

Le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg

RAPPORT D'ETUDE QUANTITATIVE ET QUALITATIVE

MINISTÈRE DE LA FAMILLE, DE L'INTEGRATION ET A LA GRANDE REGION
(SOUS LA COORDINATION) / CENTRE D'ETUDE ET DE FORMATION INTER-
CULTURELLES ET SOCIALES (CEFIS) / LUXEMBOURG INSTITUTE OF SOCIO-
ECONOMIC RESEARCH (LISER)



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Famille, de l'Intégration
et à la Grande Région



Préface

Corinne Cahen

Ministre de la Famille et de l'Intégration

Le racisme et les discriminations ethno-raciales sont des phénomènes sociaux qui existent et que nous ne pouvons pas ignorer, a fortiori dans une société pluriculturelle et multilingue. Notre obligation est de les combattre de toutes nos forces. Or comment mettre en place des politiques efficaces si nous ne disposons pas de chiffres et de témoignages à ce sujet, si nous n'avons pas une connaissance approfondie desdits phénomènes ?

Pour remédier à ce manque de données, nous avons réalisé le présent rapport. Afin de pouvoir donner la parole à un spectre le plus large possible d'acteurs institutionnels, d'associations et de personnes concernées, il combine deux approches complémentaires. D'une part, l'enquête quantitative en ligne menée par le LISER permet de mesurer les perceptions de la population résidente et de ses groupes dits minoritaires. D'autre part, l'enquête qualitative réalisée par le CEFIS identifie les perceptions dominantes des acteurs de terrain et experts, directement ou indirectement en lien avec le racisme et les discriminations au Luxembourg.

A cet égard, le parti pris des chercheurs est de se centrer sur les attitudes racistes et les discriminations perçues ou ressenties en raison de l'origine supposée ou de la couleur de peau, de la religion, du pays d'origine ou de la nationalité, du patronyme, de l'accent linguistique ou des pratiques culturelles, des coutumes et de l'habillement. Ces discriminations sont qualifiées d'« ethno-raciales » en référence à des recherches internationales désormais bien établies au sein de la communauté scientifique.

S'intéressant aux principaux domaines de la vie sociale des résidents (emploi, logement, santé, école, éducation, administrations publiques, etc.), le rapport reflète la réalité du vivre-ensemble et de l'intégration dans une société de facto pluriculturelle, tire des conclusions, parfois des sonnettes d'alarme, propose des pistes concrètes d'amélioration de la situation et nous livre, ce faisant, un matériau de réflexion et d'action riche et profond.

Ce rapport nous renvoie finalement à une question cruciale : quelle place laissons-nous aux minorités issues de l'immigration, comment leur permettons-nous à la fois de s'intégrer à nos institutions et de contribuer, par la reconnaissance, à façonner la société d'aujourd'hui et de demain ? Cette question est au cœur des politiques d'intégration et du vivre-ensemble interculturel. Les principaux constats et recommandations du présent rapport nous permettront de mettre en place des mesures efficaces, et ce dans un dialogue constant avec les chercheurs, les responsables politiques, les acteurs de terrain et les minorités elles-mêmes.

Ce travail est le résultat d'une collaboration fructueuse entre le Département de l'intégration du Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région (MIFA) et des chercheurs du LISER et du CEFIS. Mais je tiens tout particulièrement à remercier les nombreuses personnes qui, d'une manière ou d'une autre, ont partagé leur expérience, leur vécu, leur savoir et leur expertise. Je leur exprime ici ma gratitude et mon respect.

Sommaire

Préface

Remerciements

Introduction générale	1
I. Synthèse des constats et recommandations	5
A. Les principaux constats	6
1. Cadre légal et institutionnel	6
2. Compréhension et thématization des phénomènes	6
3. Ampleur des phénomènes	7
4. Evolution du racisme au fil des années	8
5. Stéréotypes véhiculés	8
6. Invisibilité du phénomène	8
7. Racisme et discriminations par domaines de la vie en société	9
8. Les expériences, profils et stratégies des groupes exposés au racisme	10
B. Recommandations d'orientation politique	11
1. Attentes de la population	11
2. Avis des experts et des structures	12
II. Résultats de l'enquête par questionnaire en ligne	16
A. Aspects méthodologiques	18
1. Tirage d'un échantillon de 15.000 individus	18
2. Traitement de la non-réponse	18
3. Résultats par groupe	19
4. Intervalles de confiance	21
B. Le racisme au Luxembourg	23
C. Les attitudes vis-à-vis de l'immigration	30
D. Discriminations perçues en tant que témoin	38
E. Discriminations perçues en tant que victime	57
F. Politiques de lutte contre le racisme	71
III. Résultats de l'enquête par entretiens auprès des experts et acteurs de terrain	75
A. Aspects méthodologiques	76
1. L'échantillon des structures et experts rencontrés	77
B. Compréhension et thématization du racisme et des discriminations raciales ou ethniques au sein des structures	81
1. Racisme : un fait difficile à appréhender et à nommer	81
2. De la discrimination dite ethno-raciale	83
3. Des difficultés à distinguer racisme et discrimination	85

4.	Et la xénophobie ?	86
5.	Le racisme, une attitude ; la discrimination, un acte	87
6.	La notion de racisme et de discrimination systémiques	88
7.	L'intersectionnalité.....	89
8.	Les origines et la persistance du racisme chez les auteurs : peur, histoire coloniale et domination.....	89
9.	Ce qu'il faut retenir.....	91
C.	Cadre légal : principales dispositions.....	92
1.	Droit civil et administratif.....	92
2.	Le droit pénal.....	95
3.	La problématique de la preuve en matière de discrimination	98
4.	Une réticence générale à porter plainte	99
5.	Disposition antidiscriminatoire dans le domaine de la santé	100
6.	Ce qu'il faut retenir.....	100
D.	Panorama : Autres dispositions légales, acteurs institutionnels clefs et instruments importants, par domaine	101
1.	Les acteurs institutionnels à mission spécifique	101
2.	Ce qu'il faut retenir.....	116
E.	L'ampleur des phénomènes et leur évolution.....	120
1.	Données administratives.....	120
2.	Appréciation par les acteurs rencontrés	132
3.	Ce qu'il faut retenir.....	136
F.	Formes de racisme et de discrimination ethnoraciale par domaines : caractéristiques, modes opératoires, éléments explicatifs.....	137
1.	Le racisme et les discriminations au travail.....	137
2.	Le racisme et les discriminations à l'école	146
3.	Racisme et discriminations en matière de logement	152
4.	Le racisme en milieu médical	154
5.	Racisme et discrimination dans les rapports avec les administrations publiques, la police	156
6.	Racisme dans la vie quotidienne : le voisinage et la place publique.....	159
7.	Racisme dans les médias traditionnels et sur les réseaux sociaux.....	163
8.	Le racisme n'a pas de couleur	165
9.	Ce qu'il faut retenir.....	167
G.	Les victimes de racisme et de discrimination	171
1.	Le profil des groupes exposés au racisme et aux discriminations.....	171
2.	Le ressenti et les stratégies des personnes exposées au racisme et aux discriminations	177

3.	Ce qu'il faut retenir.....	184
H.	Les auteurs de racisme et de discrimination	186
1.	Le profil socio-économique et culturel des auteurs.....	186
2.	Ce qu'il faut retenir.....	191
IV.	Pistes et recommandations sur la lutte contre le racisme et les discriminations dites « ethno-raciales »	192
A.	La compréhension et la thématisation du racisme et des discriminations raciales ou ethniques	192
1.	Le cadre légal	193
2.	Le cadre institutionnel	194
3.	L'ampleur du phénomène et son évolution	198
4.	Les formes de racisme et de discrimination ethnoraciale.....	199
5.	Les victimes de racisme et de discrimination	204
6.	Les auteurs de racisme et de discrimination	204
7.	Recommandations générales	205
V.	Annexe (LISER)	206
A.	Références bibliographiques	207
B.	Caractéristiques de l'échantillon	208
C.	Intervalles de confiance par question.....	209
D.	Stérotypes dans la société luxembourgeoise	224
E.	Méthodologie statistique.....	227
1.	Information auxiliaire, base de sondage et plan de sondage.....	227
2.	Information auxiliaire et correction de la non-réponse	233
3.	Exemples d'utilisation de système de pondération dans le cadre de l'estimation d'une proportion	237
VI.	Annexe (CEFIS)	241
A.	Liste des structures rencontrées et consultées	241
B.	Grille d'entretien qualitatif (Experts et Témoins)	244
C.	Bibliographie	245
1.	Législation nationale.....	245
2.	Règlements grand-ducaux.....	248
3.	Documents parlementaires	248
4.	Instruments internationaux.....	249
5.	Articles, livres et rapports.....	250
6.	Sites / Liens Web	254

Remerciements

La **section II** de ce rapport est le résultat final d'une convention spécifique entre le MIFA et le **LISER**, convention relative à la réalisation du projet d'étude quantitative sur le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg. Les cinq auteurs du LISER remercient Sylvain Besch et Frédéric Mertz du CEFIS, Pierre Weiss, Jacques Brosius et David Marques du MIFA, et les membres de l'ASTI pour leurs commentaires lors de l'élaboration du questionnaire. L'étude a aussi bénéficié de l'aide précieuse de Thierry Kruten, des membres du *Data Centre* et du *Call Centre* du LISER (Sylvianne Breulheid, Nada Magnoni, Carla Martins, Marc Schneider), de Benjamin Boehm et Michel Leman pour le codage et la mise en ligne du questionnaire, ainsi que de chercheurs du LISER qui ont aidé à finaliser la traduction du questionnaire en cinq langues (Seraphim Dempsey, Valérie Feltgen, Joël Machado, Carla Martins, Felix Stips).

En 2021, le **CEFIS** a été mandaté par le MIFA pour la réalisation du volet qualitatif de l'étude sur le racisme et les discriminations ethno-raciales. Les **sections III et IV** de ce rapport en présente les principaux résultats. Les quatre auteurs du CEFIS tiennent à remercier toutes les personnes sans lesquelles l'étude qualitative n'aurait pas été possible : les cent-trente-neuf personnes rencontrées ou consultées lors des entretiens semi-directifs ; la Chambre des Députés pour son intérêt et sa confiance ; Madame Corinne Cahen, Ministre de la Famille et de l'Intégration, ainsi que le Département de l'intégration pour leur soutien tout au long de l'enquête auprès des experts et acteurs de terrain.



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Ministère de la Famille, de l'Intégration
et à la Grande Région



Introduction générale

Pierre Weiss, Jacques Brosius

MIFA

Avec plus de 47% d'étrangers parmi la population totale au 1^{er} janvier 2021¹ et plus de 61% de résidents dits issus de l'immigration au dernier recensement de la population², le Luxembourg est de facto pluriculturel, multi-ethnique et constitue même le pays d'immigration par excellence de l'Union européenne. Notamment en raison de l'intégration européenne et de l'accroissement des migrations internationales, le pays a connu une large diversification de la structure socio-ethnique de sa population immigrée. Ainsi, les étrangers proviennent de cent-soixante-quinze nations différentes, tandis que la part de ressortissants de pays tiers parmi la population étrangère a aussi augmenté au cours du temps, en passant de 7,4% en 1981 à 18,3% en 2021³. Ceci alimente alors la diversité culturelle et linguistique du Grand-Duché, au-delà de la langue nationale et des trois langues administratives. A noter que la population immigrée se compose tout à la fois d'une main-d'œuvre peu qualifiée, de fonctionnaires européens, de travailleurs expatriés ou encore de cadres supérieurs de la finance et du monde économique. Viennent s'y ajouter des chercheurs, des étudiants, des membres de famille, des réfugiés et des travailleurs frontaliers, ces derniers occupant environ 45% des postes au Luxembourg⁴.

Dans ce contexte pluriculturel et multi-ethnique spécifique, les questions de la perception et de l'objectivation du racisme et des discriminations à caractère ethno-racial – entendues ici comme les distinctions et/ou marginalisations fondées sur des caractéristiques personnelles telles que la couleur de peau, le pays d'origine ou la nationalité, le langage et la prononciation, la consonance du nom et prénom, la religion, l'habillement et les pratiques culturelles – se posent avec une acuité toute particulière. Elles représentent, de surcroît, un enjeu de premier ordre pour l'intégration, le vivre ensemble, la cohésion sociale et l'égalité des chances dans une société moderne et démocratique.

A cet égard, le *Migrant Integration Policy Index 2020* (MIPEX) rappelle que la plus grande amélioration des politiques d'intégration au Luxembourg a été l'approche plus forte de la non-discrimination, et ce grâce à la loi du 7 novembre 2017 étendant la protection juridique à toutes les victimes de discrimination fondée sur la nationalité, qu'il s'agisse de citoyens luxembourgeois, européens mobiles ou ressortissants de pays tiers. Lesdites politiques sont désormais comparables à celles des pays d'Europe occidentale et des pays traditionnels d'immigration, même si les praticiens pourraient encore davantage tirer des enseignements de leurs expériences, pratiques et actions positives⁵.

Par ailleurs, bien que le Luxembourg ait participé à l'enquête EU-MIDIS portant sur les minorités et le sentiment de discrimination, il n'existe pas d'enquête approfondie récente sur la discrimination liée à la nationalité, aux origines ethniques ou à la couleur de peau, interrogeant l'ensemble de la population immigrée⁶. Comment alors mesurer le racisme et les discriminations ethno-raciales ? Quelles sont les

¹ [Affichage de tableau - Population par nationalités détaillées au 1er janvier 2011 - 2021 \(public.lu\)](#)

² Voir F. Peltier, G. Thill et A. Heinz, « L'arrière-plan migratoire de la population du Grand-Duché de Luxembourg », *Recensement de la population 2011. Premiers résultats*, n° 12, 2013.

³ Source : STATEC, CTIE, 2021.

⁴ Idem.

⁵ Source : MIPEX, *Luxembourg Country Profile 2020*.

⁶ Voir OCDE, *Vers un parcours d'intégration réussi. Le fonctionnement du système d'intégration et ses acteurs au Grand-Duché de Luxembourg*, OCDE, Paris, 2021, p. 55.

formes de racisme pouvant être identifiées au Luxembourg ? Dans quels contextes et situations les résidents dits « issus de l’immigration » ressentent-ils des actes et traitements discriminatoires ? Comment évaluer l’efficacité des mesures contre le racisme actuellement en place ? Et comment passer du constat de la réalité desdites expériences discriminatoires à l’action politique et transversale des acteurs institutionnels et de ceux de la société civile ?

Pour tenter de répondre à ces questions, la Chambre des Députés a adopté, en juillet 2020, après la publication du rapport de l’Agence des droits fondamentaux de l’Union européenne (FRA), intitulé *Being Black in the EU*, la motion I-2019-O-M-5891-01 (n°3233) invitant notamment le Gouvernement luxembourgeois à « faire élaborer une étude sur le phénomène du racisme au Luxembourg afin de développer une stratégie de lutte cohérente ». Le Département de l’intégration du Ministère de la Famille, de l’Intégration et à la Grande Région (MIFA) a donc mandaté le Centre d’étude et de formation interculturelles et sociales (CEFIS) et le *Luxembourg Institute of Socio-Economic Research* (LISER) pour participer à la conception de ladite étude, la réaliser et en restituer les principaux résultats. Sur la base de ces résultats, le CEFIS et le LISER ont également été chargés de formuler des recommandations d’orientation politique dans le domaine de la lutte contre le racisme et les discriminations ethno-raciales.

Plus spécifiquement, le LISER a mené une enquête quantitative par questionnaire en ligne auprès d’un échantillon représentatif de la population résidente âgée de 18 ans et plus. L’enquête visait à mesurer les attitudes par rapport au racisme et à l’immigration, les stéréotypes, les perceptions des pratiques de discrimination et de racisation en tant que témoin ou en tant que victime dans la société, ainsi que l’opinion sur les politiques publiques. Le CEFIS, quant à lui, s’est principalement occupé du volet qualitatif de cette étude. D’une part, il a procédé à une analyse documentaire, légale et institutionnelle qui a permis de dresser un premier panorama de la situation au Luxembourg. D’autre part, il a donné la parole aux structures en lien avec le racisme et les discriminations, des experts et témoins. Leurs discours ont été analysés de manière transversale afin d’aboutir à des constats partagés qui ont conduit à l’élaboration de pistes et de recommandations. En 2022, un second volet d’entretiens qualitatifs se concentrera cette fois sur les discours, vécus et ressentis des victimes directes ou des groupes exposés à ces phénomènes.

Le présent rapport combine donc trois niveaux d’analyse (macro, méso et micro) et repose sur trois méthodes de production des données, notamment afin de varier et de recouper les sources pour créer les conditions favorables à l’objectivation, à la *factualisation* et à l’interprétation des résultats (analyse documentaire, entretiens en face-à-face, questionnaire en ligne). Par ailleurs, elle vise quatre objectifs qui ont été présentés et discutés à la Commission parlementaire de la Famille et de l’Intégration le 02 décembre 2020 :

1 – Le premier est de dresser un état des lieux des mécanismes et des instruments en place, de leur connaissance et utilisation, de répertorier les ressources disponibles en matière de lutte contre le racisme et les discriminations ethno-raciales et de repérer d’éventuels besoins relatifs à la gestion de la diversité.

2 – Le second objectif concerne davantage l’identification des « groupes à risque » et des domaines, situations et contextes discriminatoires. Pour le volet quantitatif, l’enjeu était donc de construire un échantillon d’enquête qui soit à la fois représentatif de la population résidente et qui permette d’avoir suffisamment d’effectifs pour chacun des sous-groupes étudiés (voir encadré méthodologique ci-dessous).

3 – Cette surreprésentation rejoint le troisième objectif de l'étude, qui cherche à établir et à stabiliser la méthodologie de collecte des données de sorte à ce qu'elle puisse éventuellement servir de référence à d'autres institutions, à d'autres recherches et au développement d'un cycle de conférences et de formations destinées à différents publics, en vue de renforcer le travail de sensibilisation à l'égard de la thématique.

4 – Enfin, le quatrième et dernier objectif est de pouvoir formuler, à l'appui des résultats de l'étude, des recommandations d'orientation politique en matière de lutte contre le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg.

La **section II** présente les principaux résultats de l'enquête par questionnaire en ligne réalisée par le **LISER**. Les auteurs y synthétisent tout d'abord la méthodologie d'échantillonnage et le calcul des pondérations qui permettent d'extrapoler les résultats au niveau national. Ils y décrivent ensuite les enseignements des questions portant sur les attitudes à caractère raciste et sur l'immigration en général, avant d'analyser en profondeur les perceptions des discriminations ethno-raciales ressenties en tant que témoin et/ou vécues en tant que victime. L'analyse se termine sur la perception des besoins et de l'efficacité des politiques publiques. A noter que des résultats complémentaires et les détails méthodologiques sont fournis dans la **section V-Annexe (LISER)**.

La **section III** aborde les principaux résultats de l'enquête par entretiens semi-directifs réalisée par le **CEFIS** auprès des experts et structures en lien direct ou indirect avec le racisme et les discriminations. Les auteurs y proposent tout d'abord une analyse sémantique de la compréhension du racisme et des discriminations ethno-raciales au sein desdites structures. Ils offrent ensuite une synthèse des principales dispositions du cadre légal, de même qu'un panorama des autres réglementations, des acteurs institutionnels clés et des instruments importants, par domaine de la vie sociale. Leur analyse se poursuit par une description de l'ampleur des phénomènes et leur évolution au Luxembourg, puis par une typification des formes de racisme et de discrimination ethno-raciale, toujours par domaine d'activité sociale. Leur contribution se ponctue par une analyse typologique des principaux auteurs et victimes de racisme et de discrimination. D'autres détails de leur enquête sont disponibles dans la **section VI-Annexe (CEFIS)**.

La **section IV** représente une synthèse des principales recommandations d'orientation politique sur la lutte contre le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg, et ce conformément à la demande de la Commission parlementaire de la Famille et de l'Intégration. Ces recommandations ont été élaborées par les chercheurs du **CEFIS** sur une base empirique et qualitative. Elles s'appuient principalement sur les résultats de l'enquête auprès des acteurs de terrain et experts, de même que sur la documentation légale et institutionnelle. Elles vont de celles qui sont plus générales, transversales aux principaux domaines de la vie sociale, jusqu'à celles qui sont décrites de manière plus spécifique, sectorielle et opérationnelle.

Deux enquêtes complémentaires

La stratégie adoptée pour analyser les phénomènes du racisme et des discriminations ethno-raciales au Luxembourg s'articule autour de deux volets :

1 – Une enquête par questionnaire en ligne auprès d'un échantillon représentatif de la population résidente, y compris de ses minorités. Elle a été menée entre le 25 juin et le 31 août 2021 et visait à la fois la population née au Luxembourg et les sous-groupes les plus à risque de discrimination et racisation. Un questionnaire a été conçu en cinq langues – luxembourgeois, français, allemand, anglais et portugais – et 15.000 résidents âgés de 18 ans et plus ont été invités à le remplir. Ils ont aussi eu la possibilité d'obtenir un questionnaire papier dans l'une des cinq langues sur demande auprès du LISER (166 demandes ont été répertoriées par le *Call Centre*). La durée de réponse moyenne avoisine les vingt minutes pour les individus ayant utilisé le format en ligne, et 2.949 réponses ont été récoltées⁷, soit un taux moyen de participation de 19,7%. La base de sondage inclut tous les individus âgés de 17,5 ans et plus en décembre 2020 (date de référence pour le calcul de l'âge) et qui résidaient au Luxembourg en février 2021. Ainsi, la population de référence visée s'élevait à 518.104 individus. Un échantillon aléatoire stratifié de 15.000 individus a été tiré dans cette population. La stratification a été faite à partir de deux critères, le pays de naissance et le statut d'affiliation à la sécurité sociale. Les chercheurs du LISER ont distingué dix-huit strates. Après avoir ventilé la population de référence selon lesdites strates, ils ont tiré un échantillon de 15.000 résidents répartis comme suit : 8.500 individus distribués proportionnellement selon la taille globale de chacune des strates, 1.500 individus additionnels nés au Portugal et distribués de manière proportionnelle selon la taille des trois strates concernées (salariés « cols bleus », salariés « cols blancs » et autres) et 5.000 individus nés en dehors de l'Union européenne, distribués proportionnellement selon la taille des quatre strates dites non-européennes (Afrique du nord et Asie musulmane, Afrique subsaharienne, reste de l'Asie – incluant Océanie et autres – et Amériques). Cet échantillon stratifié a été testé, par le calcul d'intervalles de confiance, pour voir s'il était à l'image de la répartition de la population par canton (Luxembourg, Esch-sur-Alzette et reste du pays). A noter que les pondérations ont été calculées en utilisant une méthode dite de « calage sur marge », laquelle permet non seulement de minimiser les biais de sélection et la variance de sondage, mais également de faire en sorte que la somme des poids corresponde à la population de référence de l'enquête.

2 – Une enquête par entretiens semi-directifs auprès des acteurs de terrain, experts et structures en lien direct ou indirect avec le racisme et les discriminations au Luxembourg. Les chercheurs du CEFIS ont ainsi consulté et interviewé 67 structures, quelque 139 individus ont participé à l'exercice sachant que certains entretiens étaient collectifs⁸. Au départ, le choix s'est limité aux structures ayant un rôle institutionnel direct avec la thématique. Puis, en utilisant une méthode dite « boule de neige », le cercle a été élargi à des acteurs institutionnels pouvant être confrontés directement ou indirectement à la problématique, et ce dans différents domaines de la vie sociale : école, emploi, logement, santé, médias, etc. De manière complémentaire, une série de personnes individuelles ont aussi été consultées en leur qualité d'experts sur le racisme et les discriminations. Il peut s'agir de chercheurs, de juristes ou avocats familiarisés avec la thématique ou l'abordant sous l'angle des droits fondamentaux, ou encore de structures « expertes » sur le plan technique ou juridique. La liste de ces structures et personnes se trouve en annexe, répartie par domaine principal d'activité. Tous les entretiens ont été réalisés avec l'appui d'un guide d'entretien (voir annexe), lequel abordait systématiquement et chronologiquement plusieurs points : compréhension du racisme, confrontation avec le phénomène et prise en charge éventuelle, appréciation de l'évolution du phénomène et son ampleur, profils des auteurs et victimes, besoins et recommandations, etc. A noter que l'entretien se faisait principalement au nom de la structure de rattachement ou en tant qu'expert professionnel de la thématique. Partant, ce sont les pratiques, l'expérience, le contexte et le ressenti de ces professionnels qui représentent l'essentiel du matériel empirique. Chaque entretien a été retranscrit sous forme de rapport soumis aux personnes interviewées pour validation. L'ensemble de ces rapports a ensuite été codé en « segments » et analysé avec l'aide du logiciel MAXQDA pour en extraire des éléments représentatifs et exploitables au cours d'une démonstration. En parallèle, le CEFIS a réalisé une analyse documentaire, légale et institutionnelle qui a permis de dresser un premier état des lieux de la situation au Luxembourg. Cette analyse a essentiellement porté sur le droit national au Luxembourg, les documents parlementaires, d'autres instruments existants (conventions collectives de travail, accords et conventions, code de déontologie, etc.), les rapports d'activités d'institutions rencontrées, des rapports d'experts ou d'autorité de contrôle (ECRI, etc.).

⁷ A titre de comparaison, l'Eurobaromètre spécial sur la discrimination en Europe inclut 514 répondants vivant au Luxembourg, tandis que la dernière étude de la FRA sur le racisme au Grand-duché (*Being Black*) reposait sur un échantillon de 402 répondants.

⁸ C'est le cas pour quatre associations d'origine portugaise, trois d'origine arabe et des gestionnaires de plaintes représentant trois hôpitaux différents.

I. Synthèse des constats et recommandations

Sylvain Besch (CEFIS), Frédéric Docquier (LISER), Nénad Dubajic (CEFIS), Annick Jacobs (CEFIS), Frédéric Mertz (CEFIS), Michel Tenikue (LISER), Aleksa Uljarevic (LISER)

A l'initiative de la Chambre des Députés du Luxembourg, le Département de l'intégration du MIFA a coordonné une étude sur le racisme et les discriminations ethno-raciales. L'objectif de cette étude est notamment d'aider le gouvernement à développer une stratégie de lutte cohérente contre le racisme et les discriminations. Afin de pouvoir donner la parole à un éventail le plus large possible d'acteurs et de personnes concernés, l'étude combine deux approches complémentaires. Les perceptions de la population nationale et de ses groupes dits minoritaires sont mesurées à l'aide d'une enquête quantitative online menée par le *Luxembourg Institute of Socio-Economic Research* (LISER) ; les perceptions des acteurs de terrain et experts sont identifiées à travers une enquête qualitative menée par le *Centre d'étude et de formation interculturelles et sociales* (CEFIS). Cette synthèse reprend l'essentiel des principaux constats et recommandations de ces deux volets.

Le questionnaire de l'enquête quantitative du LISER vise à mesurer les attitudes/perceptions de la population nationale et de ses groupes dits minoritaires par rapport (i) au racisme et aux stéréotypes, (ii) à l'immigration, (iii) à l'ampleur des discriminations ethno-raciales en tant que témoin ou en tant que victime, (iv) aux lieux où ces discriminations s'expriment, (v) aux politiques publiques concernées. Un échantillon aléatoire stratifié de 15.000 résidents âgés de 18 ans et plus a été tiré de manière à garantir des effectifs suffisamment larges pour les natifs et les sous-populations les plus à risque de discrimination et de racisation. A l'issue de l'enquête, le LISER a récolté environ 3.000 questionnaires complétés, et calculé des pondérations statistiques permettant d'extrapoler les résultats obtenus à toute la population résidente âgée de 18 ans et plus et à quelques sous-populations d'intérêt. Les données de l'enquête permettent de mesurer les perceptions moyennes de la population et d'identifier des différences statistiquement significatives entre les sous-populations. Ces perceptions ne reflètent pas nécessairement la réalité ; elles peuvent s'avérer non fondées ou motivées par des inégalités explicables par d'autres caractéristiques individuelles ou collectives. Elles reflètent le ressenti de la population à un moment donné du temps et permettent d'identifier les secteurs considérés comme prioritaires, ce qui peut inciter, par exemple, le gouvernement à mener des études expérimentales plus précises en vue d'identifier les pratiques discriminatoires dans certains secteurs de la société.

Quant à l'étude qualitative, elle s'appuie sur des entretiens semi-directifs menés auprès de 139 personnes, experts et acteurs de terrain, appartenant à quelque 67 structures privées ou publiques impliquées dans divers secteurs de la société tels que l'éducation/enseignement, le logement, le travail, la santé, le rapport aux autorités, etc. Ces personnes ont été interrogées en tant qu'experts ou témoins des questions de racisme et de discriminations ethno-raciales. Le guide d'entretien conçu par le CEFIS abordait les thématiques suivantes : (i) la compréhension du racisme et de la discrimination ethno-raciale ; (ii) la confrontation avec le phénomène et la prise en charge éventuelle au sein de la structure ; (iii) l'appréciation sur l'évolution des phénomènes et de leur ampleur ; (iv) les formes et types de racisme et de discrimination ; (v) la perception du profil, du vécu et des stratégies des « victimes »

et des auteurs ; (vi) les besoins des structures et les recommandations des experts. L'analyse des entretiens a été complétée par une description du cadre légal et institutionnel luxembourgeois et de l'état des données administratives en la matière (CET, police, Parquet, etc.)⁹.

A. Les principaux constats

1. Cadre légal et institutionnel

L'analyse du cadre légal et des statistiques tend à montrer que le droit peine à être appliqué en pratique, notamment en matière de discrimination, en raison du faible nombre de plaintes. Le droit d'agir en justice des associations et des organisations syndicales n'a quasiment pas été utilisé. Les données de l'enquête quantitative confirment ces constats. Elles révèlent que deux tiers des victimes présumées de racisme ou de discrimination affirment ne pas déposer plainte ou ne pas déclarer les actes. Parmi les raisons évoquées, lesdites victimes avancent qu'une déclaration ne changera rien, que les faits ne sont pas suffisamment graves, qu'une déclaration est trop compliquée ou coûteuse (en termes monétaires ou informationnels) ou qu'elle risque d'engendrer des représailles.

L'étude qualitative abonde également en ce sens. Selon les experts de terrain, la réticence générale à porter plainte est liée à la problématique de la preuve ; la peur, surtout dans le cadre d'une discrimination à l'emploi, de perdre son travail ; l'absence d'un filet de sauvetage suffisant, notamment en cas de non-condamnation de l'auteur, des voies non-contentieuses (médiation) qui peuvent correspondre plus facilement à l'intérêt de la personne, des fausses représentations sur le fonctionnement de la justice. L'assistance judiciaire limitée ne facilite pas non plus l'accès à la justice. Des disparités entre cadres légaux et la difficulté de lisibilité du droit antidiscriminatoire ont été mises en avant. Certaines insuffisances du cadre légal ont été relevées, dont le manque d'une incrimination aggravée (en cas de motif de haine) pour les infractions de droit commun, ce qui renforcerait le caractère dissuasif de la loi.

2. Compréhension et thématisation des phénomènes

L'étude qualitative montre que la connaissance et l'expertise de ces phénomènes ainsi que les degrés de *thématisation* varient fortement entre les structures ou experts rencontrés. Il y a une difficulté d'une bonne partie des interlocuteurs à distinguer, articuler, définir, voire nommer les notions de discrimination et de racisme. Il n'existe pas de compréhension unique de ces notions. Diverses échelles de conceptualisation apparaissent ; les approches (juridiques, sociologiques, etc.) et les discours sur les phénomènes diffèrent¹⁰. La plupart des structures administratives n'ont pas ou peu thématisé le sujet en interne et traitent les problèmes qui surviennent sans réelle stratégie ou formation spécifique. Quelques structures telles que les associations sociales ou de défense des publics racisés ont développé une compréhension plus profonde, parfois intellectuelle ou pratique des phénomènes.

⁹ L'étude qualitative sera complétée en 2022 par un volet qualitatif portant sur les victimes.

¹⁰ Par exemple, « le racisme est une forme de discrimination » ; « racisme et discriminations sont deux phénomènes autonomes l'un de l'autre ». Pour les notions de racisme et des discriminations, on se base parfois sur des définitions légales, parfois sur un ressenti.

Ces mêmes difficultés de *thématisation* se posent vraisemblablement au sein de la population nationale, ce qui peut affecter la qualité des réponses à l'enquête quantitative. Aussi, pour faciliter la compréhension des questions et maximiser la comparabilité des réponses, le questionnaire proposait systématiquement une définition des notions-clés au début de chaque question. Le racisme est explicitement défini comme une idéologie prônant une hiérarchie entre les groupes humains, liée à des traits ethno-raciaux réels ou supposés, tels que la couleur de peau, le pays d'origine, la nationalité, la religion, la consonance du nom/prénom, l'habillement et les pratiques culturelles. Les discriminations ethno-raciales sont définies comme des inégalités de traitement fondées sur ces mêmes traits.

3. Ampleur des phénomènes

L'analyse des données administratives montre que globalement, la disponibilité des données sur le racisme et les discriminations est assez faible au Grand-Duché. Les critères de saisie et de qualification des situations ne sont pas suffisamment clairs, et les données ne sont souvent ni rassemblées, ni harmonisées, ni ventilées par type de discrimination ou par catégorie juridique. Ceci contribue indirectement à l'invisibilité du racisme et rend impossible la mesure de l'ampleur des phénomènes ou l'objectivisation des groupes à risque. On observe un manque d'harmonisation et un certain éclatement des données¹¹.

Dans ce contexte, l'enquête quantitative fournit quelques ordres de grandeur intéressants. Elle révèle que 4,3% des résidents établissent une hiérarchie entre les races, et 15,2% estiment que des réactions racistes sont parfois justifiées. Les parts des résidents souhaitant éviter un voisin ou un supérieur d'un type ethno-racial particulier s'élèvent à 11,1% et 6,3%, respectivement. A quelques rares exceptions près, ces parts ne varient pas significativement entre les sous-populations distinguées (selon le pays de naissance, l'âge, l'éducation, l'identité culturelle) et sont sensiblement plus faibles que celles identifiées en France ou en Belgique à partir de questions identiques ou similaires¹². Néanmoins, si les affirmations purement racistes sont rares, la population luxembourgeoise perçoit les discriminations ethno-raciales comme un phénomène sociétal récurrent. Près de la moitié des résidents âgés de 18 ans et plus déclarent que les discriminations fondées sur la couleur de peau (48,3%), la méconnaissance de la langue luxembourgeoise (48,8%), l'origine présumée (40,4%), les signes culturels distinctifs (47,6%) sont plutôt ou très répandues au Luxembourg. Ce ressenti général est observé dans toutes les sous-populations, y compris chez les répondants nés au Luxembourg. Toutefois, les proportions les plus élevées sont observées chez les personnes de couleur noire et les personnes nées au Portugal, selon les questions.

Les entretiens qualitatifs font également apparaître de fortes divergences d'appréciation sur l'ampleur du racisme et des discriminations entre les acteurs publics et les représentants de la société civile. D'une part, le sentiment d'une relative absence de racisme règne chez les experts rencontrés dans les structures officielles et administratives ; ils expliquent le phénomène et le ressenti de racisme plutôt par des difficultés de communication et de compréhension qui sont sources de malentendus et peuvent être ressentis comme de la discrimination¹³. D'autre part, les acteurs du secteur social ou de

¹¹ Le consensus sur l'utilité des statistiques dites « ethniques » qui font partie des données sensibles fait défaut. Il n'y a d'ailleurs pas de débat à ce sujet.

¹² Ces comparaisons doivent être prises avec prudence dans la mesure où elles peuvent être biaisées par les modalités d'enquête (online dans notre cas), le contexte du pays et l'ordre des questions dans l'enquête.

¹³ A ce sujet, voir aussi Département de l'intégration-MIFA, *Rapport de synthèse de la consultation des Offices sociaux sur l'intégration des résidents dans la société luxembourgeoise*, Luxembourg, 2021.

défense des publics racisés expliquent les mêmes phénomènes par des discours et comportements racistes ou discriminatoires, selon des degrés différents d'intentionnalité ou de visibilité.

4. Evolution du racisme au fil des années

Les entretiens qualitatifs avec les acteurs du secteur public et de la société civile font notamment apparaître que le niveau de conscience du racisme et des discriminations est plus important que par le passé. Le racisme direct dans l'espace public aurait reculé et aurait été remplacé par des formes d'expressions numériques et des figures plus subtiles. L'assignation raciale, par exemple, se traduirait au travers de micro-agressions quotidiennes. Bref, ceux qui ont vécu le racisme en tant qu'enfants continueraient certes à le vivre aujourd'hui, mais sous d'autres formes, plus sournoises et implicites. Les groupes cibles plus exposés au racisme et à la discrimination changent également au fil du temps. Des événements internationaux diffusés en temps réel sur les médias déclenchent périodiquement des moments d'hostilité plus importants à l'égard de certains groupes de population. Il y aurait, de plus, une coexistence entre diverses formes de racisme.

S'il est impossible d'affirmer que le racisme est aujourd'hui plus marqué ou répandu que par le passé, l'enquête quantitative révèle que 33,9% des résidents – et 44,3% des Luxembourgeois – trouvent que le racisme a augmenté ces dernières années. On note également que 29,7% des résidents, y compris les Luxembourgeois, craignent que des incidents à caractère ethno-racial puissent se produire dans un futur proche. Ce pourcentage s'élève à 38,4% chez les personnes de couleur noire.

5. Stéréotypes véhiculés

Selon les experts et acteurs de terrain, la permanence et la diffusion importante des stéréotypes véhiculés dans la société fonctionnent comme moteur de stigmatisation des groupes racisés : paresse de l'Afro-descendant, soumission de la femme musulmane, terrorisme islamique, les profiteurs que sont les réfugiés, etc. Ces discours tendent à se diffuser dans les médias (nationaux et internationaux) et sur les réseaux sociaux ; ils reposent sur des clichés et de l'imaginaire partiellement issus de l'héritage du passé colonial luxembourgeois ainsi qu'occidental (Algérie, Congo belge, Cap-Vert, etc.).

L'enquête quantitative confirme que certains stéréotypes négatifs semblent répandus dans la société luxembourgeoise. Des résidents pensent que certains groupes ethno-raciaux ont tendance à ne pas interagir avec les autres (45,7%), ont du mal à respecter les règles de bon voisinage (30,3%), ou sont responsables d'une hausse de la violence et de la criminalité dans le pays (31,7%). Selon les questions, les groupes concernés par ces stéréotypes incluent majoritairement les Roms, les Musulmans, les personnes de couleur noire... et parfois les Luxembourgeois.

6. Invisibilité du phénomène

Comme souligné dans le premier point, les enquêtes quantitative et qualitative soulignent le risque d'une invisibilité des phénomènes de racisme et de discriminations au Luxembourg. Les raisons invoquées par les experts de terrain sont multiples. Le nombre de « outing », de plaintes déposées, voire

même les ressentis ou les expériences de racisme ne rendent pas compte ni de l'ampleur, ni de ses manifestations concrètes. La majeure partie des formes de racisme et de discrimination sont inaccessibles ou invisibles et sont souvent infra-légales. Un système de « filtrage » protéiforme favorise cette invisibilité : injonction à discriminer, aspect systémique et inconscient du racisme, peur, dissimulation, arrangements avant de faire émerger le problème. Certains comportements et pratiques sont totalement intériorisés : des réflexes conscients ou inconscients de ramener l'autre à son origine, des micro-agressions quotidiennes involontaires, accumulation d'une charge raciale quotidienne et adaptation. Des difficultés à verbaliser le racisme dans les domaines, à qualifier les actes de raciste ou de discrimination (par peur, déni, hésitation, car souvent du ressenti, pas du factuel, peur de voir le phénomène être considéré comme alibi ou prétexte à la victimisation) sont importantes. Les parties visible et invisible de ce phénomène contribuent à alimenter un racisme de nature « systémique ».

7. Racisme et discriminations par domaines de la vie en société

Dans l'enquête quantitative, les discriminations sont perçues (en tant que témoin) comme très répandues ou plutôt répandues lors de la recherche d'emploi (pour 44,5% des résidents) ou d'un logement (50,0%), sur les réseaux sociaux (43,0%), sur le lieu de travail (34,6%), lors d'un contrôle de police (32,6%) et dans l'enseignement (26,3%). Des pourcentages plus faibles sont identifiés dans le sport, dans l'accès à la santé et dans les administrations publiques. Concernant les traits personnels déclencheurs de ces discriminations, près de la moitié des résidents âgés de 18 ans et plus déclare que les discriminations fondées sur la couleur de peau (48,3%), la méconnaissance de la langue luxembourgeoise (48,8%), l'origine présumée (40,4%), les signes culturels distinctifs (47,6%) sont plutôt ou très répandues au Luxembourg. Et lorsqu'on interroge les individus sur leurs expériences de discrimination vécues en tant que victimes, plus d'un tiers des résidents appartenant aux groupes à risques (personnes de couleur noire, musulmans) estiment être très souvent, souvent ou de temps en temps victimes d'actes discriminatoires lors de la recherche d'emploi, de logement ou sur le lieu de travail. Les pourcentages sont certes plus faibles dans les autres secteurs, mais restent élevés dans certains groupes.

Ainsi, le sentiment de discrimination ethno-raciale semble présent, à des degrés divers, dans les domaines principaux de la vie en société, ce qui en fait une problématique sociétale et transversale. L'analyse des entretiens qualitatifs suggère que le phénomène suit un continuum allant crescendo vers un degré plus élevé de visibilité, de violence et d'intentionnalité des actes racistes ou discriminatoires. On observerait d'abord une catégorisation des individus en groupes, suivie d'un processus favorisant la construction sociale d'un endogroupe face à un exogroupe (« nous » et les « autres »), avec des qualités et défauts assignés à chacun de ces groupes, conduisant à l'expression de préjugés et stéréotypes, véritables moteurs du racisme différentialiste ; puis des actes racistes ou discriminatoires visibles et intentionnels dans tous les domaines, actes qui se matérialisent notamment par une présence simultanée de formes différentes de discrimination : directe, indirecte, systémique ou d'injonctions à discriminer.

Les entretiens montrent également que la langue est un élément transversal à tous les domaines étudiés favorisant l'« entre-soi », la séparation ou la stigmatisation. La langue est un marqueur socioculturel d'appartenance comme les phénotypes plus visibles. Cela conduit à produire des phénomènes d'assignation comme instrument de domination, de mise à l'écart, de discrimination sur le marché de l'emploi, sur le marché du logement ou au cours de la carrière scolaire lors de l'orientation de l'élève.

La langue joue également un rôle important dans le champ de la vie quotidienne, les relations sociales, les réseaux d'amis.

Les domaines identifiés à travers les entretiens qualitatifs se recoupent assez bien avec ceux identifiés dans l'enquête quantitative. Le travail, le logement, l'école et les réseaux sociaux (le « *hate speech* ») apparaissent comme des domaines régulièrement cités et particulièrement sensibles aux yeux des acteurs publics et acteurs du secteur social. La tension et la concurrence sur le marché du travail et le marché du logement augmentent et favorisent les comportements discriminatoires et racistes. La segmentation et l'ethno-stratification du marché de l'emploi favorisent le racisme endo/exogroupe et les discriminations systémiques à l'emploi. Les entretiens avec les structures actives dans le champ du travail montrent que le recrutement se fait également par des « filières parallèles » et donc invisibles aux filières officielles, par exemple par « cooptation », conduisent à un certain degré d'uniformité du personnel (par origine, langue, culture, etc.). Ces phénomènes ne favorisent pas l'expérience de la diversité au quotidien et peuvent consolider les préjugés, stéréotypes, pouvant parfois entraîner différentes formes de racisme : du racisme ordinaire, des micro-agressions, du harcèlement racial, de l'injonction à discriminer, voire du racisme dur, ou de l'exploitation dans certains cas du groupe majoritaire envers le groupe minoritaire. En ce qui concerne les médias et réseaux sociaux, il y a une modération possible sur les sites des médias, mais quasi impossible sur les réseaux sociaux. Sur le web, on observe un phénomène plus marqué de « démultiplication » des propos racistes, déclenchés par des « influenceurs » ayant une notoriété publique tout en maîtrisant mieux le vocabulaire « permis ou légal ». Ceci entraîne un phénomène de « shitstorm » rapide et important du discours xénophobe par des auteurs souvent issus de catégories plus populaires.

Il n'y a pas systématiquement un accueil bienveillant et de qualité et une compréhension interculturelle dans les administrations publiques. Le domaine de la santé est un domaine peu étudié et assez inaccessible, rendant le phénomène assez « obscur ». Il y a une dimension systémique de la discrimination à l'école et des inégalités de réussite, liées notamment à l'origine socio-économique, au statut migratoire de l'enfant et à ses capacités linguistiques (étude PISA), surtout lors de l'évaluation ou de l'orientation scolaire : biais cognitifs, préjugés inconscients (effet Pygmalion de Rosenthal et Jacobson) conduisant à une prophétie auto-réalisatrice sur les résultats de l'enfant.

8. Les expériences, profils et stratégies des groupes exposés au racisme

L'enquête quantitative interroge les individus sur leurs expériences personnelles de discrimination vécues en tant que victime. En moyenne, environ 15% des résidents déclarent faire l'objet, souvent ou très souvent, de discriminations ethno-raciales. Ces pourcentages sont faibles chez les Luxembourgeois (autour de 7%). Au contraire, ils varient entre 25 et 40% chez les Portugais, les Musulmans et les personnes de couleur noire. Selon les groupes, la discrimination prend la forme d'injustices, de paroles/gestes déplacés ou, de manière moins fréquente, de commentaires concernant l'accent et la méconnaissance des langues.

Les constats issus de l'étude qualitative font également apparaître des tendances marquées dans les profils des victimes. Le phénotype est le premier marqueur des groupes racisés et l'élément constitutif des rapports sociaux de discrimination et de racisme. Ces phénotypes se différencient selon leur degré de visibilité :

- Les Afro-descendants sont les plus cités. Le stigmate du racisme persiste malgré les générations.

- Ensuite, le groupe qualifié de « Arabo-musulman » qui peut combiner un phénotype nord-africain ou du Moyen-Orient (réfugiés) et des traits culturels de la religion musulmane (langue, signes religieux, etc.).
- La communauté juive est plus rarement citée (sauf dans le cas du *hate speech*).

La nationalité, réelle ou supposée, peut aussi être un élément déclencheur de xénophobie et de rejet : Portugais (dans l'emploi, à l'école, etc.), Balkans, même s'il existe bien évidemment du racisme « intra-nationalités » (entre Portugais du Portugal et du Cap-Vert, entre régions ou communautés de l'ex-Yougoslavie). Des groupes « moins à risques » de racisme ou de discrimination, car majoritaires et en position dite dominante avec les caractéristiques suivantes : homme, Blanc, de nationalité luxembourgeoise, voire européenne et luxembourghophone. La xénophobie et les préjugés existent ici, mais ils portent moins à conséquence que pour d'autres groupes. Les experts reconnaissent aussi l'importance de prendre en compte l'*intersectionnalité* du racisme et des discriminations avec, en plus du phénotype, l'accumulation des stigmates suivants : femme, catégorie socio-économique modeste ou monoparentale, non-connaissance du luxembourgeois ou d'une langue officielle.

L'analyse des entretiens montre que les stratégies des victimes sont de trois types, ce qui contribue à l'invisibilité des phénomènes. Premièrement, « *garder le silence pour rester invisible* » est de très loin le premier type de stratégie chez les victimes : enlever un voile, changer de prénom ou de nom, mentir sur son origine, se faire accompagner par quelqu'un de « gage » de sérieux issu du groupe dominant. Deuxièmement, « *fuir* » est une autre stratégie mais beaucoup moins évoquée : il s'agit de quitter un emploi, changer de groupe d'amis, de loisirs, partir à l'étranger, se réfugier dans sa communauté d'origine et compter sur sa solidarité interne (pour un emploi, un logement...) ou se replier sur son identité d'origine. Troisièmement, « *oser s'exprimer* » est la stratégie la moins citée. Les rares cas viennent de personnes qui sont « au bout du rouleau », pour qui c'est la dernière alternative ou qui n'ont plus rien à perdre. Parallèlement, il y a aussi une réelle difficulté pour les victimes de qualifier une situation de raciste, voire un déni, conscient ou inconscient.

B. Recommandations d'orientation politique

Au-delà de fournir des clefs de compréhension de la situation au Luxembourg, l'étude vise à orienter le gouvernement vers la définition plus claire d'une stratégie cohérente de lutte contre le racisme et les discriminations ethno-raciales.

1. Attentes de la population

Dans l'enquête quantitative, 50,3% des résidents pensent que l'identification et la sanction des pratiques discriminatoires sont insuffisantes ; cette part est significativement plus élevée chez les personnes de couleur noire (66,1%) ; elle est plus faible chez les ressortissants des pays limitrophes et les autres Européens. De manière consistante, l'enquête montre également qu'environ 68% de la population (et 80% des Portugais, Musulmans et personnes de couleur noire) plaident pour que de nouvelles décisions soient prises par le gouvernement dans plusieurs domaines et selon des modalités d'action spécifiques. Les domaines prioritaires sont le monde de l'entreprise, l'enseignement et le marché du logement. Les actions perçues comme des priorités sont le développement de campagnes

de sensibilisation à l'anti-discrimination et la diversité. Et au-delà, on perçoit aussi un souhait de voir se développer des initiatives concrètes favorisant la mixité et l'interculturalité.

2. Avis des experts et des structures

L'exploitation des entretiens avec les structures et experts rencontrés ainsi que l'analyse documentaire permettent de formuler quelques recommandations.

a) *Sensibiliser, informer, former, responsabiliser*

La population globale :

- Favoriser la compréhension du racisme et des discriminations sous forme d'un séminaire : « *Le racisme et les discriminations, c'est quoi ?* » ouvert à toutes les structures privées et publiques.
- Organiser des campagnes de sensibilisation officielles et visibles aux questions d'égalité de traitement et de discrimination (comme la campagne « *All different – all equal* »).
- Soutenir les projets où des personnes issues de l'immigration se montrent en public comme exemples de réussite.
- Rendre plus visible la diversité au sein des administrations et les modèles positifs pour introduire cette même diversité dans nos représentations collectives et ainsi briser les stéréotypes en faisant ressortir une image positive de l'apport de l'immigration.

Les acteurs-clés par domaine :

- *Emploi*
 - Sensibiliser les cadres et managers aux processus visibles et invisibles de stigmatisation et de discrimination raciale et à leurs conséquences psychologiques.
 - Informer sur les mécanismes existants (ITM, syndicats, patronat, délégués...) en matière de lutte contre les discriminations dans le monde du travail et instruments (CCT, accords...).
 - Rendre visible la diversité, les modèles positifs de personnes issues de l'immigration au sein des administrations et des entreprises.
- *Logement*
 - Sensibiliser les professionnels de l'immobilier (agences immobilières, propriétaires...) à l'égalité de traitement (la législation antidiscriminatoire, les pratiques discriminatoires, l'interculturalité), qu'ils soient membres ou non de la Chambre Immobilière.

- *Education, école*
 - Renforcer la sensibilisation des acteurs de l'enseignement à la lutte contre le racisme, les stéréotypes et préjugés, et à l'interculturalité et à l'égalité de traitement.
 - Renforcer l'éducation à l'usage des réseaux sociaux, notamment sur le *hate speech*, dans l'enseignement fondamental et secondaire.
- *Administration publique et services sociaux*
 - Sensibiliser et mieux former les fonctionnaires en contact avec la diversité des usagers (santé, travail social, enseignants, personnel de l'accueil) à l'interculturalité, la médiation interculturelle.
- *Santé et social*
 - Renforcer la formation des professionnels de la santé sur le plan de la sensibilité interculturelle et de la lutte contre le racisme.
 - Inclure dans les formations continues du personnel soignant et des travailleurs sociaux des modules sur la non-discrimination, les mécanismes à l'origine de la discrimination (préjugés...), l'interculturalité.

b) Renforcer et appliquer le cadre légal

- Renforcer l'application du cadre légal, l'accès à la justice et le volet répressif.
- Réformer le système d'assistance judiciaire.
- Disposer d'une structure connue et reconnue au Luxembourg à laquelle les victimes peuvent s'adresser plus facilement.
- Réformer et renforcer le cadre institutionnel, notamment le CET (statut, missions, moyens, etc.).

c) Adapter les institutions

Emploi :

- Inciter les entreprises à rendre transparentes les procédures de recrutement (en interne et en externe) en respectant la procédure légale de déclaration des postes vacants.

Logement :

- Proposer une « helpline » de signalement pour les intermédiaires du marché du logement (agences, immobilières sociales...) pour dénoncer des pratiques et pressions à la discrimination de la part de clients-propriétaires.
- Inscrire dans le mandat entre client (propriétaire ou bailleur) et l'agence immobilière une clause de non-discrimination.

Education, école :

- Globalement, continuer à adapter le système scolaire et son régime linguistique à la population scolaire de plus en plus hétérogène.
- Améliorer l'accueil, l'accompagnement et la prise en charge des primo-arrivants pour mieux prévenir les discriminations éventuelles.
- Se donner les moyens suffisants pour lutter contre les préjugés qui peuvent éventuellement impacter les décisions d'orientation.

Administration publique et services sociaux :

- Créer un service de médiation interculturelle ou une hotline pour demander des médiateurs interculturels pour les administrations nationales et communales (comme le service de médiation interculturelle à l'école).

d) Améliorer la connaissance du phénomène

- Face à l'invisibilité du phénomène, prévoir un monitoring du racisme et des discriminations ethno-raciales et face aux lacunes des données actuelles, créer un *Observatoire du racisme et des discriminations*.
- Pour les autorités judiciaires et policières ainsi que les organismes institutionnels de surveillance ou de soutien, prévoir une saisie des données selon les catégories juridiques : formes de racisme ou de discrimination figurant dans le dispositif législatif.
- Affiner, dans la mesure du possible, les statistiques selon le motif de discrimination ou d'incitation à la haine afin de pouvoir identifier plus précisément le racisme et la discrimination ethno-raciale parmi les autres motifs de discrimination.
- Adopter une approche par domaine sociétal (emploi, logement, enseignement, santé, etc.), réaliser des états de lieux réguliers, à la fois quantitatifs et qualitatifs, pour mieux évaluer l'impact de diverses variables d'intérêt sur la position des groupes à risques. Et, enfin, à travers de telles études, mieux comprendre et évaluer la partie invisible du racisme ordinaire.

Et notamment :

- Réaliser une étude « testing »¹⁴ (test de situation) sur le marché de l'emploi et la discrimination à l'embauche.
- Elargir l'étude sur les discriminations au logement en approfondissant l'analyse du cadre institutionnel et en rencontrant d'autres acteurs clés (syndics, promoteurs, fonds du logement,

¹⁴ Cette méthode consiste notamment à envoyer à des employeurs ou à des propriétaires des dossiers de candidature identiques en tout point, à l'exception du patronyme suggérant une identité raciale ou ethnique. Les taux de réponses positives en fonction de cette caractéristique sont alors un indicateur relativement fiable de la discrimination réelle.

etc.) en vue d'étudier les réponses qui peuvent être apportées à la discrimination au logement.

- Recourir au testing pour analyser non pas la question des discriminations subjectives et ressenties, mais celle des attitudes racistes et discriminatoires appréhendées objectivement en situation.
- Etudier plus en profondeur le racisme et les discriminations dans le domaine de la santé, car il est trop méconnu et assez inaccessible.

e) Approche par rapport aux victimes de racisme et de discrimination

Les victimes de racisme et de discriminations ont des profils et des capacités ou pratiques différentes pour exprimer et dénoncer des actes discriminatoires. Il existe notamment des stratégies d'invisibilité. L'accueil des victimes au sein des structures administratives peut parfois sembler symboliquement et culturellement éloigné et être dissuasif.

- Développer des structures de proximité (professionnelle, géographique, culturelle, linguistique, etc.) pour les victimes.
- Former et sensibiliser les structures d'aide à un accueil objectif et facilitateur en misant sur un support socio-psychologique et adapté à la diversité culturelle et linguistique du Luxembourg et aux milieux populaires.
- Proposer une écoute qui favoriserait et miserait sur la résilience et l'empowerment des victimes pour sortir de l'engrenage de la victimisation.
- Trouver des « ambassadeurs », intermédiaires dans les groupes les plus invisibles pour sensibiliser leurs proches et les inciter au signalement, le cas échéant.

II. Résultats de l'enquête par questionnaire en ligne

Jean-Yves Bienvenue, Frédéric Docquier, Maria Guadarrama Sanz, Michel Tenikue, Aleksa Uljarevic

LISER

L'enquête quantitative visait à mesurer les attitudes relatives au racisme et à l'immigration, les stéréotypes, les perceptions des pratiques de discrimination et de racisation en tant que témoin ou en tant que victime, ainsi que l'opinion sur les politiques publiques. Certes, ces perceptions ne reflètent pas nécessairement l'existence de discriminations ethno-raciales négatives dans la société ; elles peuvent s'avérer non fondées ou motivées par des inégalités de résultat observées, mais explicables par d'autres caractéristiques individuelles, voire collectives¹⁵. L'analyse des attitudes et perceptions permet toutefois d'appréhender le ressenti de la population par rapport à l'ampleur des phénomènes, à leurs causes, et aux lieux où ces phénomènes sont susceptibles de s'exprimer de manière plus marquée. Les résultats de ce type d'analyse peuvent inciter le gouvernement à mener des études expérimentales en vue d'identifier les pratiques discriminatoires dans certains secteurs de la société et/ou de quantifier l'efficacité de politiques de lutte contre le racisme et les discriminations ethno-raciales.

Le questionnaire incluait quatre parties. Elles reprennent successivement des questions sur les caractéristiques personnelles des enquêtés, sur leur position vis-à-vis du racisme, sur leur perception des discriminations en tant que témoin ou en tant que victime, sur leur perception de l'efficacité des politiques publiques en matière de lutte contre le racisme et les discriminations ethno-raciales. Le questionnaire a été conçu par le LISER, avec la collaboration de la Commission parlementaire de la Famille et de l'Intégration et des partenaires du projet – le Département de l'intégration du MIFA et le CEFIS. Il s'inspire d'autres enquêtes menées en France (Beauchemin et al., 2016 ; Eberhard et Simon, 2016 ; Zumsteeg et Gallard, 2018), en Allemagne (Baumann et al., 2019) ou en Belgique (IPSOS, 2009) tout en rendant compte des spécificités de la population et du contexte luxembourgeois.

Un aperçu des principaux résultats est fourni ci-dessous :



Le racisme au Luxembourg. – Les parts des résidents établissant une hiérarchie entre les races (4,3%) ou justifiant des réactions racistes (15,2%) sont sensiblement plus faibles que celles identifiées en France ou en Belgique à partir de questions identiques ou similaires. Les parts des résidents souhaitant éviter un voisin ou un supérieur d'un type ethno-racial particulier s'élèvent à 11,1% et 6,3%, respectivement. A quelques exceptions près, ces pourcentages ne varient pas significativement entre les sous-populations distinguées (selon le pays de naissance, l'âge, l'éducation, l'identité culturelle).

On notera également que 33,9% des résidents (et 44,3% des Luxembourgeois) trouvent que le racisme a augmenté ces dernières années.

¹⁵ La « discrimination statistique » consiste à discriminer un individu sur base des caractéristiques moyennes que l'on attribue à son groupe d'appartenance, à tort ou à raison.



L'immigration. – Une fraction des résidents pense que l'immigration n'est pas bénéfique pour l'économie (10,9%), ne rend pas la vie meilleure (16,7%) et n'enrichit pas l'identité du pays (13%). Chez les personnes nées au Luxembourg, ces parts sont 1,5 fois plus élevées que la moyenne des résidents. Une fraction plus élevée de la population pense qu'il y a trop d'immigrés au Luxembourg (27,9%) ou que les Luxembourgeois devraient être prioritaires sur le marché du logement en cas de pénurie (26,0%). Ces pourcentages ne sont pas significativement différents chez les individus nés au Luxembourg. Enfin, 67,0% de la population (et 82,4% des Luxembourgeois) pensent que les immigrés devraient apprendre à parler le luxembourgeois.



Discriminations perçues comme témoin. – Près de la moitié des résidents âgés de 18 ans et plus déclarent que les discriminations fondées sur la couleur de peau (48,3%), la méconnaissance du luxembourgeois (48,8%), l'origine présumée (40,4%), les signes culturels distinctifs (47,6%) sont plutôt ou très répandues au Luxembourg. Ces discriminations sont perçues lors de la recherche d'emploi (pour 44,5% de la population) ou d'un logement (50,0%), et sur les réseaux sociaux (43,0%). Selon les questions, ces parts élevées sont généralement tirées par la population de couleur noire ou par les personnes nées au Portugal. Par contre, les discriminations perçues sont sensiblement plus faibles dans le sport et loisirs, dans les administrations publiques, et dans l'accès à la santé.

Discriminations perçues comme victime. – En moyenne, environ 15% des résidents se déclarent souvent ou très souvent victimes de discriminations ethno-raciales. Ces pourcentages sont faibles chez les Luxembourgeois, et **varient entre 25 et 40% chez les Portugais, les Musulmans, et les personnes de couleur noire.** Selon les groupes, la discrimination prend la forme d'injustices ou de paroles/gestes déplacés... et s'exprime lors de la recherche d'un emploi ou d'un logement et sur le lieu de travail (pour 25 à 33% des Portugais, et pour 35 à 40% des personnes de couleur noire). Ces pourcentages restent supérieurs à 20% dans l'enseignement, sur les réseaux sociaux, et lors d'un contrôle de police. Le sport, les loisirs, la santé sont des secteurs relativement épargnés. Environ deux tiers des « victimes » présumées affirment ne pas déclarer les faits. Et 29,7% des résidents, y compris les Luxembourgeois, craignent que des incidents à caractère ethno-racial puissent se produire. Ce pourcentage s'élève à 38,4% chez les personnes de couleur noire.



Politique de lutte contre le racisme et les discriminations ethno-raciales. – Environ la moitié des résidents âgés de 18 ans et plus pensent que l'identification et la sanction des pratiques discriminatoires sont insuffisantes (66,1% chez les personnes de couleur noire). Environ 68% de la population (et 80% des Portugais, Musulmans et personnes de couleur noire) plaident pour des nouvelles décisions dans **plusieurs domaines** – principalement le monde de l'entreprise, l'enseignement et le marché du logement – et sous forme d'**actions prioritaires** – encourager les initiatives favorisant la mixité et l'interculturalité, renforcement des sanctions et des campagnes de sensibilisation à l'anti-discrimination, l'interculturalité et la diversité.

A. Aspects méthodologiques

1. Tirage d'un échantillon de 15.000 individus

La base de sondage inclut tous les individus âgés de 17,5 ans et plus en décembre 2020 (date de référence pour le calcul de l'âge) et qui résidaient au Luxembourg en octobre 2020. Après élimination de quelques observations manquantes ou incohérentes dans les fichiers administratifs, la population de référence visée s'élève à 518.104 individus.

Un échantillon aléatoire stratifié de 15.000 individus a été tiré dans cette population. La stratification est effectuée à partir de deux caractéristiques individuelles, le pays de naissance et le statut d'affiliation à la sécurité sociale. Nous avons distingué **18 strates**:

- Population **née au Luxembourg selon 4 catégories**: (i) travailleurs, (ii) les chômeurs, assurés volontaires, les non affiliés à la sécurité sociale et autres, (iii) les pensionnés (pré-retraite, retraite, invalidité), et (iv) les co-assurés.
- Population **née au Portugal selon 3 catégories**: (i) salariés « cols bleus », (ii) salariés « cols blancs », et (iii) autres.
- Population née dans le reste du monde, divisée selon **11 autres groupes de pays de naissance**: 7 groupes européens (Allemagne, Belgique, France, Italie, reste de l'UE14, reste de l'UE27, reste du continent européen) et 4 groupes non-européens (Afrique du nord et Asie musulmane, Afrique subsaharienne, reste de l'Asie – *incluant Océanie et autres régions* – et Amériques).

Après avoir ventilé la population de la base de sondage selon les 18 strates retenues, on a tiré un **échantillon de 15.000 individus de manière à garantir des effectifs suffisamment larges pour les sous-populations les plus à risque de discrimination et de racisation** :

- 8.500 individus distribués de manière proportionnelle selon la taille de chacune des 18 strates.
- 1.500 individus additionnels nés au Portugal et distribués de manière proportionnelle selon la taille des 3 strates concernées.
- 5.000 individus additionnels nés en dehors de l'Europe, distribués de manière proportionnelle selon la taille des 4 strates relatives à la population non-européenne.

Pour analyser la validité de l'échantillon sélectionné, nous avons testé si l'échantillon tiré dans chacune des 18 strates était à l'image de la répartition de la population par canton (canton de Luxembourg, canton d'Esch-sur-Alzette, autres cantons). L'intervalle de confiance de la population totale calculé à partir de l'échantillon inclut toujours la valeur de la population observée dans les données administratives, ce qui est rassurant.

2. Traitement de la non-réponse

A l'issue de l'enquête, nous avons **récolté 2.949 questionnaires complétés** (1.954 peuvent être interconnectés avec les données de l'IGSS), ce qui implique un **taux de réponse moyen de 19.7%**. La non-réponse engendre deux effets indésirables sur la qualité des estimations. Le premier problème est le

biais de non-réponse: un biais est attendu si les non-répondants ont des perceptions du racisme et des discriminations qui sont systématiquement différentes de celles des répondants. Le second problème est celui de la réduction de la taille de l'échantillon, qui ajoute de l'incertitude quant à la fiabilité des estimations (augmentation de la variance). L'**Annexe D** décrit la méthodologie utilisée pour traiter ces deux problèmes: l'approche nécessite une modélisation du comportement de non-réponse et le calcul du facteur de correction de la non-réponse (c'est-à-dire une pondération assignée à chaque répondant).

L'analyse du comportement de la non-réponse a permis d'identifier **cinq variables qui expliquent le mieux la non-réponse** (Deville et Särndal, 1992; Särndal et Lundström, 2005 ; Bienvenue, 2001). Par ordre décroissant d'importance, nous obtenons les causes suivantes : (i) le fait d'être portugais ou non, (ii) la classe de revenu, (iii) l'âge, (iv) le statut d'affiliation à la sécurité sociale, (v) le pays de naissance. Sur cette base, nous avons identifié 6 groupes relativement homogènes en matière de non-réponse. Ils sont classés ci-dessous par ordre croissant du taux de réponse :

- Individus de nationalité portugaise: **10.7%** (taux le plus faible)
- Non portugais, revenus inférieurs à 1.800€: **15.9%**
- Non portugais, revenus entre 1.800 et 5.599€, âgés de moins de 30 ans: **18.2%**
- Non portugais, revenus entre 1.800 et 5.599€, 30 ans et plus, non cols bleus, nés en dehors de FRA, GER, BEL: **19.8%**
- Non portugais, revenus entre 1.800 et 5.599€, 30 ans et plus, cols bleus, nés en FRA, GER, BEL: **29.2%**
- Non portugais, revenus supérieurs à 5.600€, tous groupes confondus: **32.8%** (taux le plus élevé)

Les pondérations ont été calculées en utilisant une méthode de « **calage sur marge** ». Celle-ci permet de (i) minimiser les biais de sélection et la variance de sondage, et de (ii) faire en sorte que la somme des poids corresponde à la population de référence de l'enquête. Dans les estimations présentées ci-dessous, chaque individu enquêté est pondéré par son poids de calage.

3. Résultats par groupe

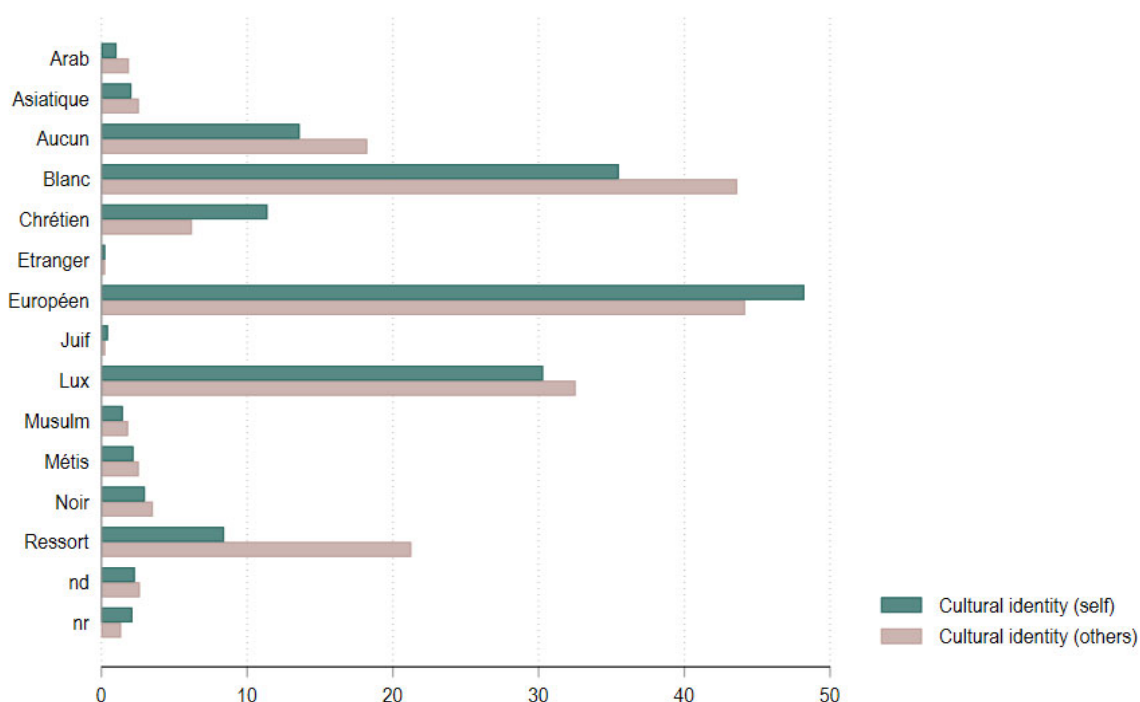
Dans les graphiques synthétiques qui suivent, nous reportons :

- (i) les questions classées par rubrique (attitudes vis-à-vis du racisme, de l'immigration, de la discrimination ethnoraciale perçue en tant que témoin, de la discrimination en tant que victime, des politiques de lutte contre le racisme et les discriminations),
- (ii) les parts de la population totale (réponses pondérées) selon les modalités de réponse (graphique en « camembert » en haut à droite de la page),
- (iii) les parts (réponses pondérées) par sous-population ayant des opinions négatives vis-à-vis du racisme et des discriminations (histogrammes en bas à droite). Les groupes sont définis ci-dessous avec, entre parenthèses, le **nombre de répondants par groupe** et le **label utilisé dans les histogrammes**:

- Selon le **pays de naissance**: Luxembourg (863/**LU**), Portugal (292/**PT**), pays limitrophes (356/**Front**), autres pays de l'UE (182/**AutEU**), pays non-européens (1256/**NonEU**).
- Selon le **niveau d'éducation**: primaire (241/**LS**), secondaire (864/**MS**), tertiaire (1713/**HS**), inconnu (131)
- Selon la **classe d'âge**: les jeunes (771/**18-34**), les individus d'âge moyen (1352/**35-54**), les âgés (800/**55+**), inconnu (26)
- Pour **3 groupes à risque**: personnes s'auto-identifiant de religion musulmane (118/**Mus**), personnes s'auto-identifiant de couleur noire (225/**Noir**), ressortissants des pays d'Afrique sub-saharienne (256/**SSA**)
- Les descendants d'immigrés ne sont pas considérés parce que les effectifs sont trop faibles (ex: 78 répondants nés au Luxembourg d'un parent portugais, au moins).

En ce qui concerne l'auto-identification culturelle, les répondants peuvent sélectionner 3 groupes d'appartenance au maximum. Ils sont également questionnés sur la manière dont ils se sentent perçus aux yeux des autres (3 groupes max.). La Figure 1 compare l'auto-identification des répondants (vert foncé) avec la manière dont ils se sentent perçus (vert clair). La corrélation entre les deux mesures est forte. Le sentiment d'être blanc européen est répandu. Peu d'individus se sentent étrangers, noirs, métis, juifs ou arabes en tant que tel. Plus de 20% des individus se sentent assimilés à leur pays de naissance (label = *Ressort*). **D'autres statistiques descriptives tirées de l'échantillon sont fournies dans l'Annexe A.**

Figure 1. Identification culturelle des répondants



4. Intervalles de confiance

Du fait de l'échantillonnage dit de première phase (15.000 individus tirés dans une population de référence de 518.104) et de la non-réponse dans la seconde phase (2.949 réponses sur un maximum possible de 15.000), chaque proportion calculée à partir des données d'enquête est associée à une marge d'erreur (mesurée par sa variance ou son écart-type). On peut donc calculer un intervalle de confiance pour chaque estimateur. **Nos intervalles de confiance sont estimés au seuil de fiabilité de 95%.** Le calcul de la variance des estimateurs dans le cadre de la population totale suit la méthode décrite dans Särndal et al. (1987), Särndal et al. (1992), Caron (1998), Bienvenue (2001) et Tillé (2019).

Si les intervalles sont relativement étroits pour les variables calculées sur la population totale (ce qui traduit une bonne précision des estimateurs moyens), ils sont plus larges pour les groupes à effectifs réduits et/ou caractérisés par des réponses hétérogènes. Statistiquement, on peut conclure qu'un groupe a un comportement significativement différent de celui de la population totale s'il n'y a pas de chevauchement entre son intervalle de confiance et celui calculé sur la population totale. Dans les graphiques synthétiques, ces groupes seront marqués du signe distinctif suivant: .

Trois exemples avec intervalles de confiance sont fournis ci-dessous. Dans les graphiques synthétiques suivants, nous omettons les intervalles de confiance (fournis en **Annexe B**) mais les sous-populations se comportant de manière significativement différente de la moyenne sont marquées du signe distinctif.

Exemple 1. A la question **sur l'existence d'une hiérarchie entre les races humaines**, la proportion moyenne d'individus répondant qu'il y a des races supérieures ou inférieures à d'autres est de 4,3% (barre en rouge à gauche). Son intervalle de confiance va de 3,4 à 5,2% (lignes horizontales en rouge). Lorsqu'on calcule cette proportion pour chacun des groupes définis à la page précédente, seule la population auto-identifiée de couleur noire a une moyenne significativement plus élevée (10,6% avec un intervalle de 5.8 à 15.3%)

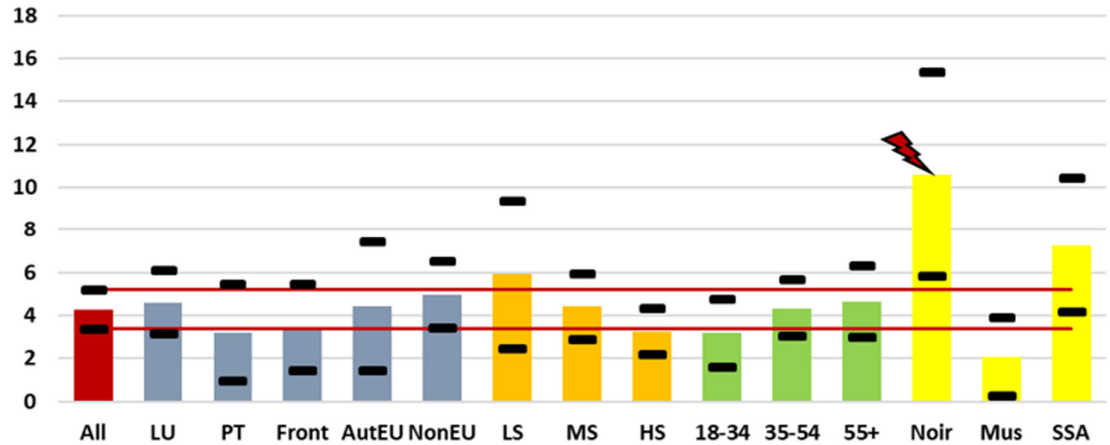
Exemple 2. A la question « **les immigrants enrichissent-ils l'identité du pays?** » la proportion moyenne d'individus répondant négativement est de 13,0% (barre en rouge). Son intervalle de confiance va de 11,5 à 14,6%. Une moyenne significativement plus élevée est identifiée chez les Luxembourgeois; une moyenne significativement plus faible est identifiée chez les ressortissants du Portugal, des pays limitrophes, des pays non-européens et des pays d'Afrique sub-saharienne.

Exemple 3. A la question « **pensez-vous avoir subi des discriminations lors de la recherche d'emploi** » la proportion moyenne d'individus répondant négativement est de 15,5%. Son intervalle de confiance va de 14,0 à 16,9%. Une moyenne significativement plus faible est identifiée chez les Luxembourgeois et les 55+; une moyenne plus élevée est identifiée chez 35-54 et chez Musulmans, les personnes de couleur noire, les ressortissants du Portugal, des pays non-européens et des pays d'Afrique sub-saharienne.

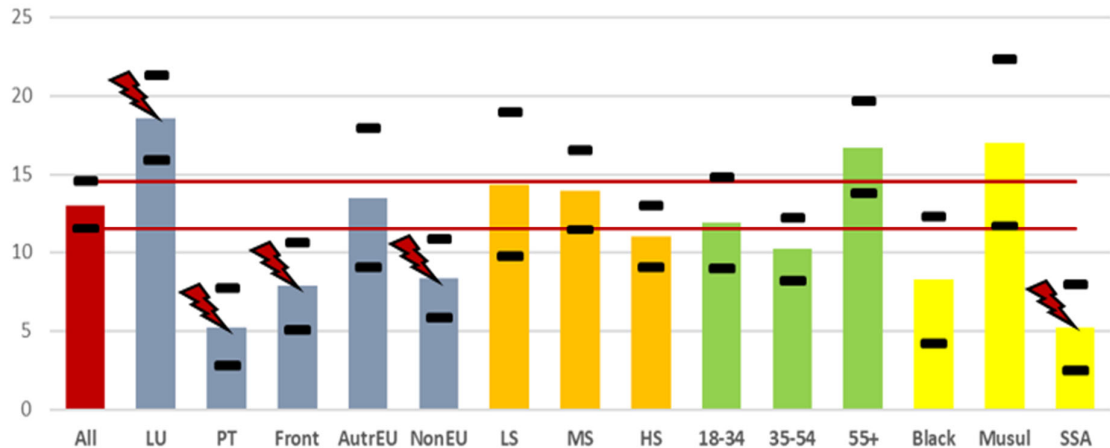
Le calcul des intervalles de confiance par sous-population suit la méthode de Woodruff (1971) et Tillé (2019), comme expliqué dans l'**Annexe D**.

Figure 2. Intervalle de confiance par question et par sous-population

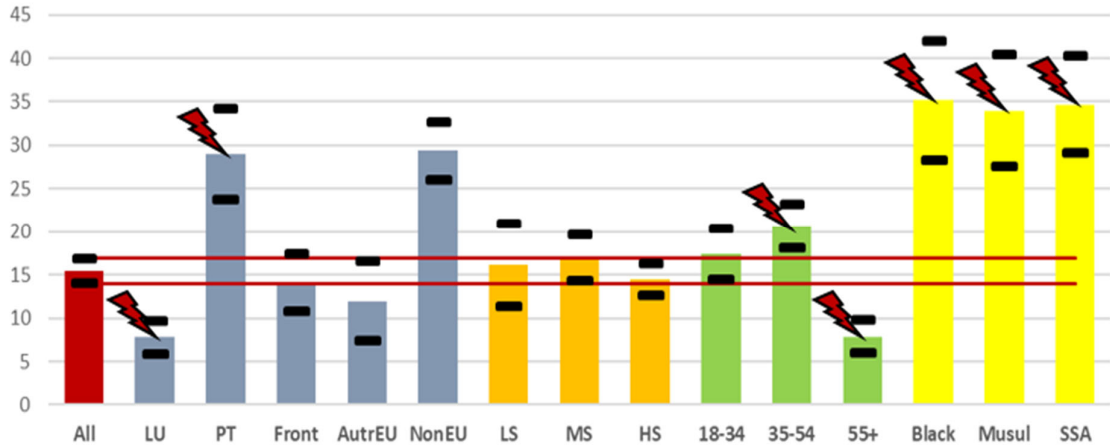
2.a. Existence d'une hiérarchie entre les races humaines



2.b. Les immigrants enrichissent-ils l'identité du pays?



2.c. Pensez-vous avoir subi des discriminations lors de la recherche d'emploi ?



B. Le racisme au Luxembourg

Les graphiques synthétiques ci-dessous détaillent les questions posées aux répondants, la distribution des réponses par modalité (graphique en camembert), et les proportions de réponses à connotation négative pour chaque groupe d'intérêt (histogramme des alertes). Les principaux enseignements peuvent être résumés comme suit :

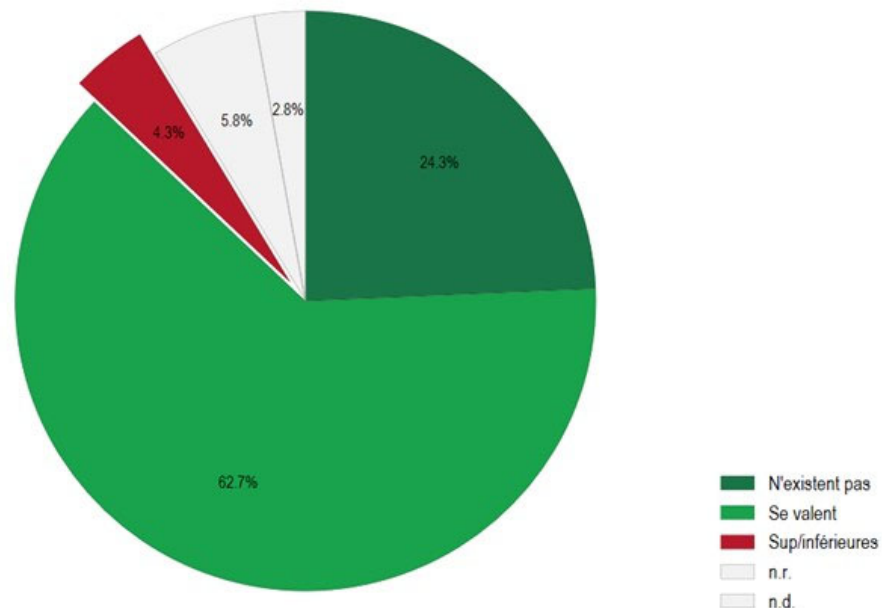
- 4,3% des résidents établissent une hiérarchie entre les races ; cette part est significativement plus élevée chez les personnes de couleur noire.
- 15,2% des résidents déclarent que des réactions racistes sont parfois justifiées ; il n'y a pas de différence significative entre les groupes distingués.
- 36,9% des résidents pensent que le racisme a augmenté au cours des cinq dernières années ; cette part est significativement plus élevée chez les Luxembourgeois, les moyennement qualifiés et les âgés ; elle est plus faible chez les Musulmans et ressortissants des pays européens, des pays non-européens et des pays d'Afrique sub-saharienne.
- 11,1% des résidents souhaitent éviter un voisin de type ethno-racial particulier ; cette part est significativement plus faible chez les Portugais et les Musulmans.
- 6,3% des résidents souhaitent éviter un supérieur de type ethno-racial particulier ; cette part est significativement plus faible chez les Musulmans.
- Une partie de la population résidente souhaite éviter un voisin (11,1%) ou supérieur hiérarchique (6,3%) d'un type ethno-racial particulier... mais lorsque c'est le cas, les types ethno-raciaux les plus cités sont les Arabes, des Musulmans et les personnes de couleur noire... mais aussi des Luxembourgeois.

L'**Annexe C** fournit une analyse complémentaire des stéréotypes dans la société luxembourgeoise.

Attitude vis-à-vis du racisme

Q. Concernant les races humaines, de laquelle des affirmations suivantes vous sentez-vous le/la plus proche ?

- Les races humaines n'existent pas
- Toutes les races humaines se valent
- Il y a des races supérieures/inférieures à d'autres
- Je ne me prononce pas (n.r.)
- Je ne sais pas (n.d.)

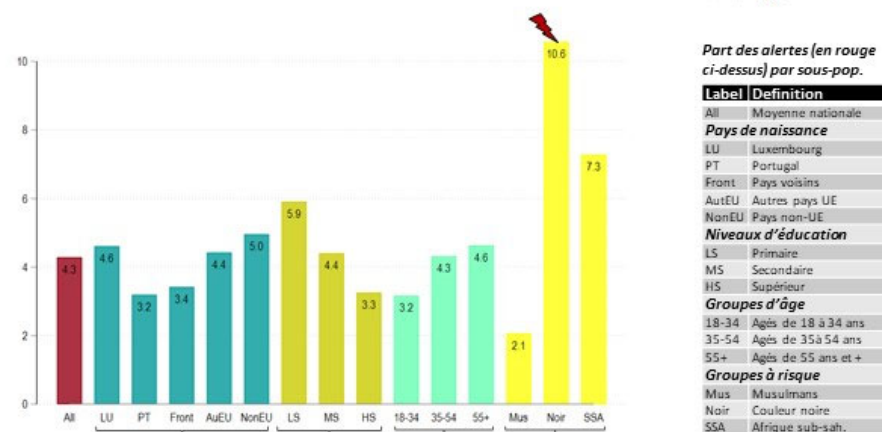


4,3% des résidents établissent une hiérarchie entre les races*

Cette part est significativement plus élevée chez les personnes de couleur noire**

(*) Dans le *Baromètre-Racisme 2018* produit pour la France par IPSOS-CNCDH (échantillon de 1000 personnes), cette part s'élève à 9% en moyenne, et à 14% chez les peu diplômés (Zumsteeg et Gallard, 2018). En Belgique, selon le *Baromètre de la tolérance 2008-09* (échantillon de 1392 personnes), 32% des répondants estiment qu'il y a des races plus douées que d'autres (IPSOS, 2009).

(**) Dans la suite, par abus de langage, le terme « résidents » signifie résidents âgés de 18 ans ou plus. Le terme « Portugais » signifie « né au Portugal » et le terme « Luxembourgeois » signifie « né au Luxembourg ». Les termes « personnes de couleur noire » et « Musulmans » signifient « personnes qui s'auto-identifient comme de couleur noire ou de religion musulmane ». Dans l'histogramme, la catégorie « Front » désigne les personnes nées dans les pays frontaliers/limitrophes (à ne pas confondre avec les travailleurs frontaliers)

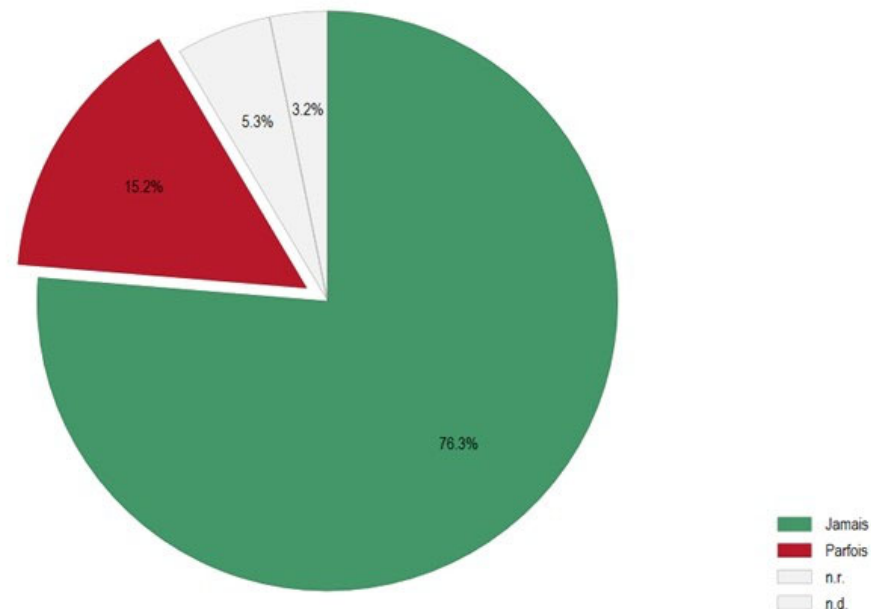


Attitude vis-à-vis du racisme

Q. Concernant les réactions racistes, de laquelle des affirmations suivantes vous sentez-vous le/la plus proche ?



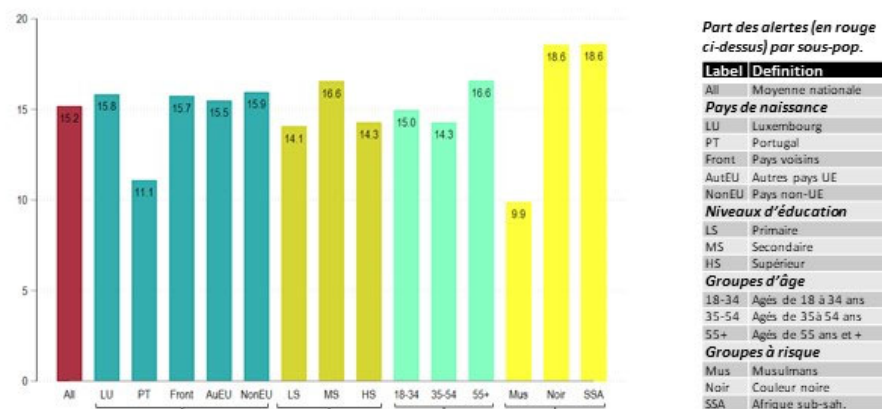
- Rien ne justifie les réactions racistes (Jamais)
- Des expériences négatives justifient parfois les réactions racistes
- Je ne me prononce pas (n.r.)
- Je ne sais pas (n.d.)



15,2% des résidents déclarent que des réactions racistes sont parfois justifiées*

Il n'y a pas de différence significative entre les groupes distingués

(*) Dans le *Baromètre-Racisme 2018* produit pour la France par IPSOS-CNCDH (échantillon de 1000 personnes), cette part s'élève à 46% en moyenne, et à 56% chez les peu diplômés (Zumsteeg et Gallard, 2018). En Belgique, selon le *Baromètre de la tolérance 2008-09* (échantillon de 1392 personnes), 59% des répondants estiment que des expériences négatives peuvent parfois justifier des réactions racistes (IPSOS, 2009).



Part des alertes (en rouge ci-dessus) par sous-pop.

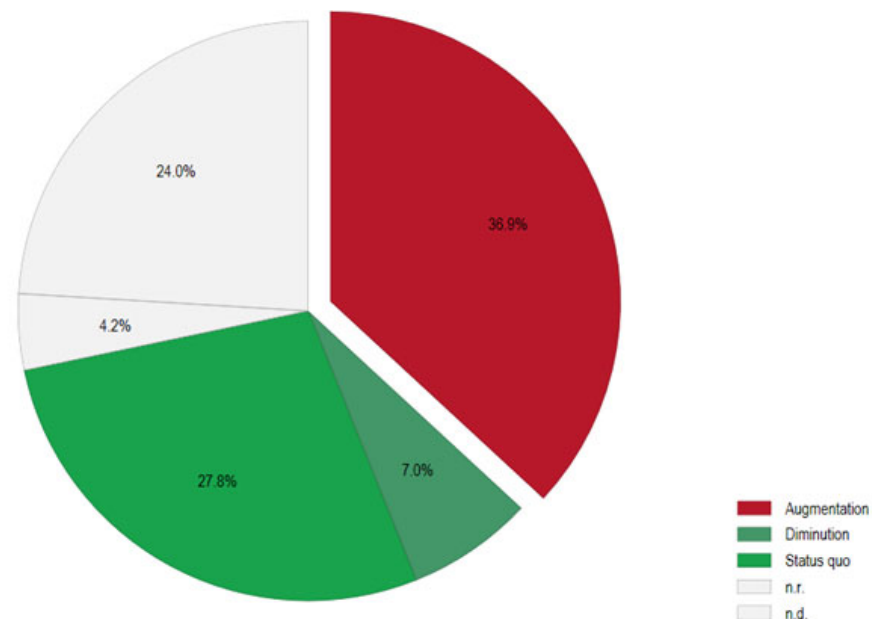
Label	Definition
All	Moyenne nationale
Pays de naissance	
LU	Luxembourg
PT	Portugal
Front	Pays voisins
AuEU	Autres pays UE
NonEU	Pays non-UE
Niveaux d'éducation	
LS	Primaire
MS	Secondaire
HS	Supérieur
Groupes d'âge	
18-34	Âgés de 18 à 34 ans
35-54	Âgés de 35 à 54 ans
55+	Âgés de 55 ans et +
Groupes à risque	
Mus	Musulmans
Noir	Couleur noire
SSA	Afrique sub-sah.

Attitude vis-à-vis du racisme

Q. Selon vous, au cours des cinq dernières années, comment le racisme a-t-il évolué au Luxembourg ?

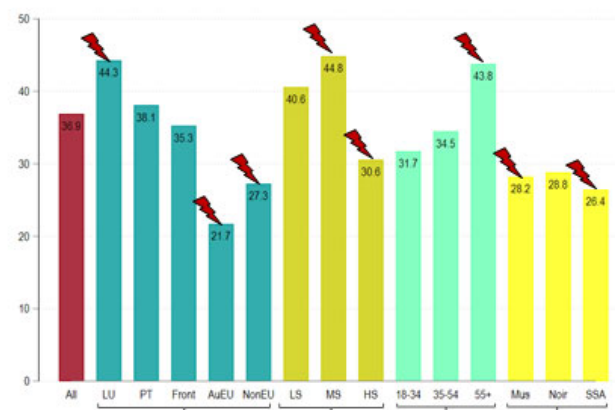


- Le racisme a augmenté (*Augmentation*)
- Le racisme a diminué (*Diminution*)
- Ni l'un ni l'autre (*Statu quo*)
- Je ne me prononce pas (*n.r.*)
- Je ne sais pas (*n.d.*)



36,9% des résidents pensent que le racisme a augmenté

Cette part est significativement plus élevée chez les Luxembourgeois, les moyennement qualifiés et les âgés; elle est plus faible chez les Musulmans et ressortissants des pays européens, des pays non-européens et des pays d'Afrique sub-saharienne



Part des alertes (en rouge ci-dessus) par sous-pop.

Label	Définition
All	Moyenne nationale
Pays de naissance	
LU	Luxembourg
PT	Portugal
Front	Pays voisins
AuEU	Autres pays UE
NonEU	Pays non-UE
Niveaux d'éducation	
LS	Primaire
MS	Secondaire
HS	Supérieur
Groupes d'âge	
18-34	Âgés de 18 à 34 ans
35-54	Âgés de 35 à 54 ans
55+	Âgés de 55 ans et +
Groupes à risque	
Mus	Musulmans
Noir	Couleur noire
SSA	Afrique sub-sah.

Attitude vis-à-vis du racisme

Q. Si vous pouviez choisir votre nouveau voisin, souhaiteriez-vous éviter une des personnes suivantes ?

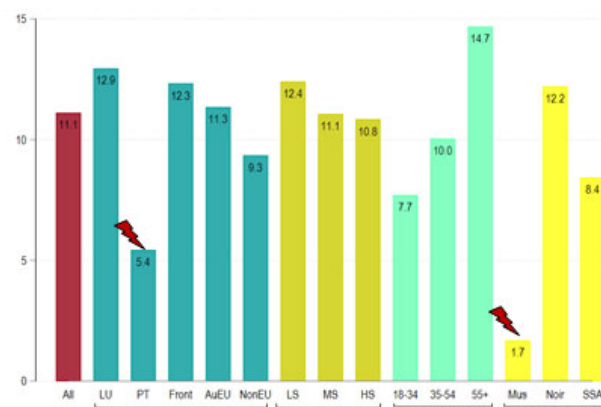
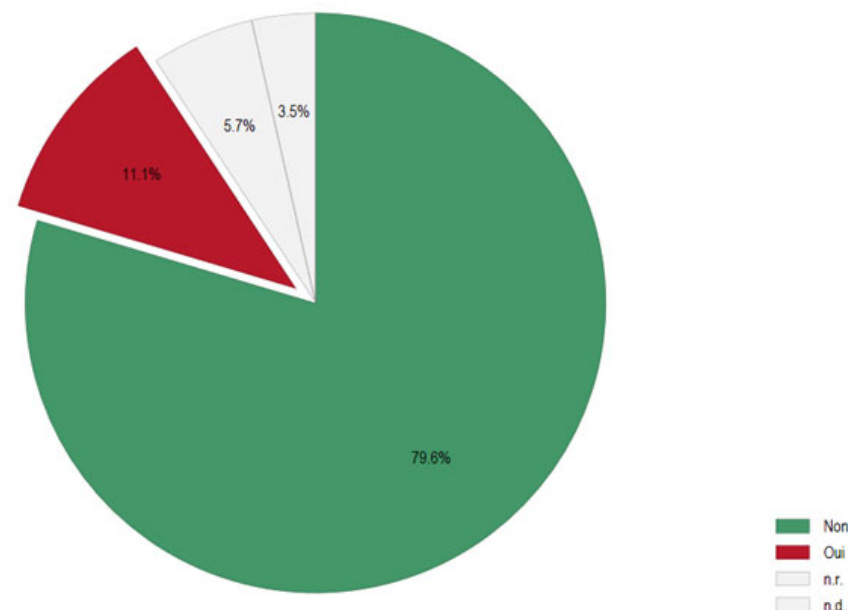


- Non, le type ethno-racial n'a pas d'importance (Non)
- Oui, vous pouvez choisir trois groupes max (Oui) :
 - Un(e) Noir(e)
 - Un(e) Blanc(he)
 - Un(e) Métis(se)
 - Un(e) Asiatique
 - Un(e) Musulman(e)
 - Un(e) Juif(ve)
 - Un(e) Chrétien(ne)
 - Un(e) Luxembourgeois(e) d'origine
 - Un(e) ressortissant(e) des pays limitrophes
 - Un(e) Portugais(e)
 - Un(e) autre Européen(ne)
 - Un(e) Nord-Américain(e)
 - Un(e) Sud-Américain(e)
 - Un(e) Arabe ou berbère/kabyle/Maghreb
- Je ne me prononce pas (n.r.)
- Je ne sais pas (n.d.)

11,1% des résidents souhaitent éviter un voisin de type ethno-racial particulier*

Cette part est significativement plus faible chez les Portugais et les Musulmans

(*) Les données EVS du Luxembourg de 1999 et de 2008 montrent que plus de 80% des résidents sont sélectifs à l'égard des voisins. A la différence de cette enquête qui utilise une liste basée sur les caractéristiques ethno raciales des voisins, EVS inclut des voisins aux caractéristiques plus diverses comprenant notamment les drogués, les gens avec un casier judiciaire, les gens émotionnellement instables, etc. (Fleury et Borsenberger, 2010)



Part des alertes (en rouge ci-dessus) par sous-pop.

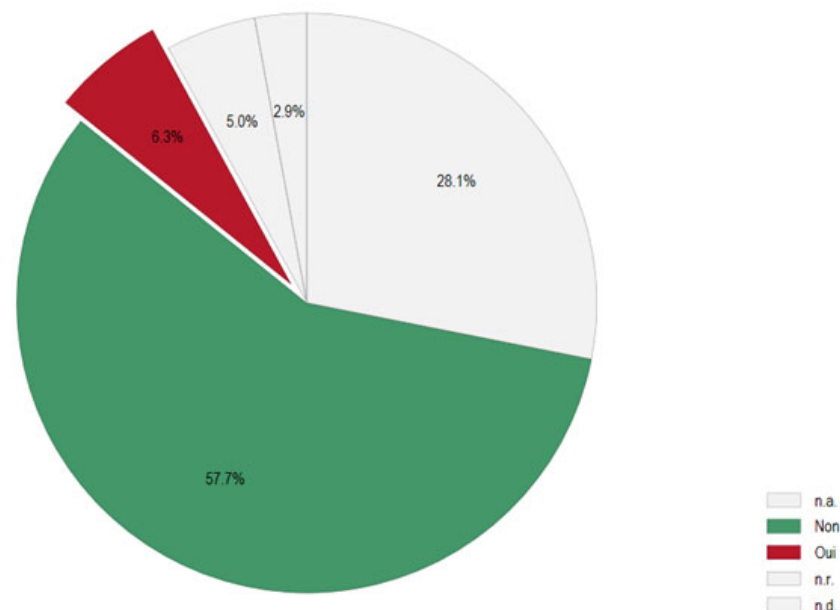
Label	Definition
All	Moyenne nationale
Pays de naissance	
LU	Luxembourg
PT	Portugal
Front	Pays voisins
AuEU	Autres pays UE
NonEU	Pays non-UE
Niveaux d'éducation	
LS	Primaire
MS	Secondaire
HS	Supérieur
Groupes d'âge	
18-34	Âgés de 18 à 34 ans
35-54	Âgés de 35 à 54 ans
55+	Âgés de 55 ans et +
Groupes à risque	
Mus	Musulmans
Noir	Couleur noire
SSA	Afrique sub-sah.

Attitude vis-à-vis du racisme

Q. Si vous pouviez choisir votre supérieur hiérarchique, souhaiteriez-vous éviter une des personnes suivantes ?

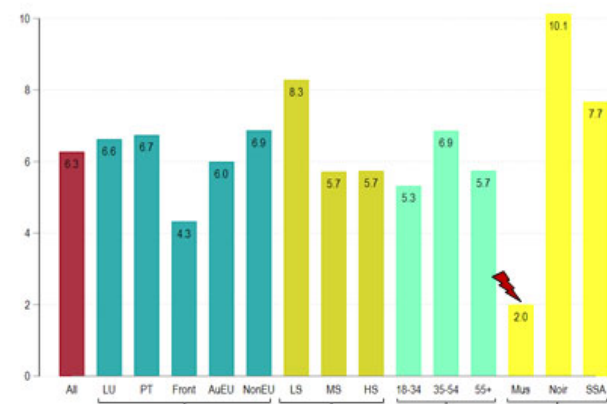


- Non, le type ethno-racial n'a pas d'importance (Non)
- Oui, vous pouvez choisir trois groupes max (Oui) :
 - Un(e) Noir(e)
 - Un(e) Blanc(he)
 - Un(e) Métis(se)
 - Un(e) Asiatique
 - Un(e) Musulman(e)
 - Un(e) Juif(ve)
 - Un(e) Chrétien(ne)
 - Un(e) Luxembourgeois(e) d'origine
 - Un(e) ressortissant(e) des pays limitrophes
 - Un(e) Portugais(e)
 - Un(e) autre Européen(ne)
 - Un(e) Nord-Américain(e)
 - Un(e) Sud-Américain(e)
 - Un(e) Arabe ou berbère/kabyle/Maghreb
- Je ne me prononce pas (n.r.)
- Je ne sais pas (n.d.)



6,3% des résidents souhaitent éviter un supérieur de type ethno-racial particulier

Cette part est significativement plus faible chez les Musulmans

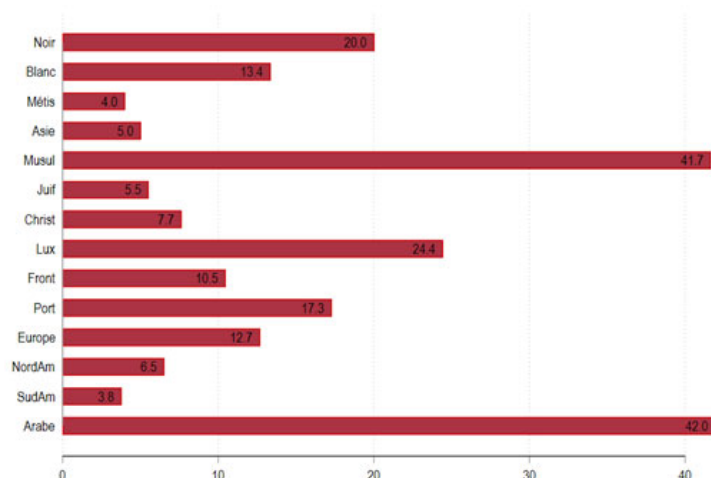


Part des alertes (en rouge ci-dessus) par sous-pop.

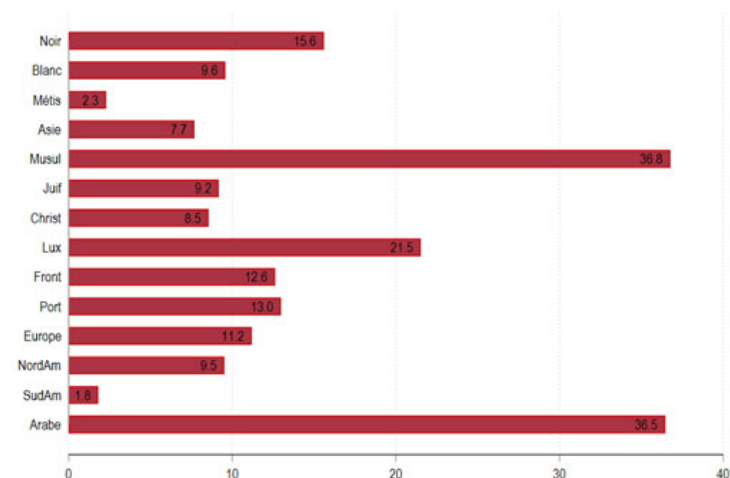
Label	Définition
All	Moyenne nationale
Pays de naissance	
LU	Luxembourg
PT	Portugal
Front	Pays voisins
AuEU	Autres pays UE
NonEU	Pays non-UE
Niveaux d'éducation	
LS	Primaire
MS	Secondaire
HS	Supérieur
Groupes d'âge	
18-34	Âgés de 18 à 34 ans
35-54	Âgés de 35 à 54 ans
55+	Âgés de 55 ans et +
Groupes à risque	
Mus	Musulmans
Noir	Couleur noire
SSA	Afrique sub-sah.

Attitude vis-à-vis du racisme

Distribution des types ethno-raciaux à éviter, parmi ceux qui souhaitent **choisir leur nouveau voisin...**



Distribution des types ethno-raciaux à éviter, parmi ceux qui souhaitent **choisir leur supérieur hiérarchique...**



Seule une partie de la population résidente souhaite éviter un voisin (11,1%) ou supérieur hiérarchique (6,3%) d'un type ethno-racial particulier...

Mais lorsque c'est le cas, les types ethno-raciaux les plus cités sont les Arabes, des Musulmans et des personnes de couleur noire... mais aussi des Luxembourgeois

C. Les attitudes vis-à-vis de l'immigration

Les graphiques synthétiques ci-dessous détaillent les questions posées aux répondants, la distribution des réponses par modalité (graphique en camembert), et les proportions de réponses à connotation négative pour chaque groupe d'intérêt (histogramme des alertes). Les principaux enseignements peuvent être résumés comme suit :

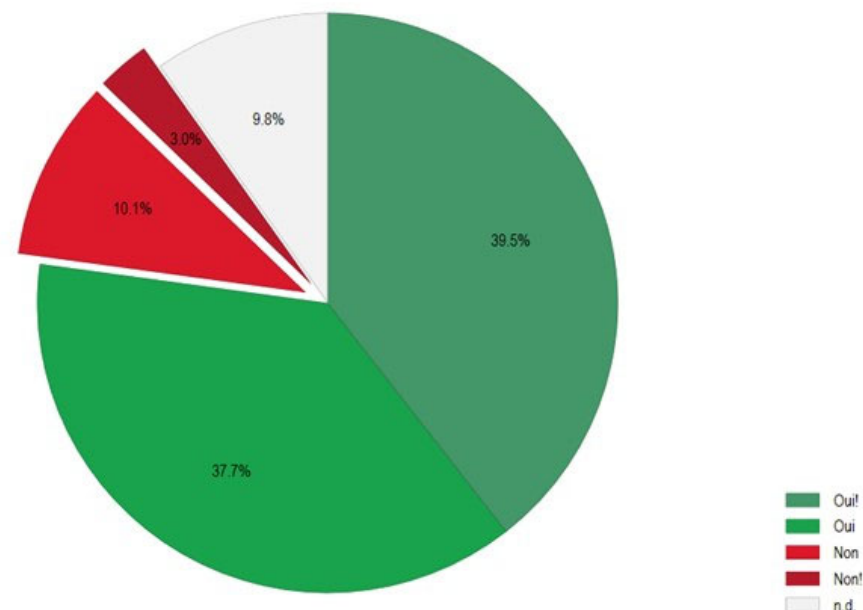
- 13,0% des résidents ne pensent pas que les immigrés enrichissent l'identité du pays ; cette part est significativement plus élevée chez les Luxembourgeois; elle est plus faible chez les ressortissants du Portugal, des pays limitrophes, des pays non-européens et des pays d'Afrique sub-saharienne.
- 12,2% des résidents ne pensent pas que les enfants d'immigrés nés au Luxembourg sont des Luxembourgeois comme les autres ; il n'y a aucune différence significative entre les groupes distingués.
- 16,7% des résidents ne pensent pas que les immigrés rendent la vie meilleure au Luxembourg ; cette part est significativement plus élevée chez les Luxembourgeois et les âgés; elle est plus faible chez les 35-54, les ressortissants du Portugal, des pays limitrophes, des pays non-européens et d'Afrique sub-saharienne.
- 10,9% des résidents ne pensent pas que les immigrés contribuent à l'économie et à la soutenabilité de la protection sociale ; cette part est significativement plus élevée chez les Luxembourgeois; elle est plus faible chez les ressortissants du Portugal et des pays limitrophes.
- 27,9% des résidents pensent que les immigrés sont trop nombreux au Luxembourg ; cette part est significativement plus faible chez les hautement qualifiés et les ressortissants des pays limitrophes.
- 26,0% des résidents pensent que les Luxembourgeois devraient être prioritaires en cas de pénurie de logement ; cette part est significativement plus élevée chez les Musulmans; elle est plus faible chez les ressortissants du Portugal.
- 67,0% des résidents pensent que les immigrés devraient apprendre le luxembourgeois ; cette part est élevée dans tous les groupes. Elle est significativement plus élevée chez les Luxembourgeois, les âgés, les moyennement et hautement qualifiés; elle est plus faible chez les ressortissants du Portugal, des pays limitrophes, des (autres) pays européens, et des pays non-européens.

Attitude vis-à-vis de l'immigration

Q. Concernant vos opinions sur l'immigration au Luxembourg, êtes-vous plutôt d'accord ou pas d'accord avec la proposition suivante: « La présence d'immigrés enrichit l'identité du pays »



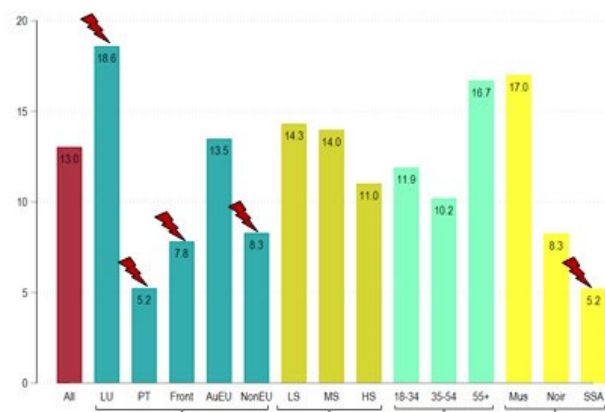
- Tout à fait d'accord (**Oui!**)
- Plutôt d'accord (**Oui**)
- Plutôt pas d'accord (**Non**)
- Pas du tout d'accord (**Non!**)
- Je ne me prononce pas/J e ne sais pas (**n.d.**)



13,0% des résidents ne pensent pas que les immigrés enrichissent l'identité du pays*

Cette part est significativement plus élevée chez les Luxembourgeois; elle est plus faible chez les ressortissants du Portugal, des pays limitrophes, des pays non-européens et des pays d'Afrique sub-saharienne

(*) Dans le *Baromètre-Racisme 2018* produit pour la France par IPSOS-CNCDH (échantillon de 1000 personnes), cette part moyenne s'élève à 28% (Zumsteeg et Gallard, 2018). En Belgique, selon le *Baromètre de la tolérance 2008-09* (échantillon de 1392 personnes), cette part moyenne s'élève à 22% (IPSOS, 2009).



Part des alertes (en rouge ci-dessus) par sous-pop.

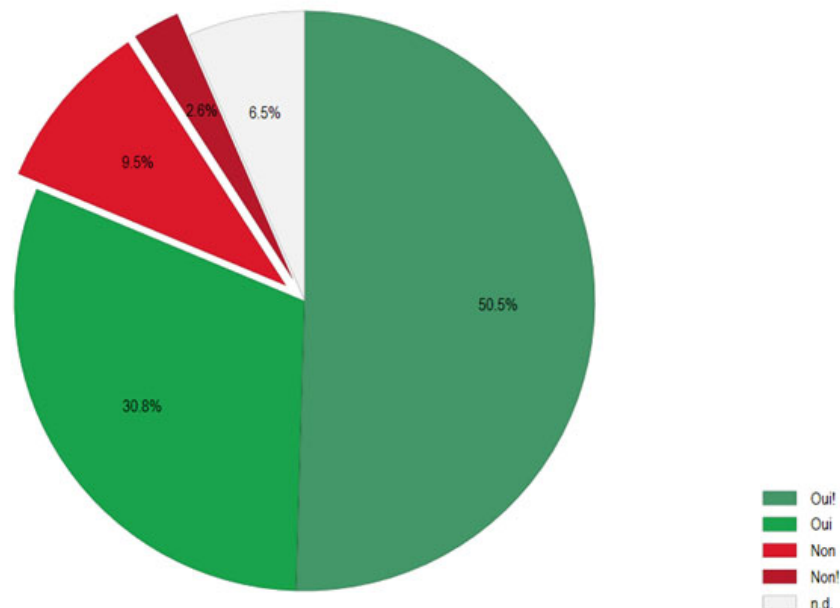
Label	Definition
All	Moyenne nationale
Pays de naissance	
LU	Luxembourg
PT	Portugal
Front	Pays voisins
AuEU	Autres pays UE
NonEU	Pays non-UE
Niveaux d'éducation	
LS	Primaire
MS	Secondaire
HS	Supérieur
Groupes d'âge	
18-34	Âgés de 18 à 34 ans
35-54	Âgés de 35 à 54 ans
55+	Âgés de 55 ans et +
Groupes à risque	
Mus	Musulmans
Noir	Couleur noire
SSA	Afrique sub-sah.

Attitude vis-à-vis de l'immigration

Q. Concernant vos opinions sur l'immigration au Luxembourg, êtes-vous plutôt d'accord ou pas d'accord avec la proposition suivante: « Les enfants d'immigrés nés au Luxembourg sont des Luxembourgeois comme les autres »



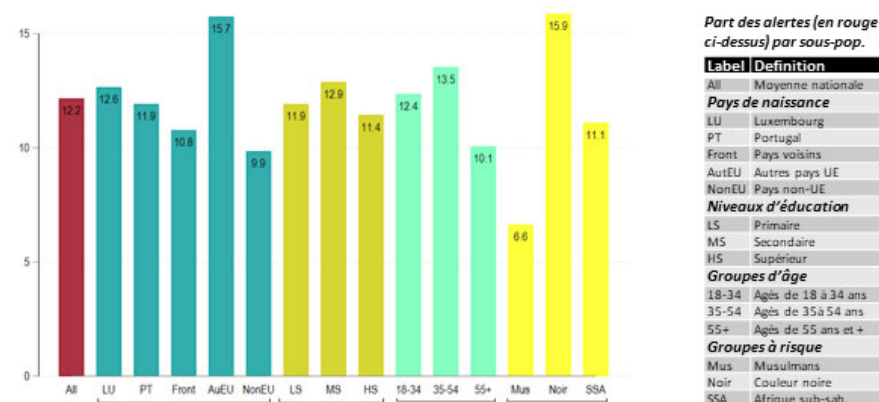
- Tout à fait d'accord (Oui!)
- Plutôt d'accord (Oui)
- Plutôt pas d'accord (Non)
- Pas du tout d'accord (Non!)
- Je ne me prononce pas/Je ne sais pas (n.d.)



12,2% des résidents ne pensent pas que les enfants d'immigrés nés au Luxembourg sont des Luxembourgeois comme les autres*

Il n'y a aucune différence significative entre les groupes distingués

(*) Dans le *Baromètre-Racisme 2018* produit pour la France par IPSOS-CNCDH (échantillon de 1000 personnes), cette part moyenne s'élève à 21% (Zumsteeg et Gallard, 2018).

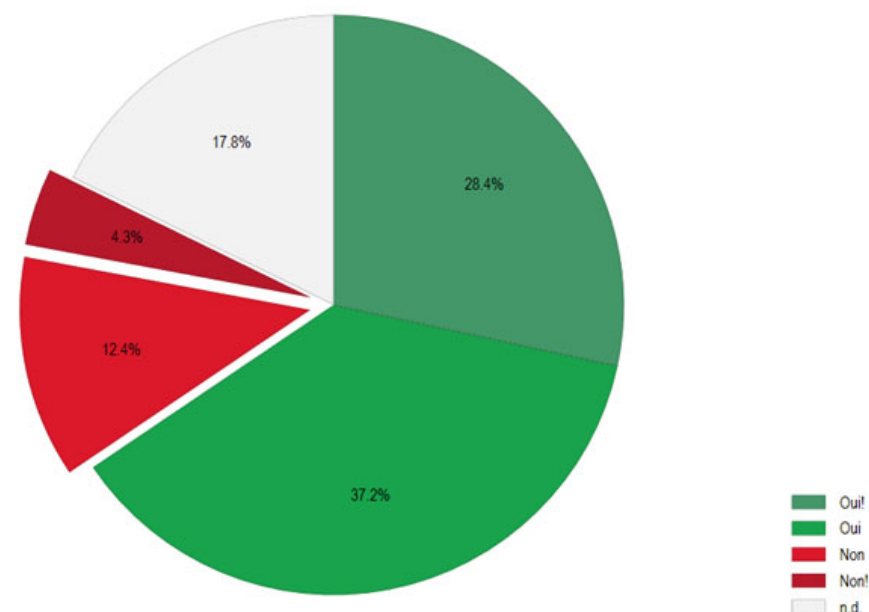


Attitude vis-à-vis de l'immigration

Q. Concernant vos opinions sur l'immigration au Luxembourg, êtes-vous plutôt d'accord ou pas d'accord avec la proposition suivante: « Les immigrés au Luxembourg y rendent la vie meilleure »

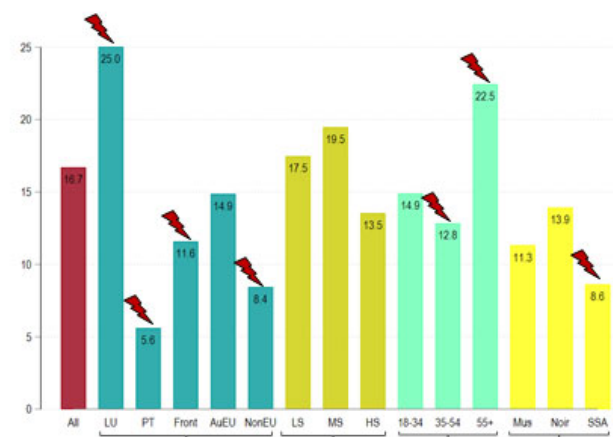


- Tout à fait d'accord (Oui!)
- Plutôt d'accord (Oui)
- Plutôt pas d'accord (Non)
- Pas du tout d'accord (Non!)
- Je ne me prononce pas/Je ne sais pas (n.d.)



16,7% des résidents ne pensent pas que les immigrés rendent la vie meilleure au Luxembourg

Cette part est significativement plus élevée chez les Luxembourgeois et les âgés; elle est plus faible chez les 35-54, les ressortissants du Portugal, des pays limitrophes, des pays non-européens et d'Afrique sub-saharienne



Part des alertes (en rouge ci-dessus) par sous-pop.

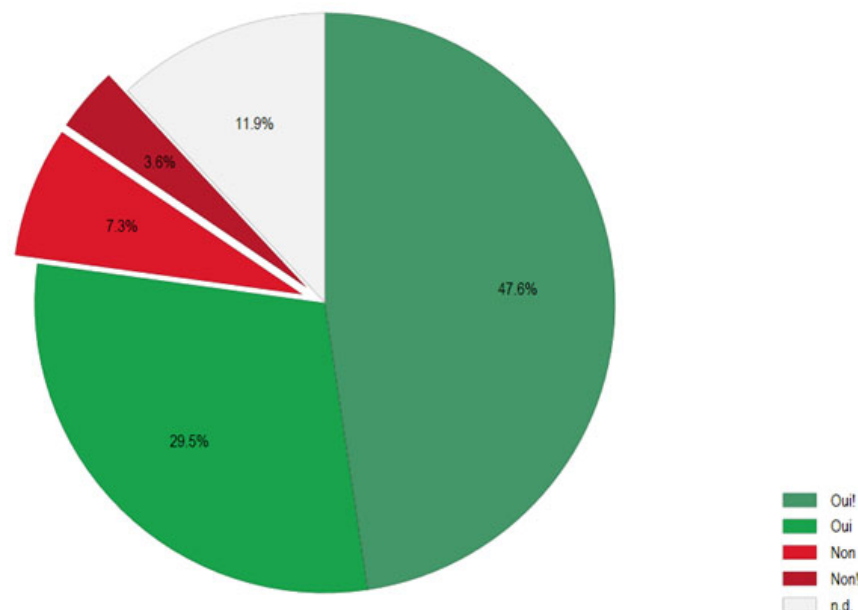
Label	Définition
All	Moyenne nationale
Pays de naissance	
LU	Luxembourg
PT	Portugal
Front	Pays voisins
AuEU	Autres pays UE
NonEU	Pays non-UE
Niveaux d'éducation	
LS	Primaire
MS	Secondaire
HS	Supérieur
Groupes d'âge	
18-34	Âgés de 18 à 34 ans
35-54	Âgés de 35 à 54 ans
55+	Âgés de 55 ans et +
Groupes à risque	
Mus	Musulmans
Noir	Couleur noire
SSA	Afrique sub-sah.

Attitude vis-à-vis de l'immigration

Q. Concernant vos opinions sur l'immigration au Luxembourg, êtes-vous plutôt d'accord ou pas d'accord avec la proposition suivante: « Le Luxembourg a besoin des immigrés pour pérenniser son économie et son système de protection sociale »

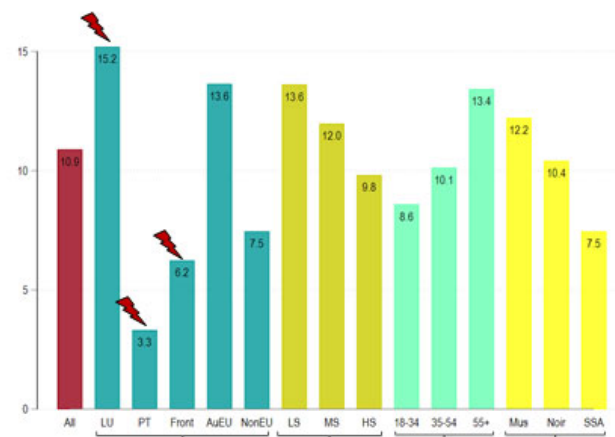


- Tout à fait d'accord (Oui!)
- Plutôt d'accord (Oui)
- Plutôt pas d'accord (Non)
- Pas du tout d'accord (Non!)
- Je ne me prononce pas/J e ne sais pas (n.d.)



10,9% des résidents ne pensent pas que les immigrés contribuent à l'économie et à la soutenabilité de la protection sociale

Cette part est significativement plus élevée chez les Luxembourgeois; elle est plus faible chez les ressortissants du Portugal et des pays limitrophes



Part des alertes (en rouge ci-dessus) par sous-pop.

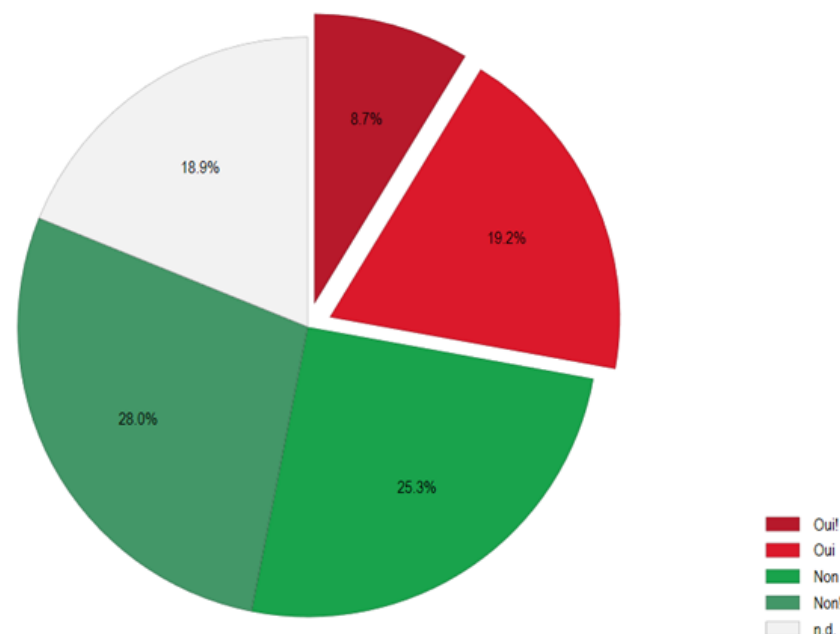
Label	Définition
All	Moyenne nationale
Pays de naissance	
LU	Luxembourg
PT	Portugal
Front	Pays voisins
AuEU	Autres pays UE
NonEU	Pays non-UE
Niveaux d'éducation	
LS	Primaire
MS	Secondaire
HS	Supérieur
Groupes d'âge	
18-34	Âgés de 18 à 34 ans
35-54	Âgés de 35 à 54 ans
55+	Âgés de 55 ans et +
Groupes à risque	
Mus	Musulmans
Noir	Couleur noire
SSA	Afrique sub-sah.

Attitude vis-à-vis de l'immigration

Q. Concernant vos opinions sur l'immigration au Luxembourg, êtes-vous plutôt d'accord ou pas d'accord avec la proposition suivante: « Au Luxembourg, les immigrés sont trop nombreux »



- Tout à fait d'accord (Oui!)
- Plutôt d'accord (Oui)
- Plutôt pas d'accord (Non)
- Pas du tout d'accord (Non!)
- Je ne me prononce pas/Je ne sais pas (n.d.)



27.9% des résidents pensent que les immigrés sont trop nombreux au Luxembourg*

Cette part est significativement plus faible chez les hautement qualifiés et ressortissants des pays limitrophes

(*) Dans le *Baromètre-Racisme 2018* produit pour la France par IPSOS-CNCDH (échantillon de 1000 personnes), cette part s'élève à 45% (Zumsteeg et Gallard, 2018). Alesina et al. (2021) montre qu'en France, il y a environ 12% d'immigrants dans la population alors que niveau perçu de l'immigration est l'ordre 31%.

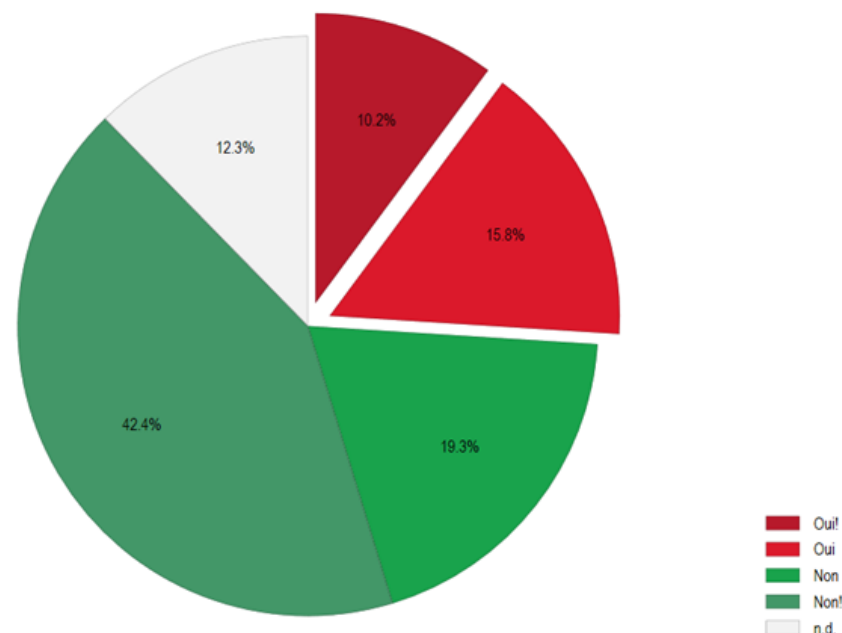


Attitude vis-à-vis de l'immigration

Q. Concernant vos opinions sur l'immigration au Luxembourg, êtes-vous plutôt d'accord ou pas d'accord avec la proposition suivante: « En cas de pénurie de logement, les Luxembourgeois devraient être prioritaires »

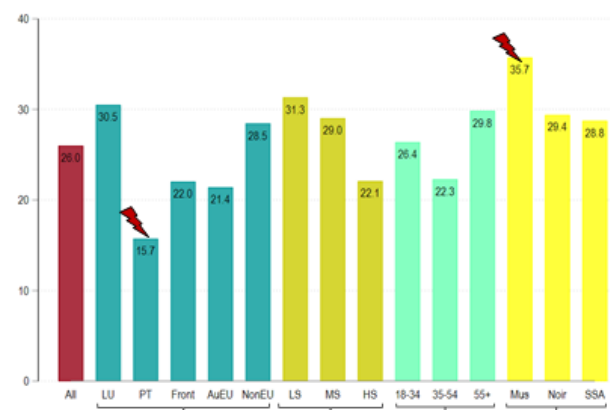


- Tout à fait d'accord (Oui!)
- Plutôt d'accord (Oui)
- Plutôt pas d'accord (Non)
- Pas du tout d'accord (Non!)
- Je ne me prononce pas/Je ne sais pas (n.d.)



26,0% des résidents pensent que les Luxembourgeois devraient être prioritaires en cas de pénurie de logement

Cette part est significativement plus élevée chez les Musulmans; elle est plus faible chez les ressortissants du Portugal



Part des alertes (en rouge ci-dessus) par sous-pop.

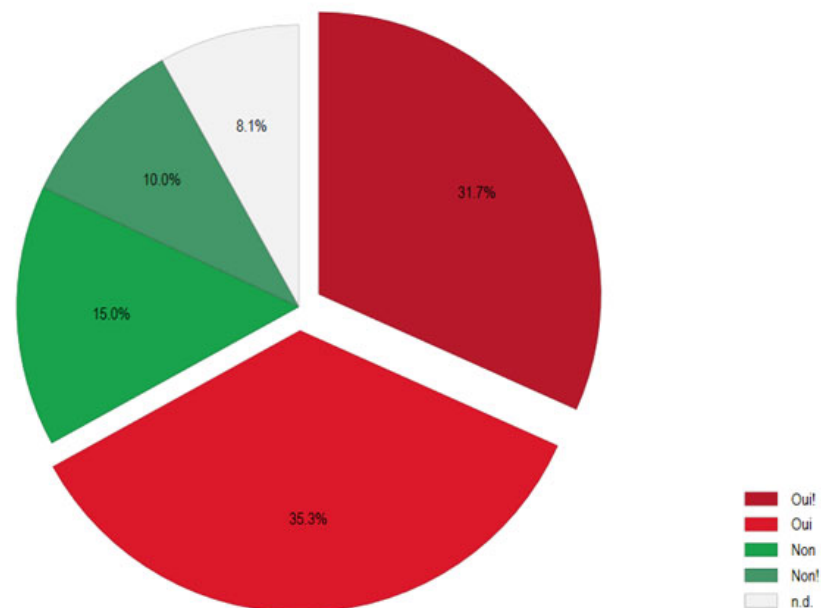
Label	Définition
All	Moyenne nationale
Pays de naissance	
LU	Luxembourg
PT	Portugal
Front	Pays voisins
AuEU	Autres pays UE
NonEU	Pays non-UE
Niveaux d'éducation	
LS	Primaire
MS	Secondaire
HS	Supérieur
Groupes d'âge	
18-34	Âgés de 18 à 34 ans
35-54	Âgés de 35 à 54 ans
55+	Âgés de 55 ans et +
Groupes à risque	
Mus	Musulmans
Noir	Couleur noire
SSA	Afrique sub-sah.

Attitude vis-à-vis de l'immigration

Q. Concernant vos opinions sur l'immigration au Luxembourg, êtes-vous plutôt d'accord ou pas d'accord avec la proposition suivante: « Tous les immigrants devraient apprendre à parler le luxembourgeois »



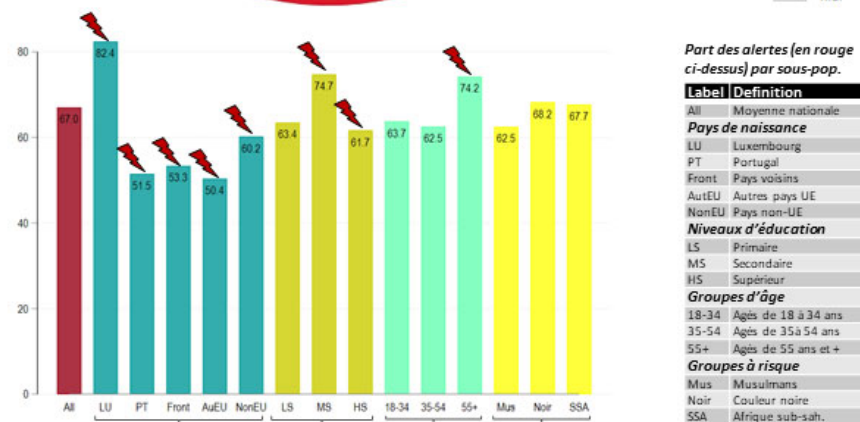
- Tout à fait d'accord (Oui!)
- Plutôt d'accord (Oui)
- Plutôt pas d'accord (Non)
- Pas du tout d'accord (Non!)
- Je ne me prononce pas/Je ne sais pas (n.d.)



67,0% des résidents pensent que les immigrants devraient apprendre le luxembourgeois*

Cette part élevée dans tous les groupes. Elle est significativement plus élevée chez les Luxembourgeois, les âgés, les moyennement et hautement qualifiés; elle est plus faible chez les ressortissants du Portugal, des pays limitrophes, des (autres) pays européens, et des pays non-européens

(*) En Belgique, selon le *Baromètre de la tolérance 2008-09* (échantillon de 1392 personnes), 83% des répondants estiment qu'il est préférable que tout le monde soit capable de parler au moins une langue nationale (IPSOS, 2009).



D. Discriminations perçues en tant que témoin

L'analyse des discriminations perçues en tant que témoin est illustrée dans les graphiques synthétiques suivants. Concernant les traits personnels perçus comme sources de discrimination, les enseignements principaux peuvent être résumés comme suit :

- 48,3% des résidents pensent que la discrimination fondée sur la couleur de peau est répandue ; cette part est significativement plus élevée chez les Luxembourgeois et les personnes de couleur noire; elle est plus faible chez les faiblement qualifiés et les ressortissants du pays européens (non limitrophes).
- 48,8% des résidents pensent que la discrimination fondée sur la méconnaissance du luxembourgeois est répandue ; cette part est significativement plus élevée chez les Portugais et les moyennement qualifiés; elle est plus faible chez les ressortissants des pays non-européens.
- 30,9% des résidents pensent que la discrimination fondée sur la méconnaissance du français est répandue ; cette part est significativement plus élevée chez les jeunes et les Luxembourgeois; elle est plus faible chez les âgés et les ressortissants des pays limitrophes et d'Afrique sub-saharienne.
- 18,5% des résidents pensent que la discrimination fondée sur la méconnaissance de l'allemand est répandue ; cette part est significativement plus élevée chez les Portugais et les moyennement qualifiés; elle est plus faible chez les hautement qualifiés.
- 40,4% des résidents pensent que la discrimination fondée sur la nationalité ou l'origine supposée est répandue ; cette part est significativement plus élevée chez les Portugais, les jeunes et les personnes de couleur noire; elle est plus faible chez les âgés et les ressortissants des pays européens.
- 30,6% des résidents pensent que la discrimination fondée sur la consonance du nom ou du prénom est répandue ; cette part est significativement plus élevée chez les jeunes et les personnes de couleur noire; elle est plus faible chez les âgés et les ressortissants des pays non-européens.
- 29,6% des résidents pensent que la discrimination fondée sur la religion ou la pratique religieuse est répandue ; cette part est significativement plus élevée chez les Luxembourgeois et les jeunes; elle est plus faible les ressortissants des pays européens.
- 47,6% des résidents pensent que la discrimination fondée sur les signes culturels distinctifs est répandue ; cette part est significativement plus élevée chez les Luxembourgeois ; elle est plus faible chez les faiblement qualifiés, les Musulmans, les ressortissants des pays européens, non-européens et d'Afrique sub-saharienne.

Concernant les lieux et activités où la discrimination s'exprime, les résultats sont les suivants :

- 44,5% des résidents pensent que la discrimination s'exprime de manière répandue lors de la recherche d'un emploi ; cette part est significativement plus élevée chez les Portugais, les jeunes et les personnes de couleur noire ; elle est plus faible chez les ressortissants des pays européens.

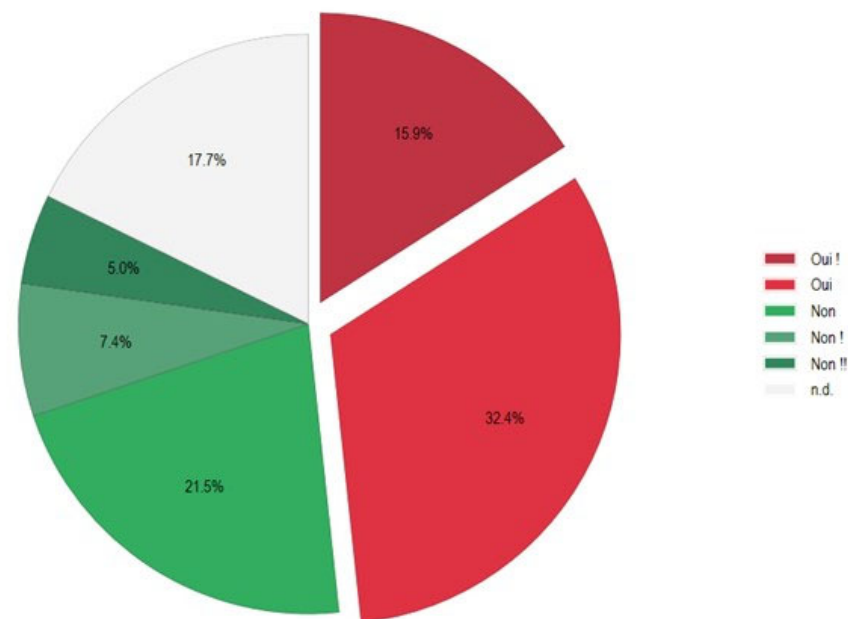
- 50,0% des résidents pensent que la discrimination s'exprime de manière répandue lors de la recherche d'un logement ; cette part est significativement plus élevée chez les Luxembourgeois; elle est plus faible chez les peu qualifiés et les ressortissants des pays européens et non-européens.
- 34,6% des résidents pensent que la discrimination s'exprime de manière répandue sur le lieu du travail ; cette part est significativement plus élevée chez les Portugais, les jeunes et les personnes de couleur noire ; elle est plus faible chez les âgés et les ressortissants des pays européens.
- 32,6% des résidents pensent que la discrimination s'exprime de manière répandue lors d'un contrôle de police ; cette part est significativement plus élevée chez les Portugais et les jeunes; elle est plus faible chez les âgés et les ressortissants des pays européens et non-européens.
- 11,4% des résidents pensent que la discrimination s'exprime de manière répandue dans les loisirs et le sport ; cette part est significativement plus élevée chez les Portugais ; elle est plus faible chez les ressortissants des pays limitrophes.
- 10,5% des résidents pensent que la discrimination s'exprime de manière répandue dans la santé et l'accès aux soins ; cette part est significativement plus élevée chez les Portugais.
- 22,5% des résidents pensent que la discrimination s'exprime de manière répandue dans les administrations publiques ; cette part est significativement plus élevée chez les Portugais et les jeunes ; elle est plus faible chez les âgés.
- 26,3% des résidents pensent que la discrimination s'exprime de manière répandue dans l'enseignement ; cette part est significativement plus élevée chez les Portugais, les jeunes et les personnes de couleur noire; elle est plus faible chez les âgés et les ressortissants des pays limitrophes et des autres pays européens.
- 43,0% des résidents pensent que la discrimination s'exprime de manière répandue sur les réseaux sociaux ; cette part est significativement plus élevée chez les Luxembourgeois et les jeunes ; elle est plus faible chez les âgés et les ressortissants des pays européens, non-européens, et d'Afrique sub-saharienne.

Discrimination comme témoin

Q. Aujourd'hui, au Luxembourg, diriez-vous que la discrimination fondée sur les **traits personnels** énumérés ci-dessous est répandue, rare, ou n'existe pas ? : « **Couleur de peau** »



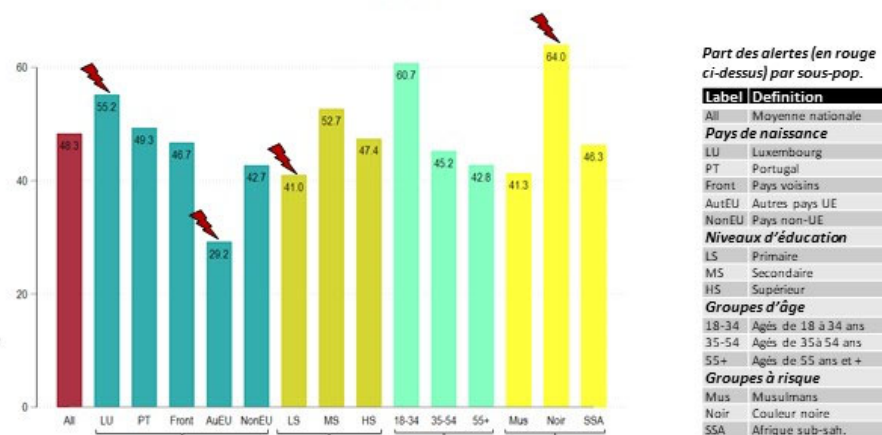
- Très répandue (**Oui!**)
- Plutôt répandue (**Oui**)
- Plutôt peu répandue (**Non**)
- Pas du tout répandue (**Non!**)
- N'existe pas (**Non!!**)
- Je ne me prononce pas/Je ne sais pas (**n.d.**)



48,3% des résidents pensent que la discrimination fondée sur la couleur de peau est répandue*

Cette part est significativement plus élevée chez les Luxembourgeois et les personnes de couleur noire; elle est plus faible chez les faiblement qualifiés et les ressortissants du pays européens (non limitrophes)

(*) Dans le [Special Eurobarometer](#) sur la discrimination, 34% des résidents luxembourgeois pensent que la discrimination fondée sur la couleur de peau est répandue, et 58% pensent qu'elle est rare (échantillon de 514 résidents). L'observatoire des discriminations du Centre pour l'Égalité de Traitement indique que 27% des résidents disent avoir déjà été témoins d'une discrimination (indépendamment de la cause et du lieu) au cours des trois dernières années (TNS ILRES 2020, échantillon de 1014 résidents).

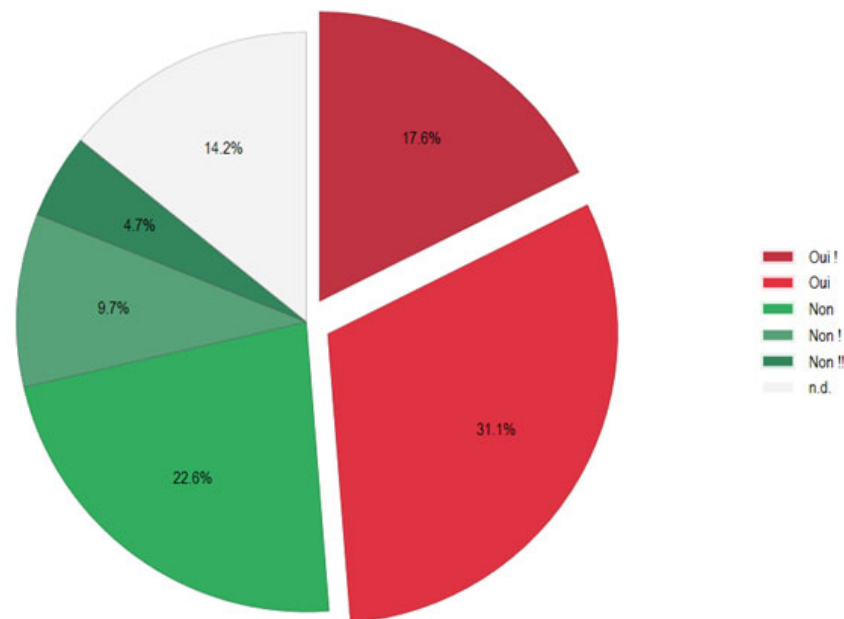


Discrimination comme témoin

Q. Aujourd'hui, au Luxembourg, diriez-vous que la discrimination fondée sur les **traits personnels** énumérés ci-dessous est répandue, rare, ou n'existe pas ? : « **Méconnaissance du luxembourgeois et prononciation** »

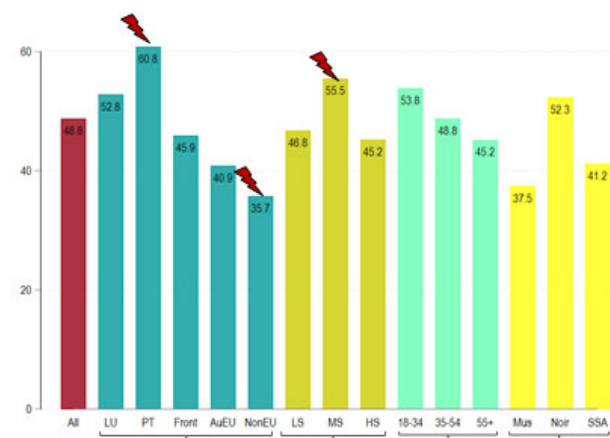


- Très répandue (Oui!)
- Plutôt répandue (Oui)
- Plutôt peu répandue (Non)
- Pas du tout répandue (Non!)
- N'existe pas (Non!!)
- Je ne me prononce pas/Je ne sais pas (n.d.)



48,8% des résidents pensent que la discrimination fondée sur la méconnaissance du luxembourgeois est répandue

Cette part est significativement plus élevée chez les Portugais et les moyennement qualifiés; elle est plus faible chez les ressortissants des pays non-européens



Part des alertes (en rouge ci-dessus) par sous-pop.

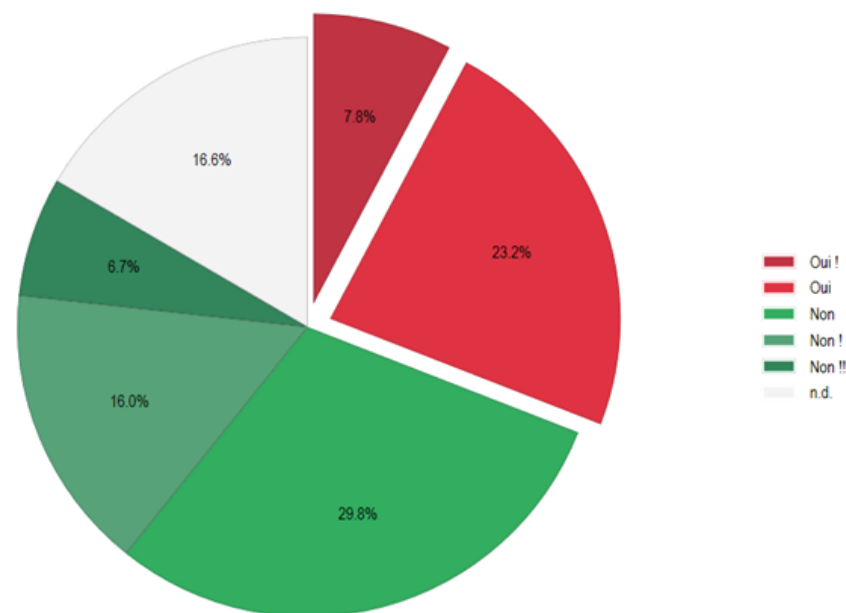
Label	Définition
All	Moyenne nationale
Pays de naissance	
LU	Luxembourg
PT	Portugal
Front	Pays voisins
AuEU	Autres pays UE
NonEU	Pays non-UE
Niveaux d'éducation	
LS	Primaire
MS	Secondaire
HS	Supérieur
Groupes d'âge	
18-34	Âgés de 18 à 34 ans
35-54	Âgés de 35 à 54 ans
55+	Âgés de 55 ans et +
Groupes à risque	
Mus	Musulmans
Noir	Couleur noire
SSA	Afrique sub-sah.

Discrimination comme témoin

Q. Aujourd'hui, au Luxembourg, diriez-vous que la discrimination fondée sur les traits personnels énumérés ci-dessous est répandue, rare, ou n'existe pas ? : « Méconnaissance du français et prononciation »

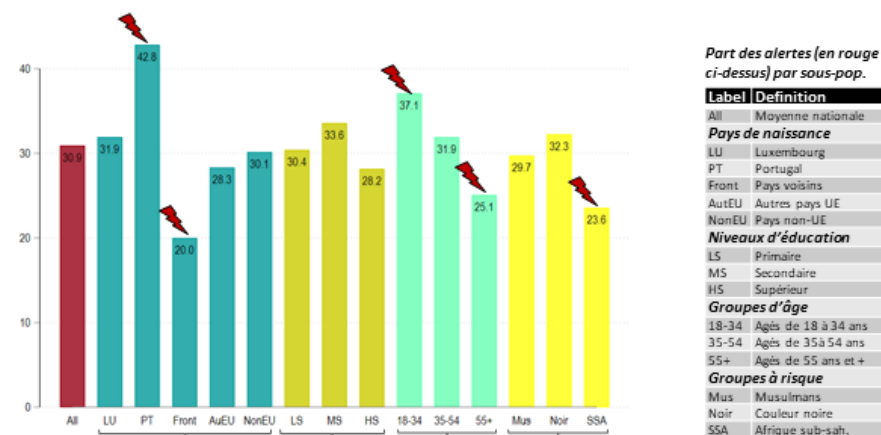


- Très répandue (Oui!)
- Plutôt répandue (Oui)
- Plutôt peu répandue (Non)
- Pas du tout répandue (Non!)
- N'existe pas (Non!!)
- Je ne me prononce pas/Je ne sais pas (n.d.)



30,9% des résidents pensent que la discrimination fondée sur la méconnaissance du français est répandue

Cette part est significativement plus élevée chez les jeunes et les Luxembourgeois; elle est plus faible chez les âgés et les ressortissants des pays limitrophes et d'Afrique sub-saharienne

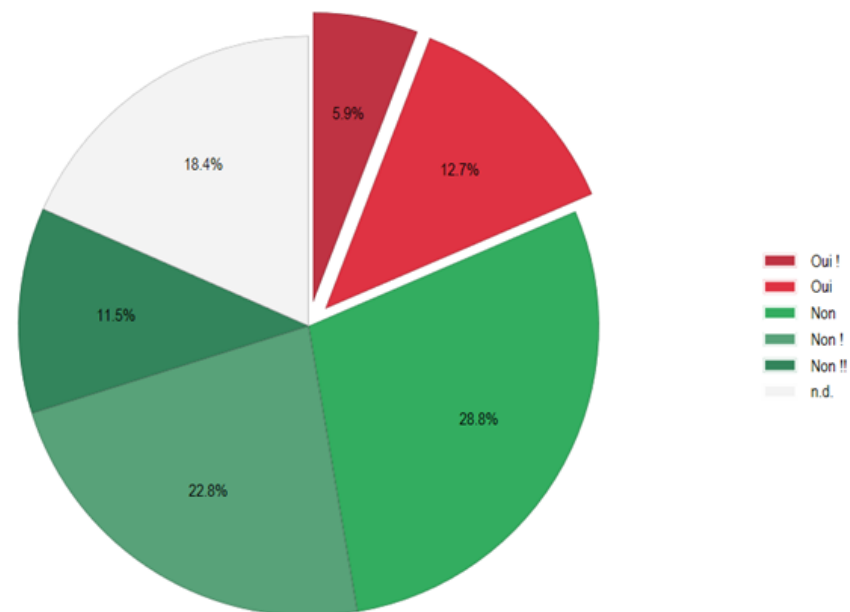


Discrimination comme témoin

Q. Aujourd'hui, au Luxembourg, diriez-vous que la discrimination fondée sur les **traits personnels** énumérés ci-dessous est répandue, rare, ou n'existe pas ? : « **Méconnaissance de l'allemand et prononciation** »

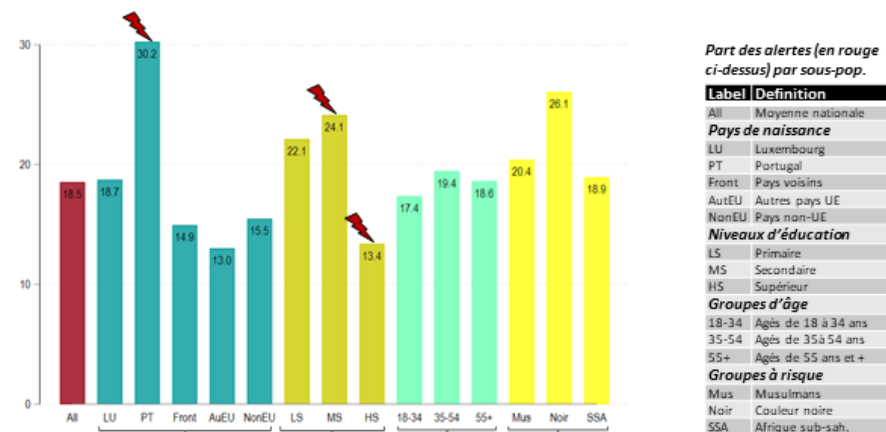


- Très répandue (Oui!)
- Plutôt répandue (Oui)
- Plutôt peu répandue (Non)
- Pas du tout répandue (Non!)
- N'existe pas (Non!!)
- Je ne me prononce pas/Je ne sais pas (n.d.)



18,5% des résidents pensent que la discrimination fondée sur la méconnaissance de l'allemand est répandue

Cette part est significativement plus élevée chez les Portugais et les moyennement qualifiés; elle est plus faible chez les hautement qualifiés

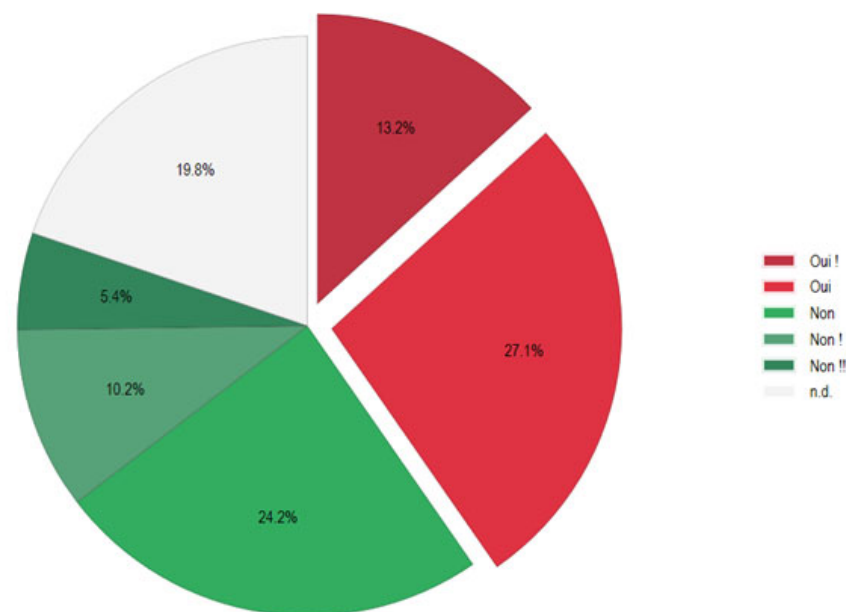


Discrimination comme témoin

Q. Aujourd'hui, au Luxembourg, diriez-vous que la discrimination fondée sur les **traits personnels** énumérés ci-dessous est répandue, rare, ou n'existe pas ? : « **Nationalité / Origine supposée** »

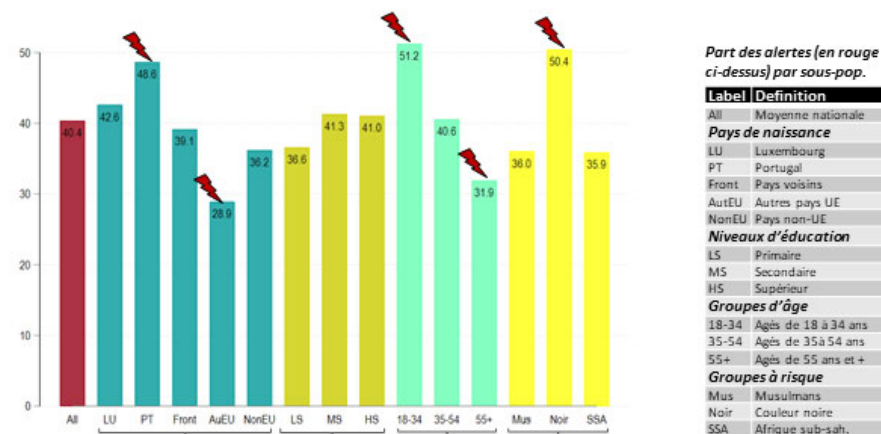


- Très répandue (**Oui!**)
- Plutôt répandue (**Oui**)
- Plutôt peu répandue (**Non**)
- Pas du tout répandue (**Non!**)
- N'existe pas (**Non!!**)
- Je ne me prononce pas/Je ne sais pas (**n.d.**)



40,4% des résidents pensent que la discrimination fondée sur la nationalité ou l'origine supposée est répandue

Cette part est significativement plus élevée chez les Portugais, les jeunes et les personnes de couleur noire; elle est plus faible chez les âgés et les ressortissants des pays européens

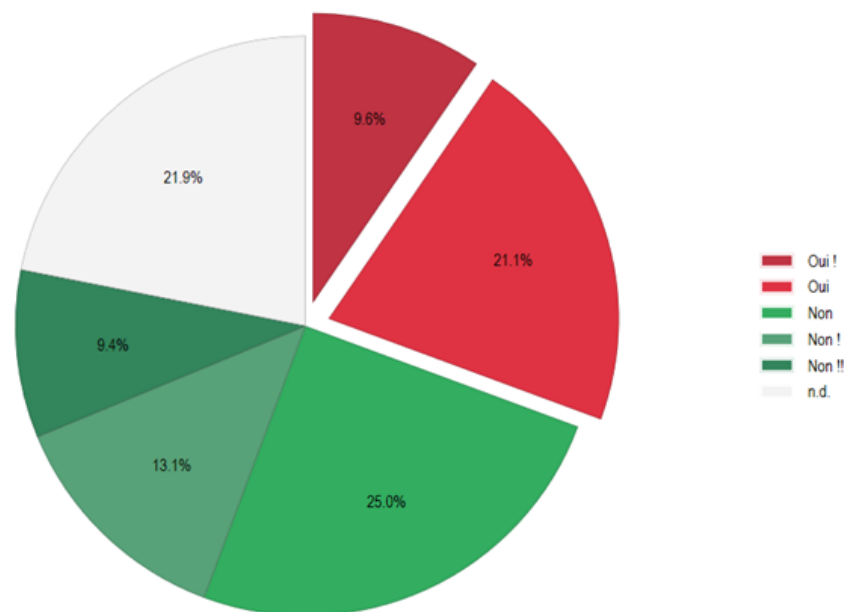


Discrimination comme témoin

Q. Aujourd'hui, au Luxembourg, diriez-vous que la discrimination fondée sur les **traits personnels** énumérés ci-dessous est répandue, rare, ou n'existe pas ? : « La consonance du nom et/ou prénom »

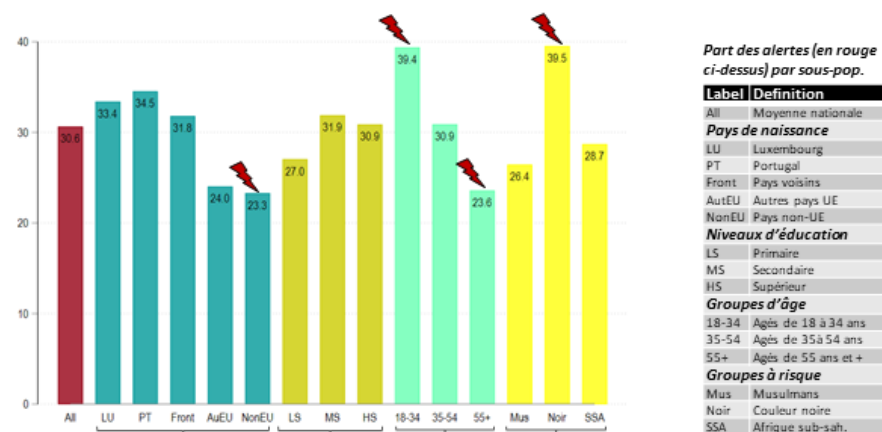


- Très répandue (Oui!)
- Plutôt répandue (Oui)
- Plutôt peu répandue (Non)
- Pas du tout répandue (Non!!)
- N'existe pas (Non!!)
- Je ne me prononce pas/Je ne sais pas (n.d.)



30,6% des résidents pensent que la discrimination fondée sur la consonance du nom ou du prénom est répandue

Cette part est significativement plus élevée chez les jeunes et les personnes de couleur noire; elle est plus faible chez les âgés et les ressortissants des pays non-européens

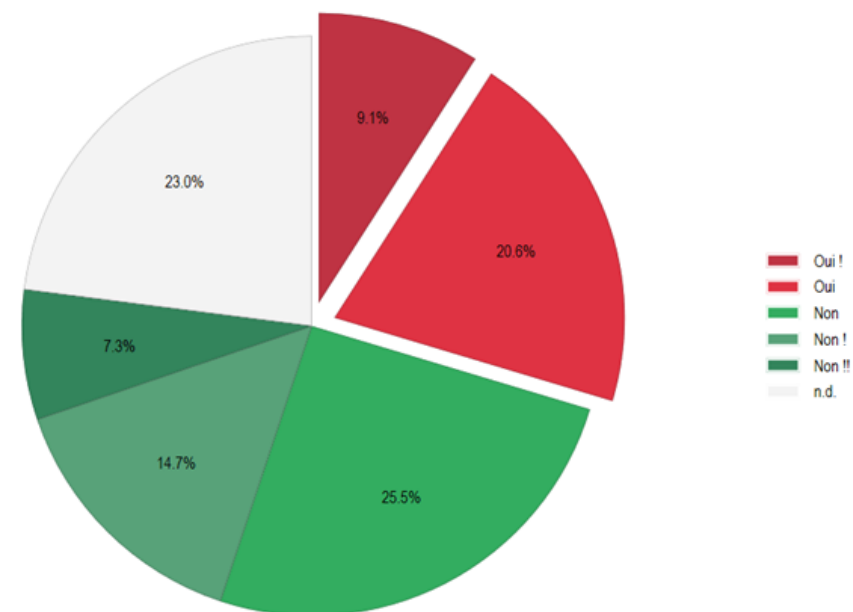


Discrimination comme témoin

Q. Aujourd'hui, au Luxembourg, diriez-vous que la discrimination fondée sur les **traits personnels** énumérés ci-dessous est répandue, rare, ou n'existe pas ? : « **Religion ou pratique religieuse** »

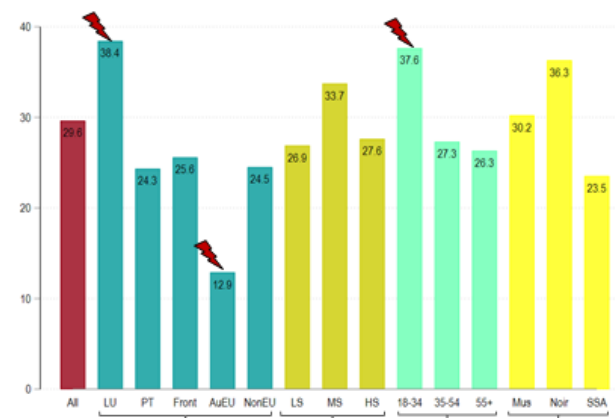


- Très répandue (**Oui!!**)
- Plutôt répandue (**Oui**)
- Plutôt peu répandue (**Non**)
- Pas du tout répandue (**Non!!**)
- N'existe pas (**Non!!**)
- Je ne me prononce pas/Je ne sais pas (**n.d.**)



29,6% des résidents pensent que la discrimination fondée sur la religion ou la pratique religieuse est répandue

Cette part est significativement plus élevée chez les Luxembourgeois et les jeunes; elle est plus faible les ressortissants des pays européens



Part des alertes (en rouge ci-dessus) par sous-pop.

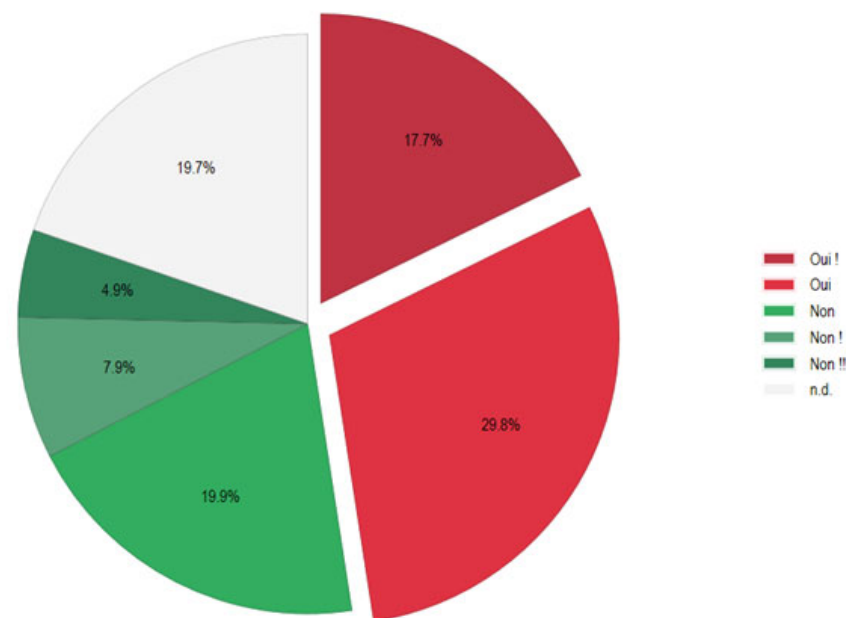
Label	Définition
All	Moyenne nationale
Pays de naissance	
LU	Luxembourg
PT	Portugal
Front	Pays voisins
AuEU	Autres pays UE
NonEU	Pays non-UE
Niveaux d'éducation	
LS	Primaire
MS	Secondaire
HS	Supérieur
Groupes d'âge	
18-34	Âgés de 18 à 34 ans
35-54	Âgés de 35 à 54 ans
55+	Âgés de 55 ans et +
Groupes à risque	
Mus	Musulmans
Noir	Couleur noire
SSA	Afrique sub-sah.

Discrimination comme témoin

Q. Aujourd'hui, au Luxembourg, diriez-vous que la discrimination fondée sur les **traits personnels** énumérés ci-dessous est répandue, rare, ou n'existe pas ? : « **Signes culturels distinctifs** »

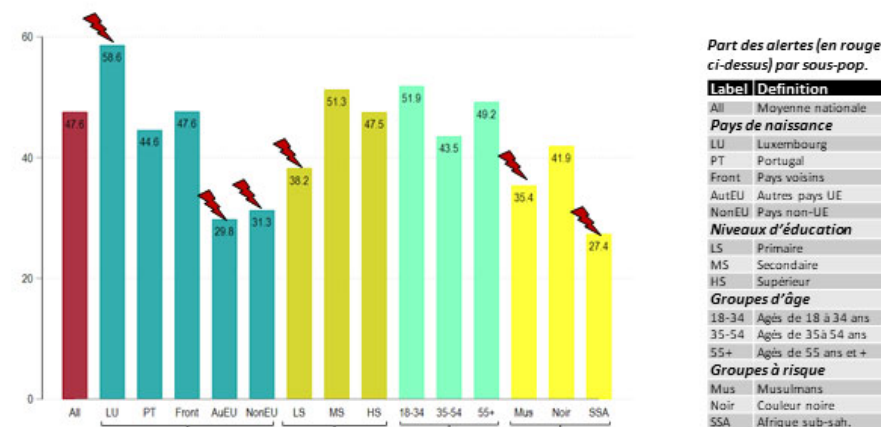


- Très répandue (Oui!)
- Plutôt répandue (Oui)
- Plutôt peu répandue (Non)
- Pas du tout répandue (Non!)
- N'existe pas (Non!!)
- Je ne me prononce pas/Je ne sais pas (n.d.)



47.6% des résidents pensent que la discrimination fondée sur les signes culturels distinctifs est répandue

Cette part est significativement plus élevée chez les Luxembourgeois; elle est plus faible chez les faiblement qualifiés, les Musulmans, les ressortissants des pays européens, non-européens et d'Afrique sub-saharienne

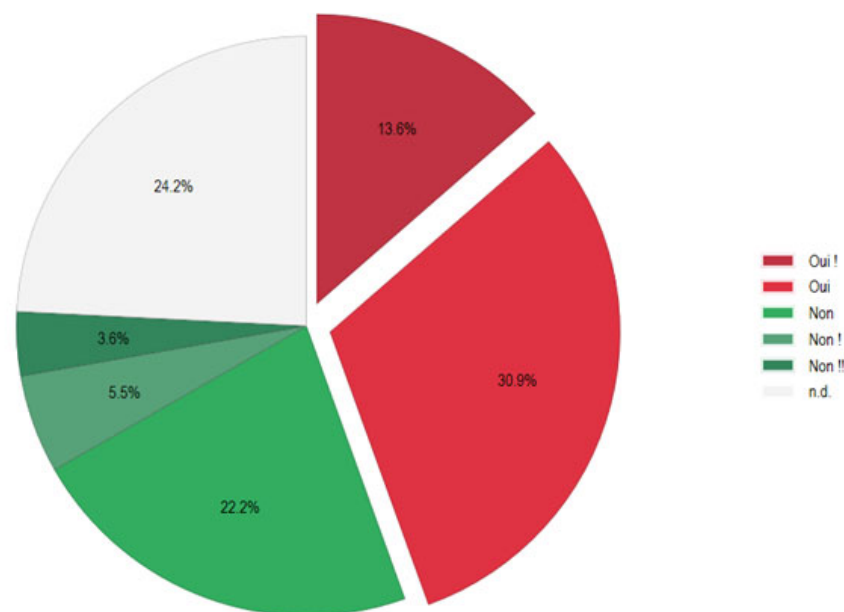


Discrimination comme témoin

Q. Aujourd'hui, au Luxembourg, diriez-vous que la discrimination s'exprime dans les lieux/activités énumérés ci-dessous de manière répandue, rare, ou n'existent pas ? : « Lors de la recherche d'un emploi »

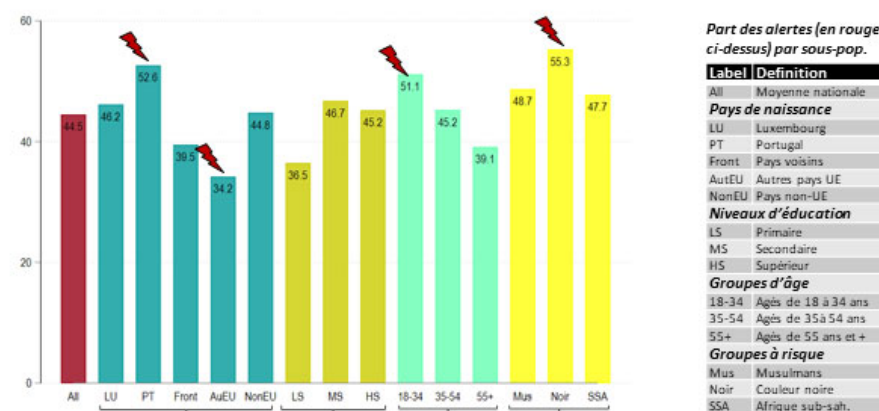


- Très répandue (Oui!)
- Plutôt répandue (Oui)
- Plutôt peu répandue (Non)
- Pas du tout répandue (Non!)
- N'existe pas (Non!!)
- Je ne me prononce pas/Je ne sais pas (n.d.)



44,5% des résidents pensent que la discrimination s'exprime de manière répandue lors de la recherche d'un emploi

Cette part est significativement plus élevée chez les Portugais, les jeunes et les personnes de couleur noire; elle est plus faible chez les ressortissants des pays européens

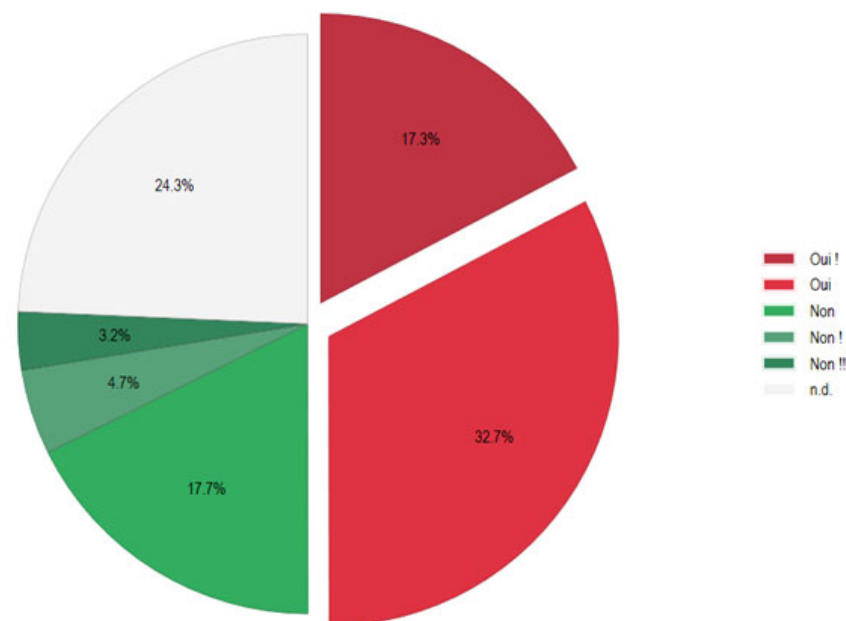


Discrimination comme témoin

Q. Aujourd'hui, au Luxembourg, diriez-vous que la discrimination s'exprime dans les lieux/activités énumérés ci-dessous de manière répandue, rare, ou n'existent pas ? : « Lors de la recherche d'un logement »

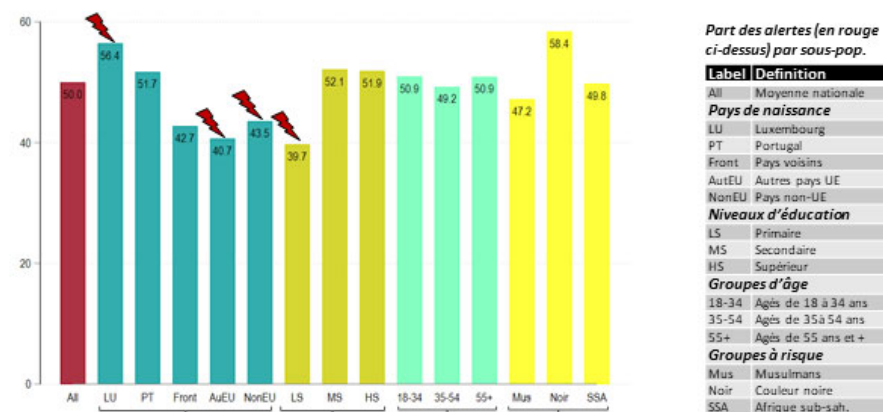


- Très répandue (Oui!)
- Plutôt répandue (Oui)
- Plutôt peu répandue (Non)
- Pas du tout répandue (Non!)
- N'existe pas (Non!!)
- Je ne me prononce pas/Je ne sais pas (n.d.)



50,0% des résidents pensent que la discrimination s'exprime de manière répandue lors de la recherche d'un logement

Cette part est significativement plus élevée chez les Luxembourgeois; elle est plus faible chez les peu qualifiés et les ressortissants des pays européens et non-européens

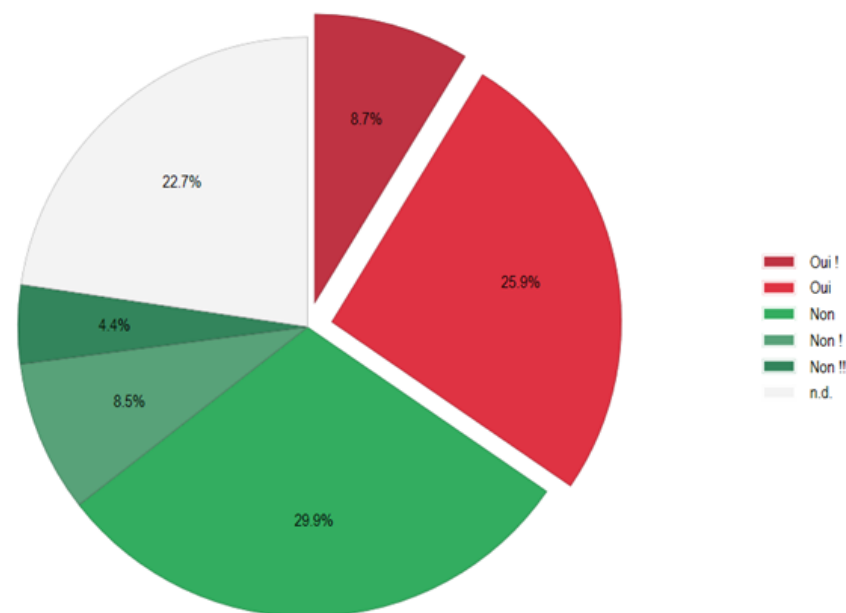


Discrimination comme témoin

Q. Aujourd'hui, au Luxembourg, diriez-vous que la discrimination s'exprime dans les lieux/activités énumérés ci-dessous de manière répandue, rare, ou n'existent pas ? : « Sur le lieu de travail »

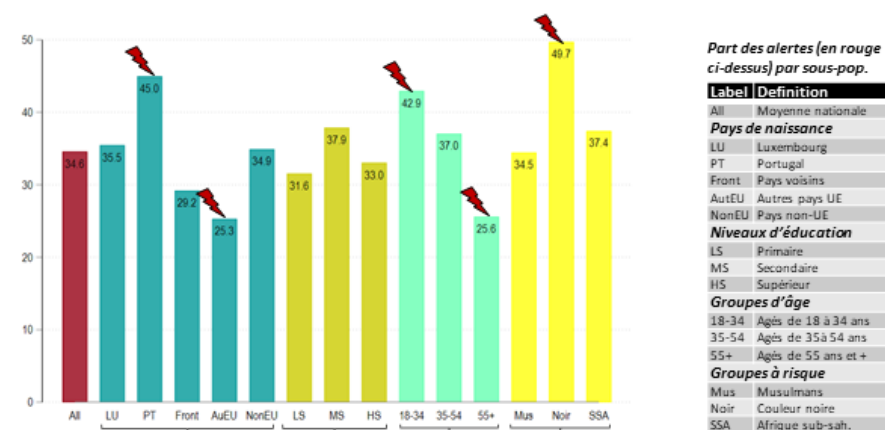


- Très répandue (Oui!)
- Plutôt répandue (Oui)
- Plutôt peu répandue (Non)
- Pas du tout répandue (Non!)
- N'existe pas (Non!!)
- Je ne me prononce pas/Je ne sais pas (n.d.)



34,6% des résidents pensent que la discrimination s'exprime de manière répandue sur le lieu du travail

Cette part est significativement plus élevée chez les Portugais, les jeunes et les personnes de couleur noire; elle est plus faible chez les âgés et les ressortissants des pays européens

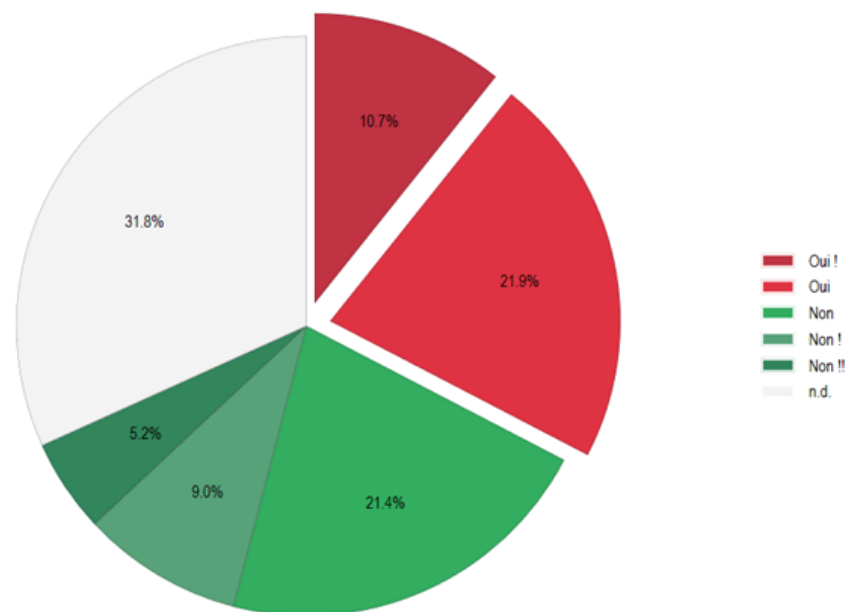


Discrimination comme témoin

Q. Aujourd'hui, au Luxembourg, diriez-vous que la discrimination s'exprime dans les lieux/activités énumérés ci-dessous de manière répandue, rare, ou n'existent pas ? : « Lors d'un contrôle de police »

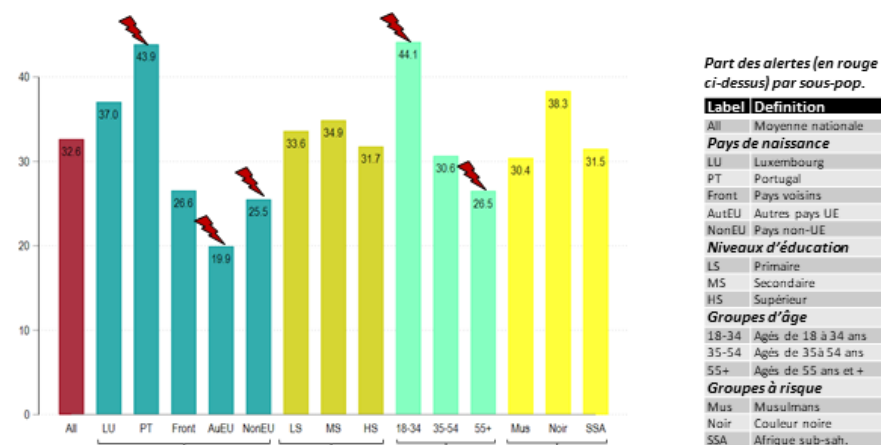


- Très répandue (Oui!)
- Plutôt répandue (Oui)
- Plutôt peu répandue (Non)
- Pas du tout répandue (Non!)
- N'existe pas (Non!!)
- Je ne me prononce pas/Je ne sais pas (n.d.)



32.6% des résidents pensent que la discrimination s'exprime de manière répandue lors d'un contrôle de police

Cette part est significativement plus élevée chez les Portugais et les jeunes; elle est plus faible chez les âgés et les ressortissants des pays européens et non-européens

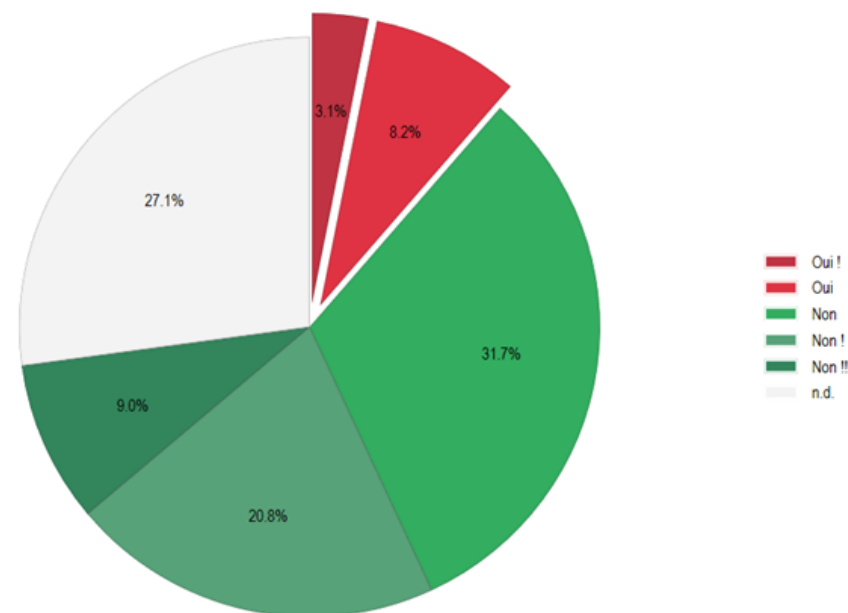


Discrimination comme témoin

Q. Aujourd'hui, au Luxembourg, diriez-vous que la discrimination s'exprime dans les lieux/activités énumérés ci-dessous de manière répandue, rare, ou n'existent pas ? : « Dans les loisirs et/ou le sport »

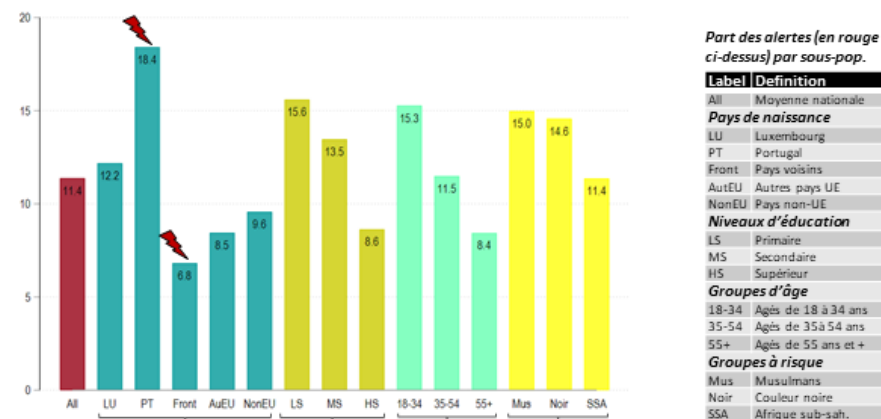


- Très répandue (Oui!)
- Plutôt répandue (Oui)
- Plutôt peu répandue (Non)
- Pas du tout répandue (Non!)
- N'existe pas (Non!!)
- Je ne me prononce pas/Je ne sais pas (n.d.)



11,4% des résidents pensent que la discrimination s'exprime de manière répandue dans les loisirs et le sport

Cette part est significativement plus élevée chez les Portugais; elle est plus faible chez les ressortissants des pays limitrophes

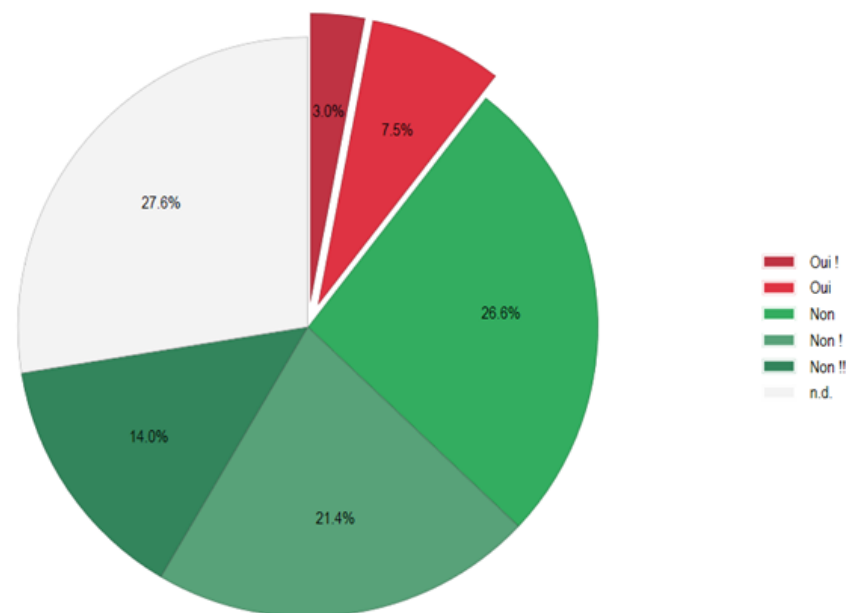


Discrimination comme témoin

Q. Aujourd'hui, au Luxembourg, diriez-vous que la discrimination s'exprime dans les lieux/activités énumérés ci-dessous de manière répandue, rare, ou n'existent pas ? : « Dans le domaine de la santé et l'accès aux soins »

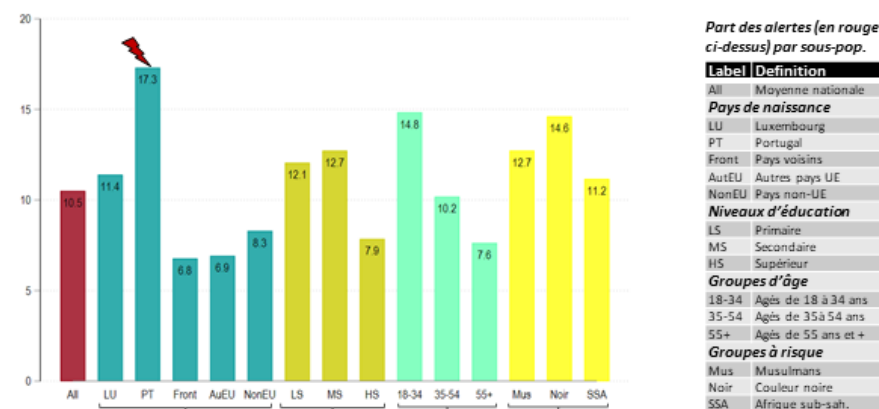


- Très répandue (Oui!)
- Plutôt répandue (Oui)
- Plutôt peu répandue (Non)
- Pas du tout répandue (Non!)
- N'existe pas (Non!!)
- Je ne me prononce pas/Je ne sais pas (n.d.)



10,5% des résidents pensent que la discrimination s'exprime de manière répandue dans la santé et l'accès aux soins

Cette part est significativement plus élevée chez les Portugais

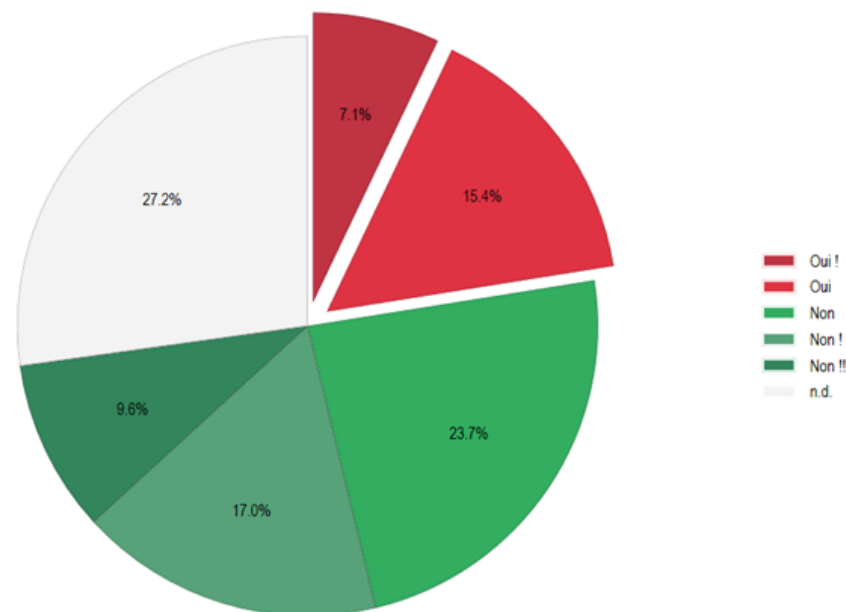


Discrimination comme témoin

Q. Aujourd'hui, au Luxembourg, diriez-vous que la discrimination s'exprime dans les lieux/activités énumérés ci-dessous de manière répandue, rare, ou n'existent pas ? : « Dans les administrations publiques »

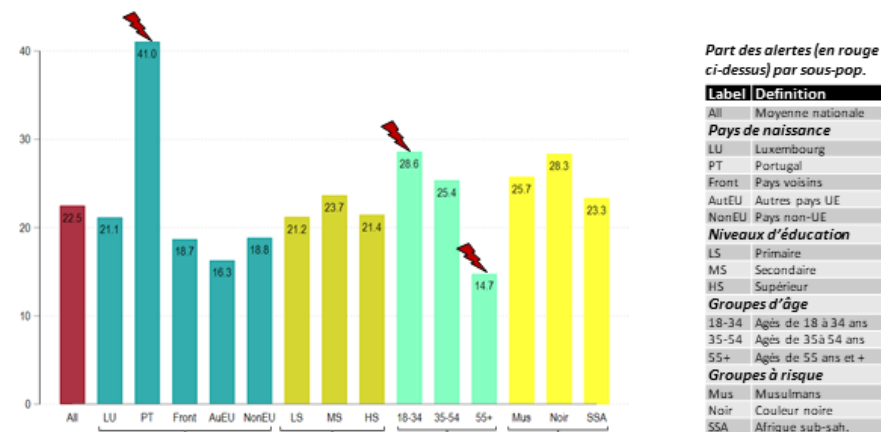


- Très répandue (Oui!)
- Plutôt répandue (Oui)
- Plutôt peu répandue (Non)
- Pas du tout répandue (Non!)
- N'existe pas (Non!!)
- Je ne me prononce pas/Je ne sais pas (n.d.)



22,5% des résidents pensent que la discrimination s'exprime de manière répandue dans les administrations publiques

Cette part est significativement plus élevée chez les Portugais et les jeunes; elle est plus faible chez les âgés

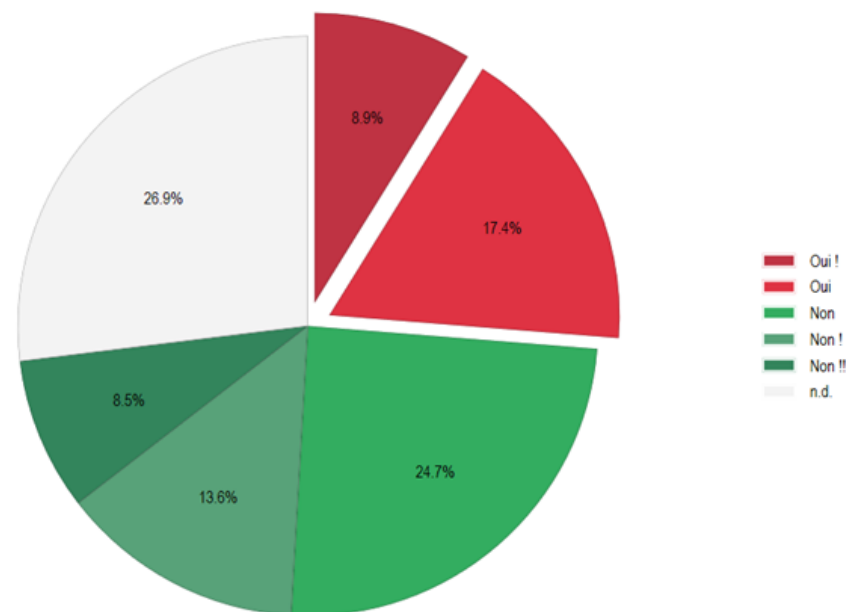


Discrimination comme témoin

Q. Aujourd'hui, au Luxembourg, diriez-vous que la discrimination s'exprime dans les lieux/activités énumérés ci-dessous de manière répandue, rare, ou n'existent pas ? : « Dans l'enseignement (milieu scolaire) »

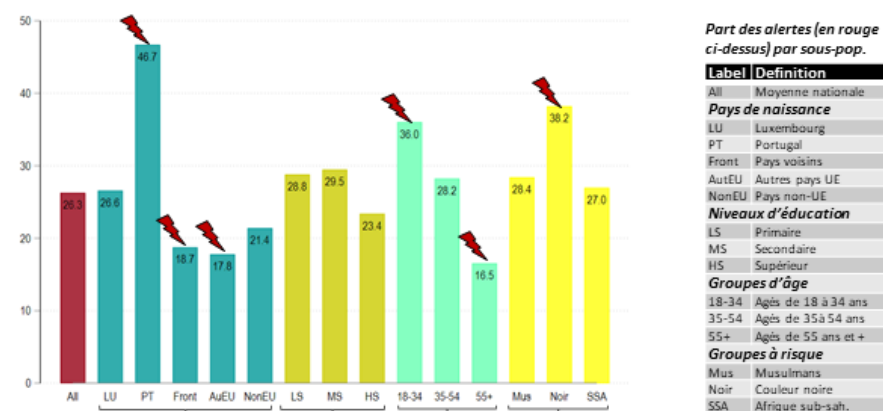


- Très répandue (Oui!)
- Plutôt répandue (Oui)
- Plutôt peu répandue (Non)
- Pas du tout répandue (Non!)
- N'existe pas (Non!!)
- Je ne me prononce pas/Je ne sais pas (n.d.)



26,3% des résidents pensent que la discrimination s'exprime de manière répandue dans l'enseignement

Cette part est significativement plus élevée chez les Portugais, les jeunes et les personnes de couleur noire; elle est plus faible chez les âgés et les ressortissants des pays limitrophes et des autres pays européens

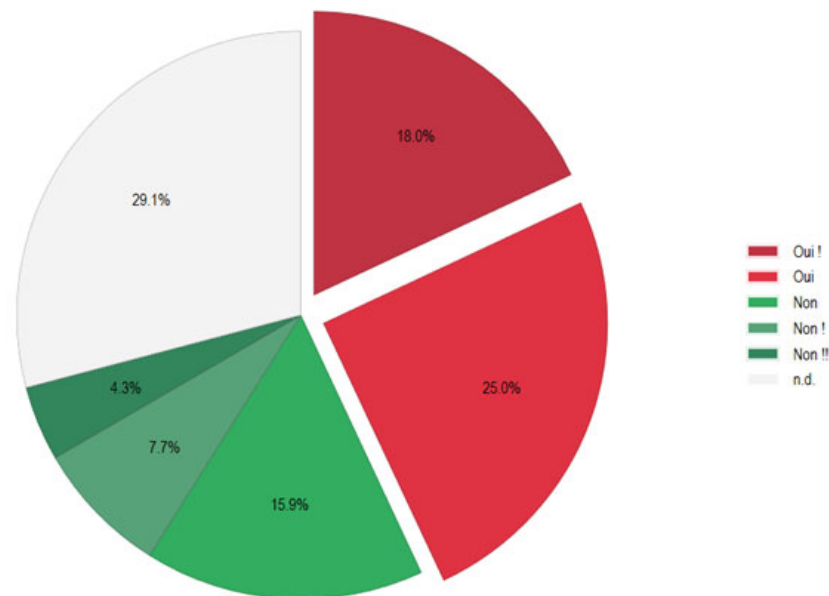


Discrimination comme témoin

Q. Aujourd'hui, au Luxembourg, diriez-vous que la discrimination s'exprime dans les lieux/activités énumérés ci-dessous de manière répandue, rare, ou n'existent pas ? : « Sur les réseaux sociaux, de discours haineux »

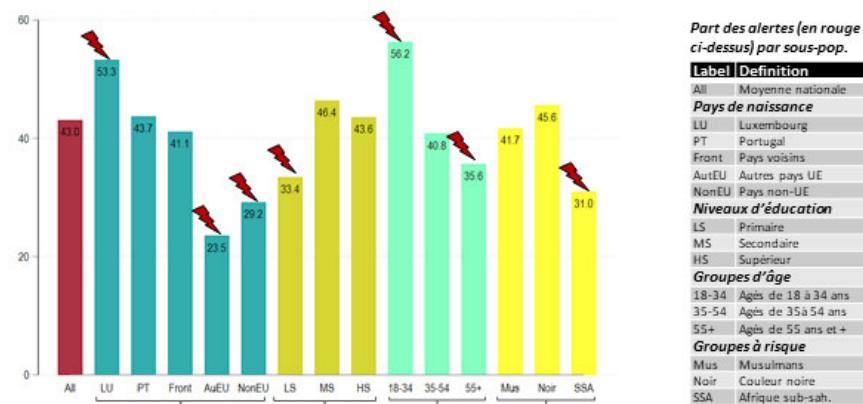


- Très répandue (Oui!)
- Plutôt répandue (Oui)
- Plutôt peu répandue (Non)
- Pas du tout répandue (Non!)
- N'existe pas (Non!!)
- Je ne me prononce pas/Je ne sais pas (n.d.)



43,0% des résidents pensent que la discrimination s'exprime de manière répandue sur les réseaux sociaux

Cette part est significativement plus élevée chez les luxembourgeois et les jeunes; elle est plus faible chez les âgés et les ressortissants des pays européens, non-européens, et d'Afrique sub-saharienne



E. Discriminations perçues en tant que victime

L'analyse des discriminations perçues en tant que victime est illustrée dans les graphiques synthétiques suivants. Les enseignements principaux peuvent être résumés comme suit :

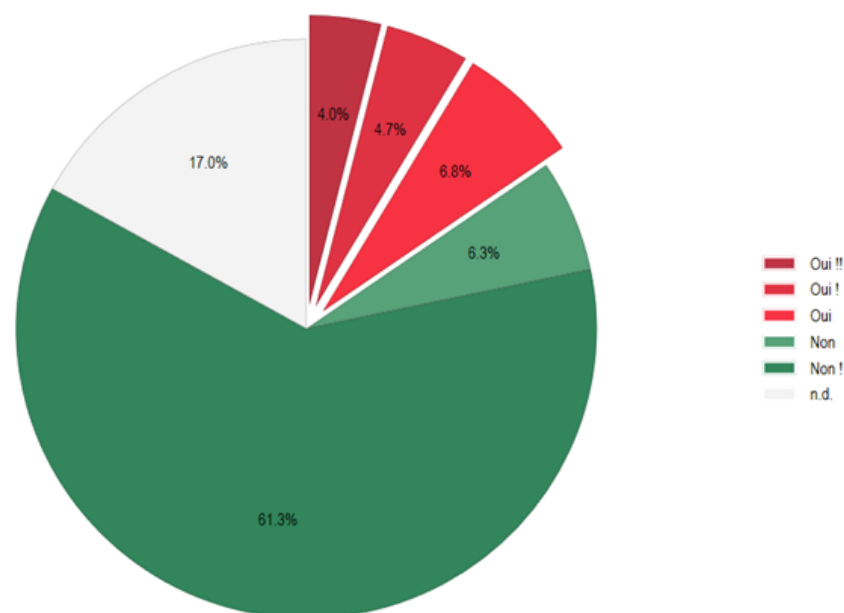
- 15,5% des résidents estiment être victimes de discrimination lors de la recherche d'un emploi ; cette part est significativement plus élevée chez les 35-54 (20,7%), les Portugais (29,0%), les Musulmans (34,0%), les personnes de couleur noire (35,2%) ou les ressortissants des pays non-européens (29,4%) et d'Afrique sub-saharienne (34,7%) ; elle est plus faible chez les Luxembourgeois et les âgés (entre 7,5 et 8,0%).
- 13,7% des résidents estiment être victimes de discrimination lors de la recherche d'un logement ; cette part est significativement plus élevée chez les 35-54 (18,6%), les Portugais (25,6%), les Musulmans (32,0%), les personnes de couleur noire (35,1%) ou les ressortissants des pays non-européens (27,1%) et d'Afrique sub-saharienne (38,2%) ; elle est plus faible (entre 7,5 et 8,0%) chez les Luxembourgeois, les ressortissants des pays limitrophes et les âgés.
- 17,3% des résidents estiment être victimes de discrimination sur leur lieu de travail ; cette part est significativement plus élevée chez les 35-54 (23,0%), les Portugais (31,3%), les Musulmans (27,9%), les personnes de couleur noire (41,2%) ou les ressortissants des pays non-européens (23,8%) et d'Afrique sub-saharienne (35,0%) ; elle est plus faible chez les Luxembourgeois et les âgés (entre 10 et 11%).
- 10,0% des résidents estiment être victimes de discrimination lors d'un contrôle de police ; cette part est significativement plus élevée chez les Portugais, les Musulmans, les personnes de couleur noire ou les ressortissants des pays d'Afrique sub-saharienne ; elle est plus faible chez les âgés.
- 8,4% des résidents estiment être victimes de discrimination dans le sport et les loisirs ; cette part est significativement plus élevée chez les Portugais et les Musulmans ; elle est plus faible chez les âgés.
- 8,2% des résidents estiment être victimes de discrimination dans la santé et l'accès aux soins ; cette part est significativement plus élevée chez les Portugais (21,1%) ; elle est plus faible chez les Luxembourgeois et les âgés.
- 17,3% des résidents estiment être victimes de discrimination dans l'enseignement ; cette part est significativement plus élevée chez les 35-54 (parents), les Portugais (35,0%), les Musulmans (26,2%) et les personnes de couleur noire (32,3%) ; elle est plus faible chez les hautement qualifiés, les âgés et les ressortissants des pays limitrophes.
- 11,2% des résidents estiment être victimes de discrimination sur les réseaux sociaux ; cette part est significativement plus élevée chez les Portugais (19,0%), les Musulmans (26,9%), les personnes de couleur noire (26,6%) ou les ressortissants des pays non-européens et d'Afrique sub-saharienne (19,3%) ; elle est plus faible chez les âgés.
- 14,3% des résidents estiment être victimes de discrimination dans d'autres circonstances ; cette part est significativement plus élevée chez les Portugais (24,3%), les Musulmans (24,5%), les personnes de couleur noire (34,1%) ou les ressortissants des pays non-européens et d'Afrique sub-saharienne (26,0%) ; elle est plus faible chez les Luxembourgeois et les âgés.

- Les personnes déclarant être victimes de discriminations ethno-raciales dénoncent principalement des insultes (54,9%) ou traitements inégalitaires (41,3%).
- 66,6% des victimes de racisme ou de discrimination affirment ne pas le déclarer parce que jugé inutiles ou pas suffisamment graves, par manque d'information, ou parce que c'est compliqué.
- 29,7% des résidents craignent d'être victimes d'incidents du fait de leur appartenance ethno-raciale ; cette part est significativement plus élevée chez les personnes de couleur noire (38,4%) ; elle est plus faible chez les hautement qualifiés et les ressortissants des pays limitrophes.

Discrimination comme victime

Q. Au Luxembourg, vous est-il personnellement arrivé d'être la **cible de discrimination(s)** en raison de vos caractéristiques ethno-raciales ? : « Lors de la recherche d'un emploi »

- Très souvent (**Oui!!**)
- Souvent (**Oui!**)
- De temps en temps (**Oui**)
- Très rarement (**Non**)
- Jamais (**Non!**)
- Je ne me prononce pas/Je ne sais pas (**n.d.**)

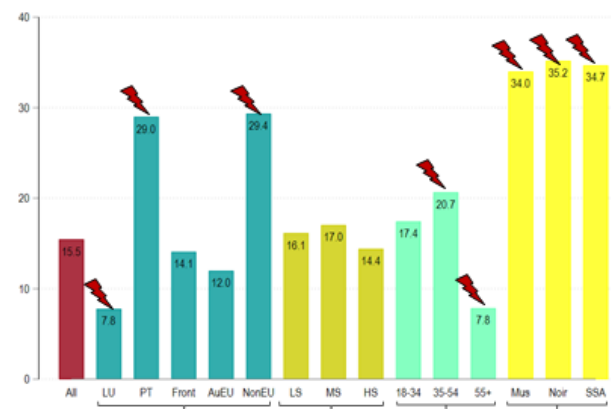


15,5% des résidents estiment être victimes de discrimination lors de la recherche d'un emploi*

Cette part est significativement plus élevée chez les 35-54, les Portugais, les Musulmans, les personnes de couleur noire ou les ressortissants des pays non-européens et d'Afrique sub-saharienne; elle est plus faible chez les Luxembourgeois et les âgés

(*) L'observatoire des discriminations du Centre pour l'Égalité de Traitement indique que 20% des résidents disent avoir déjà été victimes d'une discrimination (indépendamment de la cause et du lieu) au cours des trois dernières années (TNS Ilres 2020, échantillon de 1014 résidents).

Dans le rapport *Being Black in the EU*, 52 % des personnes d'origine d'Afrique sub-saharienne déclarent avoir retenti un harcèlement raciste (indépendamment du lieu) au cours des 5 dernières années (FRA, 2018, échantillon de 402 résidents ressortissants d'Afrique sub-saharienne)



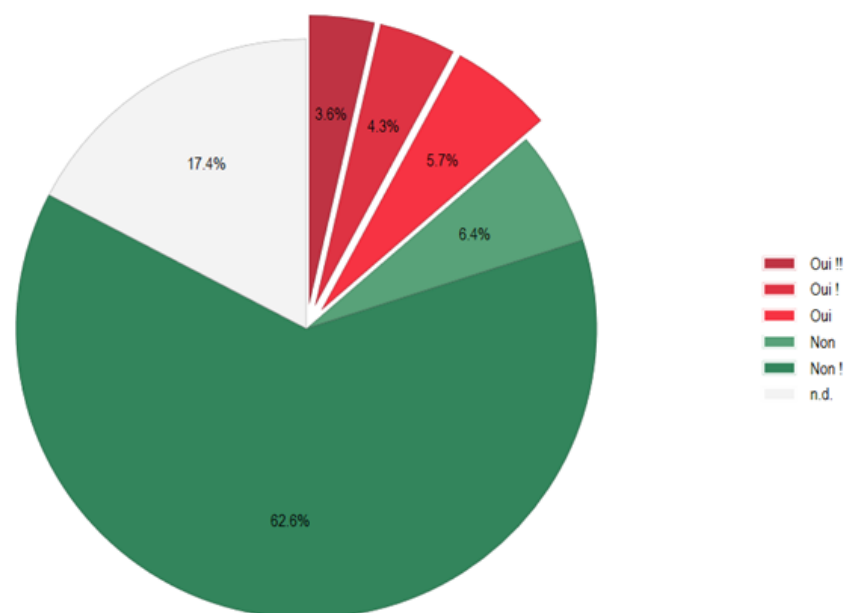
Part des alertes (en rouge ci-dessus) par sous-pop.

Label	Définition
All	Moyenne nationale
Pays de naissance	
LU	Luxembourg
PT	Portugal
Front	Pays voisins
AuEU	Autres pays UE
NonEU	Pays non-UE
Niveaux d'éducation	
LS	Primaire
MS	Secondaire
HS	Supérieur
Groupes d'âge	
18-34	Âgés de 18 à 34 ans
35-54	Âgés de 35 à 54 ans
55+	Âgés de 55 ans et +
Groupes à risque	
Mus	Musulmans
Noir	Couleur noire
SSA	Afrique sub-sah.

Discrimination comme victime

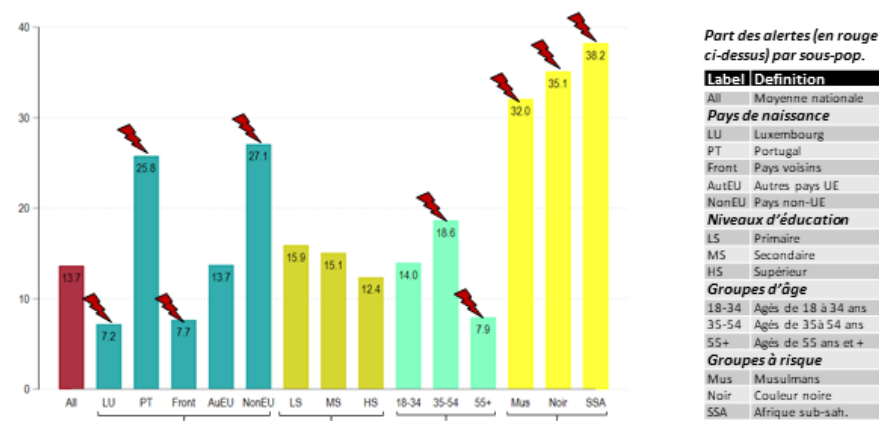
Q. Au Luxembourg, vous est-il personnellement arrivé d'être la **cible de discrimination(s)** en raison de vos caractéristiques ethno-raciales ? : « **Lors de la recherche d'un logement** »

- Très souvent (**Oui!!**)
- Souvent (**Oui!**)
- De temps en temps (**Oui**)
- Très rarement (**Non**)
- Jamais (**Non!**)
- Je ne me prononce pas/Je ne sais pas (**n.d.**)



13,7% des résidents estiment être victimes de discrimination lors de la recherche d'un logement

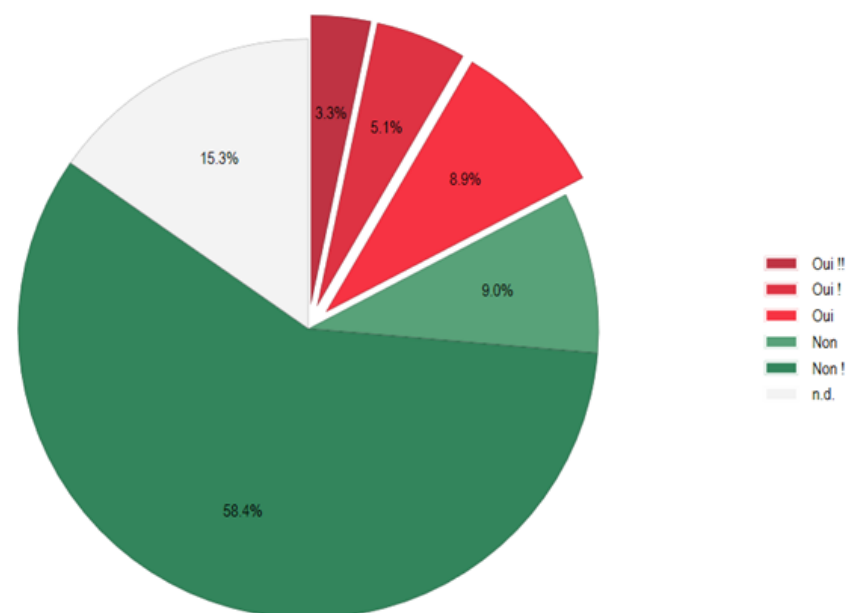
Cette part est significativement plus élevée chez les 35-54, les Portugais, les Musulmans, les personnes de couleur noire ou les ressortissants des pays non-européens et d'Afrique sub-saharienne; elle est plus faible chez les Luxembourgeois, les ressortissants des pays limitrophes et les âgés



Discrimination comme victime

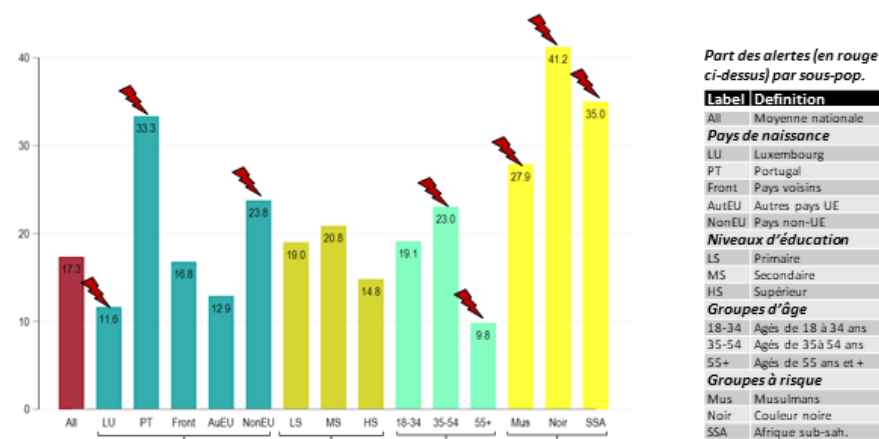
Q. Au Luxembourg, vous est-il personnellement arrivé d'être la **cible de discrimination(s)** en raison de vos caractéristiques ethno-raciales ? : « **Sur le lieu de travail** »

- Très souvent (**Oui!!**)
- Souvent (**Oui!**)
- De temps en temps (**Oui**)
- Très rarement (**Non**)
- Jamais (**Non!**)
- Je ne me prononce pas/Je ne sais pas (**n.d.**)



17,3% des résidents estiment être victimes de discrimination sur leur lieu de travail

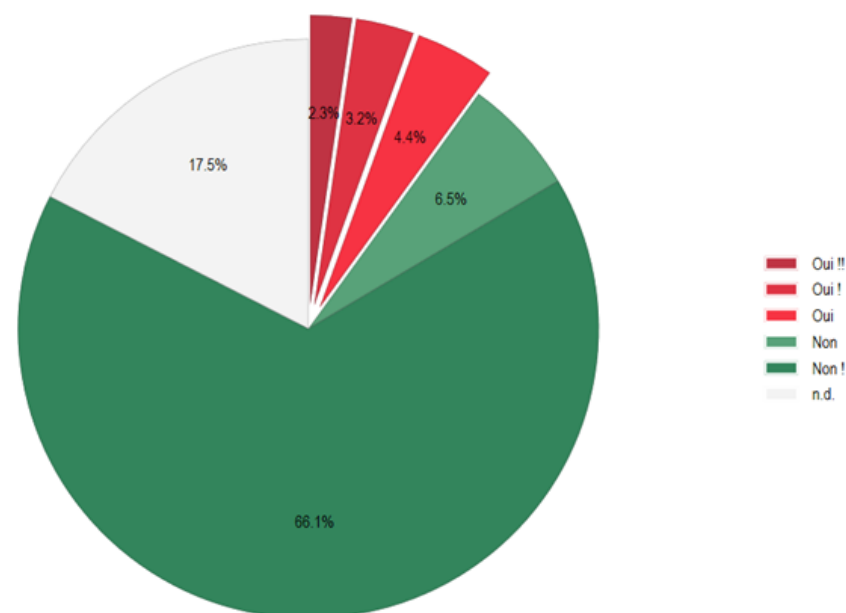
Cette part est significativement plus élevée chez les 35-54, les Portugais, les Musulmans, les personnes de couleur noire ou les ressortissants des pays non-européens et d'Afrique sub-saharienne; elle est plus faible chez les Luxembourgeois et les âgés



Discrimination comme victime

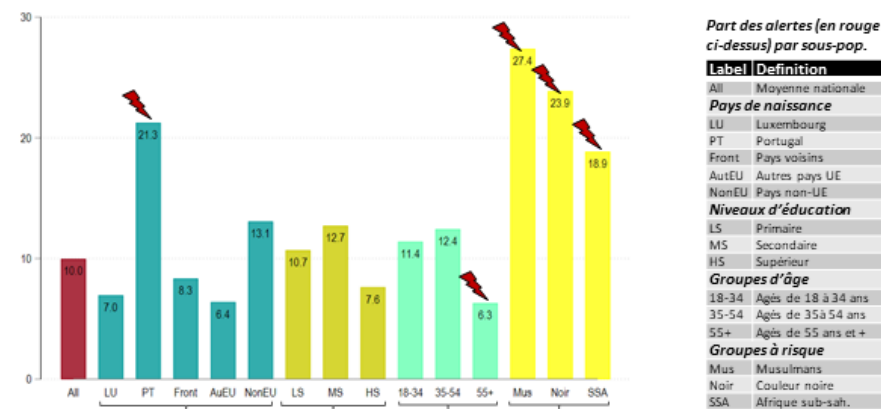
Q. Au Luxembourg, vous est-il personnellement arrivé d'être la **cible de discrimination(s)** en raison de vos caractéristiques ethno-raciales ? : « **Lors d'un contrôle de police** »

- Très souvent (**Oui!!**)
- Souvent (**Oui!**)
- De temps en temps (**Oui**)
- Très rarement (**Non**)
- Jamais (**Non!**)
- Je ne me prononce pas/Je ne sais pas (**n.d.**)



10,0% des résidents estiment être victimes de discrimination lors d'un contrôle de police

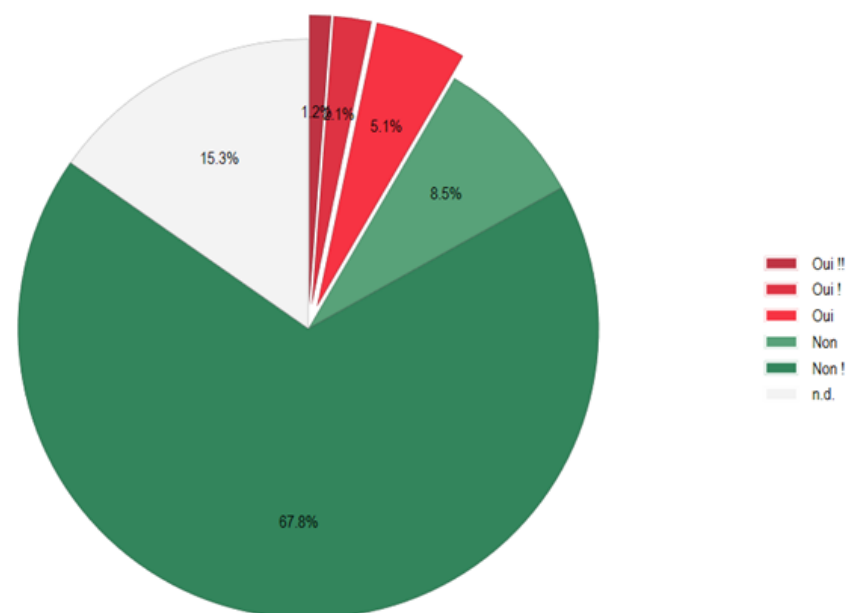
Cette part est significativement plus élevée chez les Portugais, les Musulmans, les personnes de couleur noire ou les ressortissants des pays d'Afrique sub-saharienne; elle est plus faible chez les âgés



Discrimination comme victime

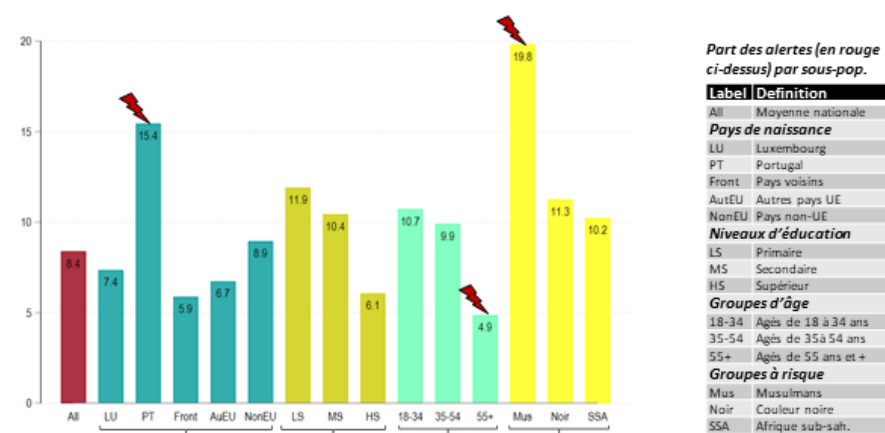
Q. Au Luxembourg, vous est-il personnellement arrivé d'être la **cible de discrimination(s)** en raison de vos caractéristiques ethno-raciales ? : « Dans les loisirs et/ou le sport »

- Très souvent (**Oui!!**)
- Souvent (**Oui!**)
- De temps en temps (**Oui**)
- Très rarement (**Non**)
- Jamais (**Non!**)
- Je ne me prononce pas/Je ne sais pas (**n.d.**)



8,4% des résidents estiment être victimes de discrimination dans le sport et les loisirs

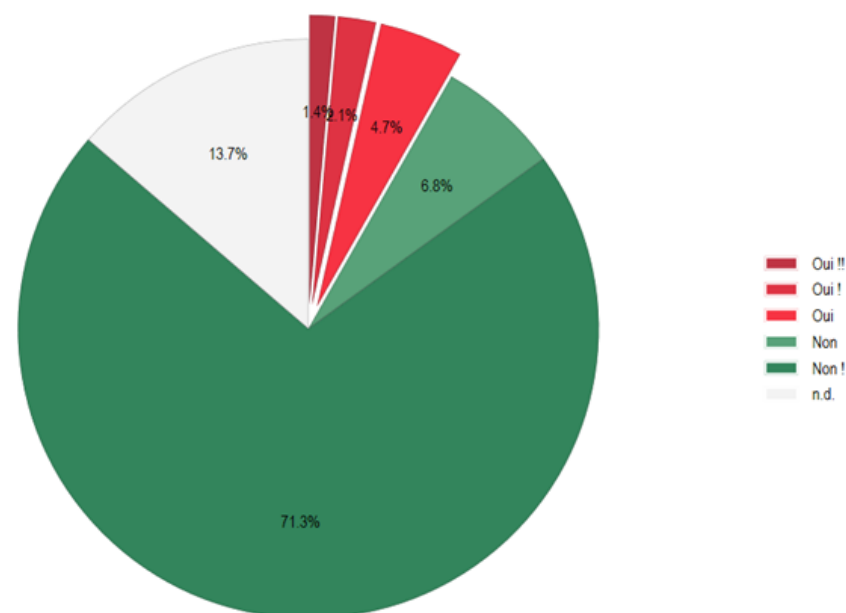
Cette part est significativement plus élevée chez les Portugais et les Musulmans; elle est plus faible chez les âgés



Discrimination comme victime

Q. Au Luxembourg, vous est-il personnellement arrivé d'être la **cible de discrimination(s)** en raison de vos caractéristiques ethno-raciales ? : « Dans le domaine de la santé et l'accès aux soins »

- Très souvent (**Oui!!**)
- Souvent (**Oui!**)
- De temps en temps (**Oui**)
- Très rarement (**Non**)
- Jamais (**Non!**)
- Je ne me prononce pas/Je ne sais pas (**n.d.**)



8,2% des résidents estiment être victimes de discrimination dans la santé et l'accès aux soins

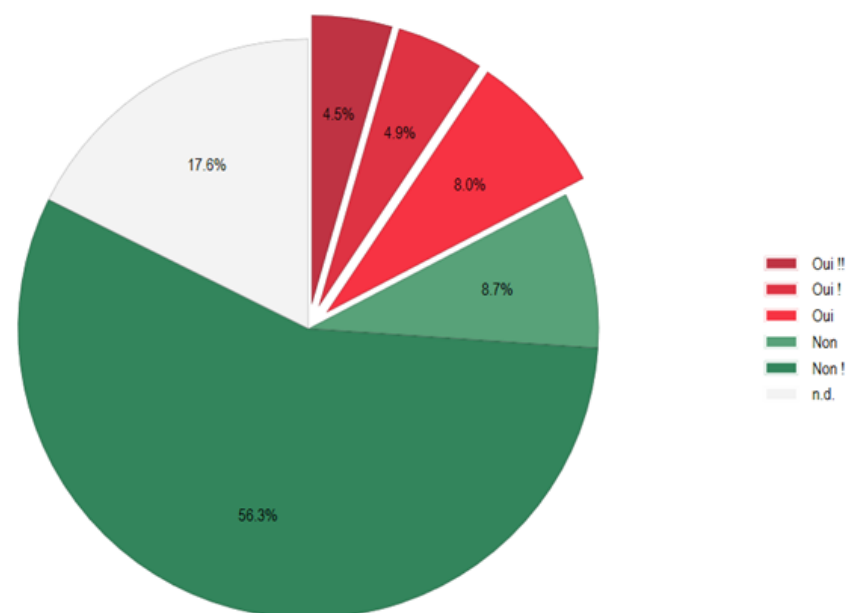
Cette part est significativement plus élevée chez les Portugais; elle est plus faible chez les Luxembourgeois et les âgés



Discrimination comme victime

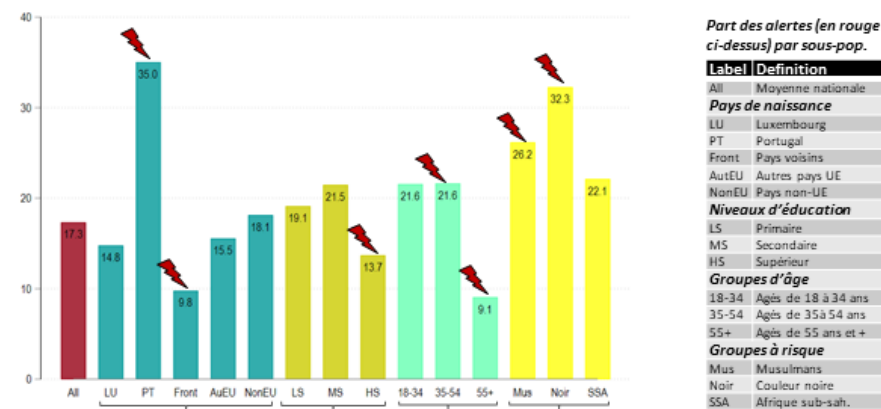
Q. Au Luxembourg, vous est-il personnellement arrivé d'être la **cible de discrimination(s)** en raison de vos caractéristiques ethno-raciales ? : « Dans l'enseignement (moi ou mes enfants) »

- Très souvent (**Oui!!**)
- Souvent (**Oui!**)
- De temps en temps (**Oui**)
- Très rarement (**Non**)
- Jamais (**Non!**)
- Je ne me prononce pas/Je ne sais pas (**n.d.**)



17,3% des résidents estiment être victimes de discrimination dans l'enseignement

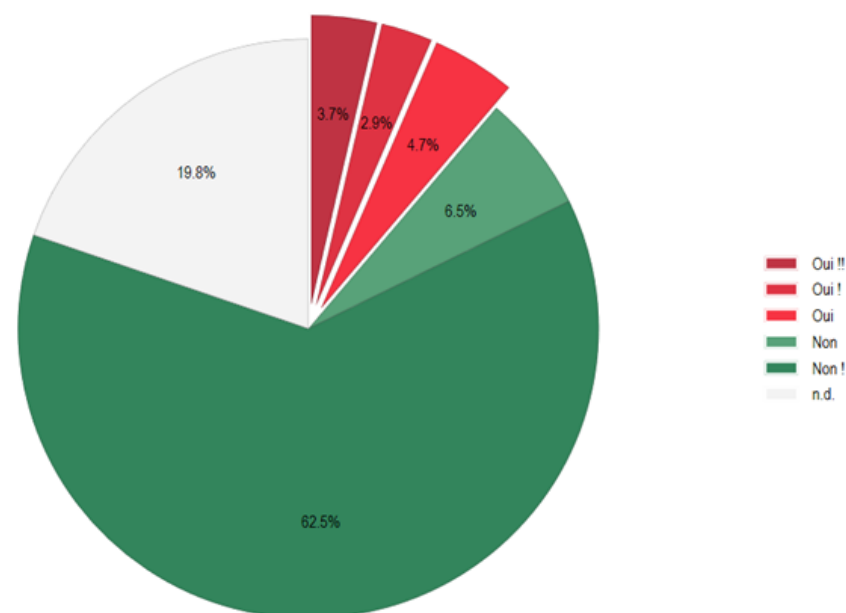
Cette part est significativement plus élevée chez les 35-54, les Portugais, les Musulmans et les personnes de couleur noire; elle est plus faible chez hautement qualifiés, les âgés et les ressortissants des pays limitrophes



Discrimination comme victime

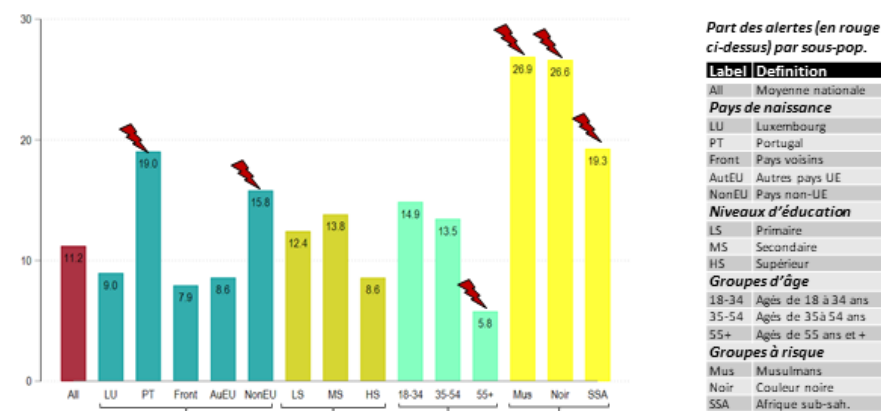
Q. Au Luxembourg, vous est-il personnellement arrivé d'être la **cible de discrimination(s)** en raison de vos caractéristiques ethno-raciales ? : « **Sur les réseaux sociaux, sous forme de discours haineux** »

- Très souvent (**Oui!!**)
- Souvent (**Oui!**)
- De temps en temps (**Oui**)
- Très rarement (**Non**)
- Jamais (**Non!**)
- Je ne me prononce pas/Je ne sais pas (**n.d.**)



11.2% des résidents estiment être victimes de discrimination sur les réseaux sociaux

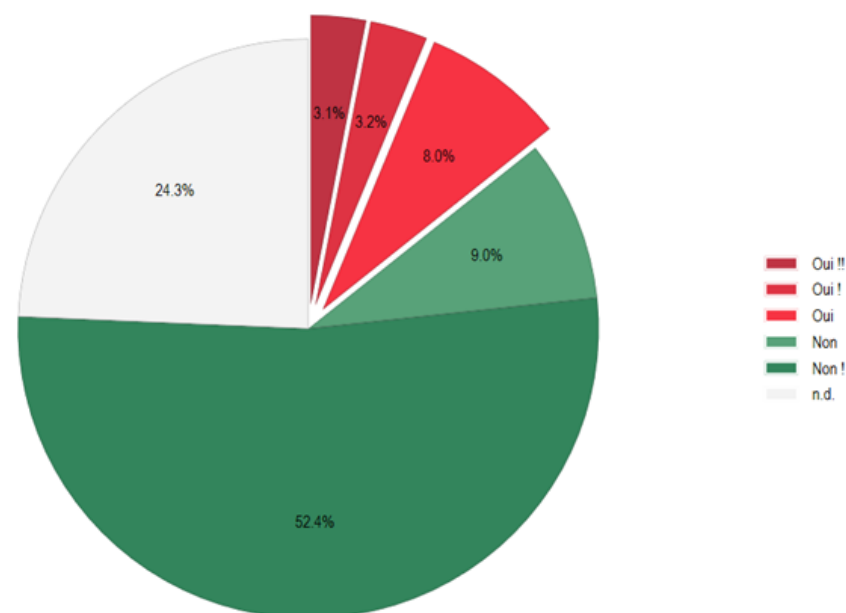
Cette part est significativement plus élevée chez les Portugais, les Musulmans, les personnes de couleur noire ou les ressortissants des pays non-européens et d'Afrique sub-saharienne; elle est plus faible chez les âgés



Discrimination comme victime

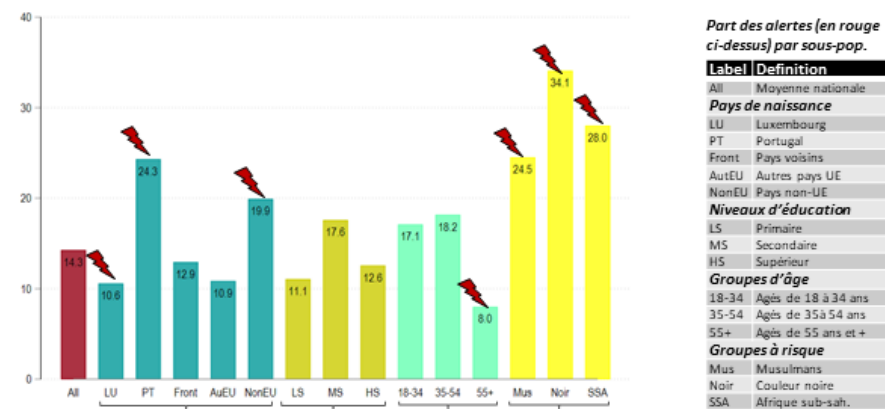
Q. Au Luxembourg, vous est-il personnellement arrivé d'être la **cible de discrimination(s)** en raison de vos caractéristiques ethno-raciales ? : « Dans d'autres circonstances »

- Très souvent (**Oui!!**)
- Souvent (**Oui!**)
- De temps en temps (**Oui**)
- Très rarement (**Non**)
- Jamais (**Non!**)
- Je ne me prononce pas/Je ne sais pas (**n.d.**)



14,3% des résidents estiment être victimes de discrimination dans d'autres circonstances

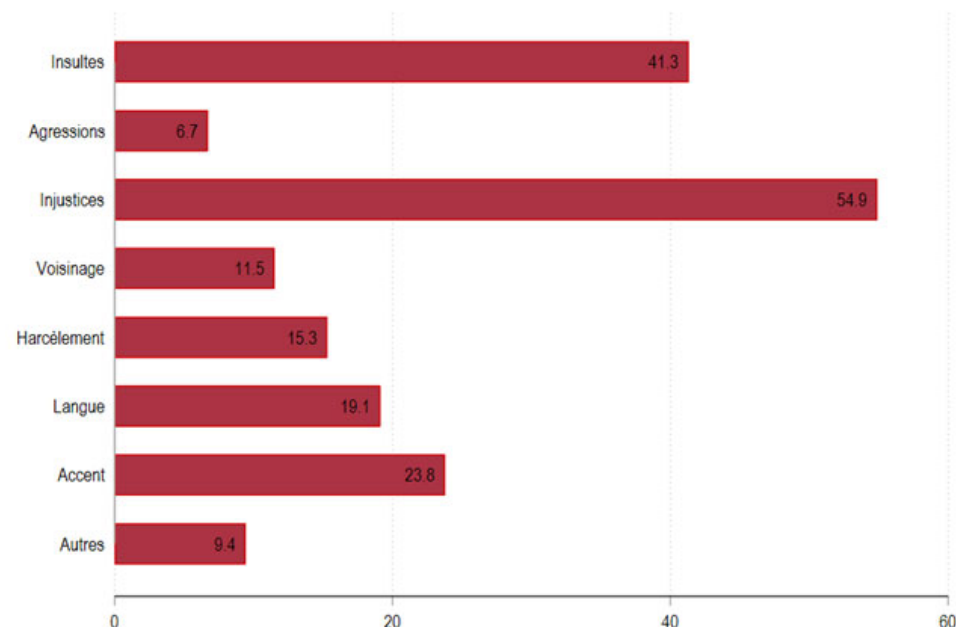
Cette part est significativement plus élevée chez les Portugais, les Musulmans, les personnes de couleur noire ou les ressortissants des pays non-européens et d'Afrique sub-saharienne; elle est plus faible chez les Luxembourgeois et les âgés



Discrimination comme victime

Q. Puisque vous avez répondu qu'il vous est personnellement arrivé d'être la cible de racisme ou discriminations en raison de vos caractéristiques ethno-raciales... De quel type d'expérience s'agit-il ? (trois réponses max)

- Insultes et/ou gestes déplacés (Insultes)
- Agression physique ou vol (Aggression)
- Traitement inégalitaire et/ou perçu comme injuste (Injustices)
- Conflit de voisinage
- Harcèlement
- Ne pas pouvoir m'exprimer dans ma langue dans les lieux publics
- Commentaires déplacés sur mon accent linguistique
- Je ne sais pas (Autres)

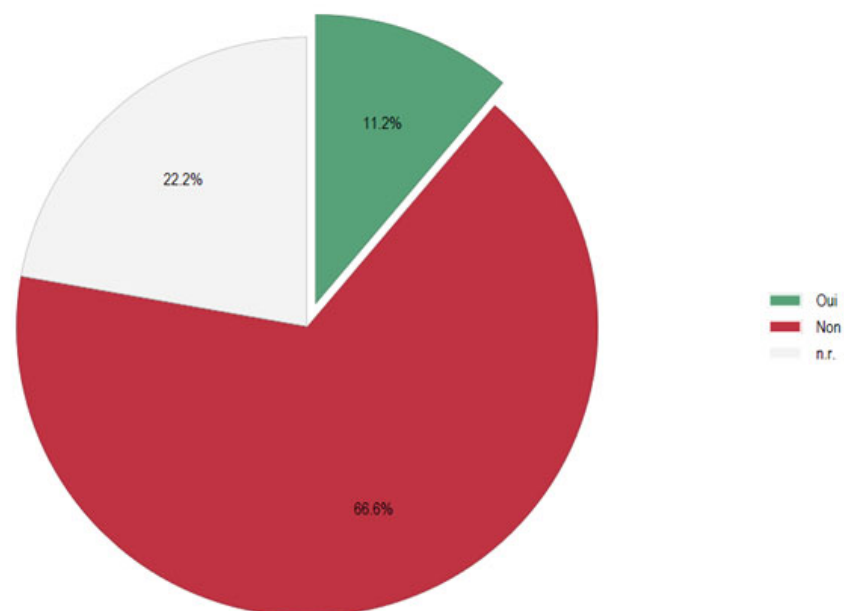


Les personnes déclarant être victimes de discriminations ethno-raciales dénoncent principalement des insultes (54,9%) ou traitements inégalitaires (41,3%)

Discrimination comme victime

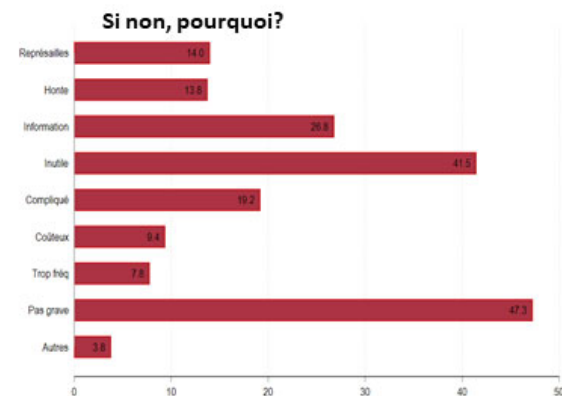
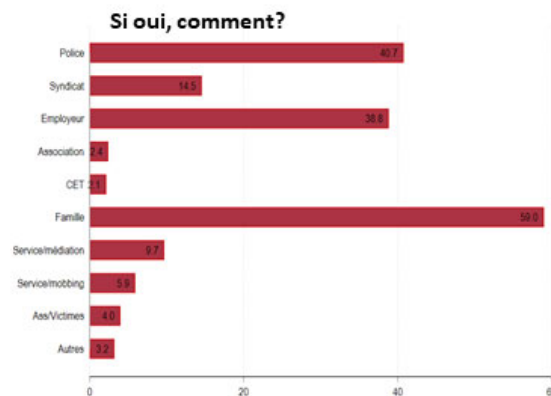
Q. Puisque vous avez répondu qu'il vous est personnellement arrivé d'être la cible de racisme ou discriminations en raison de vos caractéristiques ethno-raciales... L'avez-vous déclaré?

- Oui (et comment?)
 - A la police (Police)
 - A un avocat, un syndicat professionnel (Syndicat)
 - A mon employeur (Employeur)
 - A une ONG ou association (Association)
 - Au Centre pour l'Egalité de Traitement (CET)
 - A des amis ou membres de ma famille (Famille)
 - A un service de médiation (Serv/Médiation)
 - A un service de lutte contre le mobbing (Serv/Mobbing)
 - A un service d'assistance aux victimes (Ass/Victime)
 - Je ne sais pas (Autres)
- Non (et pourquoi?)
 - Peur d'un mauvais traitement, de représailles (Représailles)
 - Honte ou peur de créer des troubles (Honte)
 - Je ne sais pas comment ou à qui le déclarer (Information)
 - Rien ne changera si je le déclare (Inutile)
 - C'est trop compliqué et/ou prend trop de temps (Compliqué)
 - Cela coûte cher d'aller en justice (Coûteux)
 - Cela se produit trop souvent (Trop fréquent)
 - Ce n'était pas si grave que ça (Pas grave)
 - Je ne sais pas (Autres)
- Je ne me prononce pas/Je ne sais pas (n.d.)



66,6% des victimes de racisme ou de discrim. affirment ne pas le déclarer

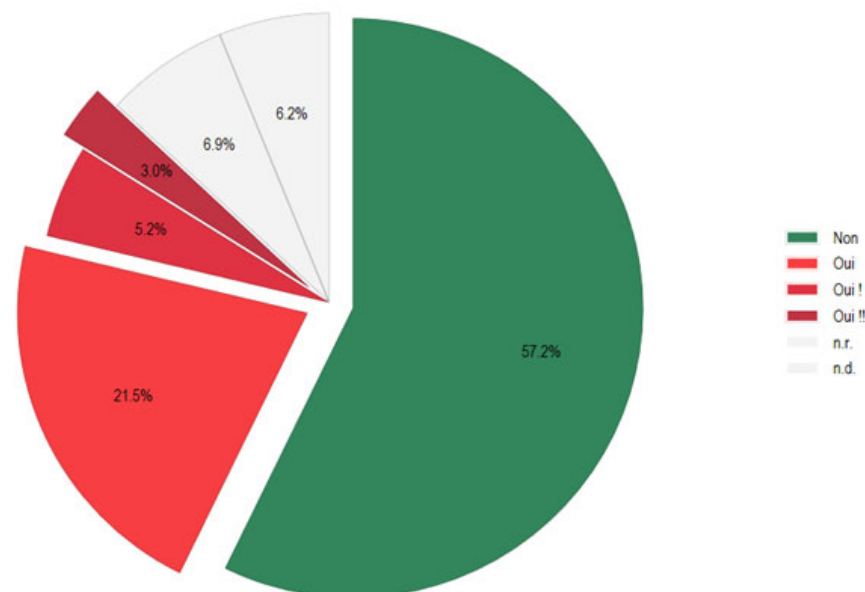
Parce que jugé inutile ou pas suffisamment graves, par manque d'information, ou parce que c'est compliqué



Discrimination comme victime

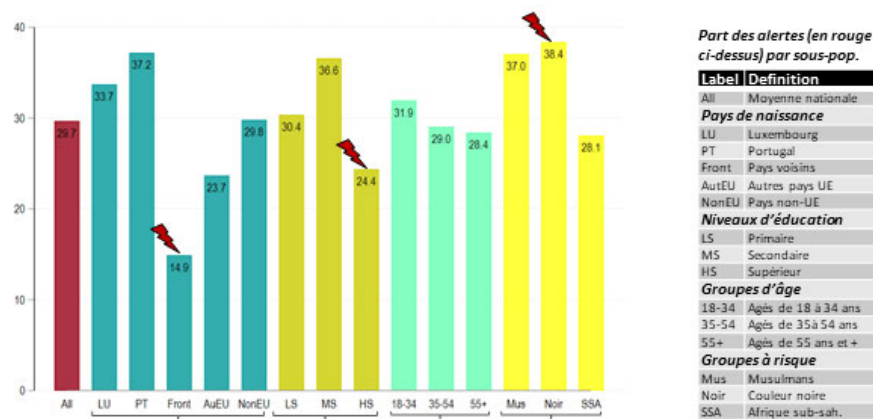
Q. Dans quelle mesure craignez-vous d'être la cible d'un crime, d'une agression, d'un vol au Luxembourg en raison de votre appartenance ethno-raciale?

- Pas du tout inquiet(ète) (Non)
- Un peu inquiet(ète) (Oui)
- Assez inquiet(ète) (Oui!)
- Très inquiet(ète) (Oui!!)
- Je ne me prononce pas (n.r.)
- Je ne sais pas (n.d.)



29,7% des résidents craignent d'être victime d'incidents du fait de leur appartenance ethno-raciale

Cette part est significativement plus élevée chez les personnes de couleur noire; elle est plus faible chez hautement qualifiés et les ressortissants des pays limitrophes



F. Politiques de lutte contre le racisme

Les graphiques synthétiques ci-dessous détaillent les questions posées aux répondants concernant les politiques de lutte contre le racisme et les discriminations. Les principaux enseignements peuvent être résumés comme suit :

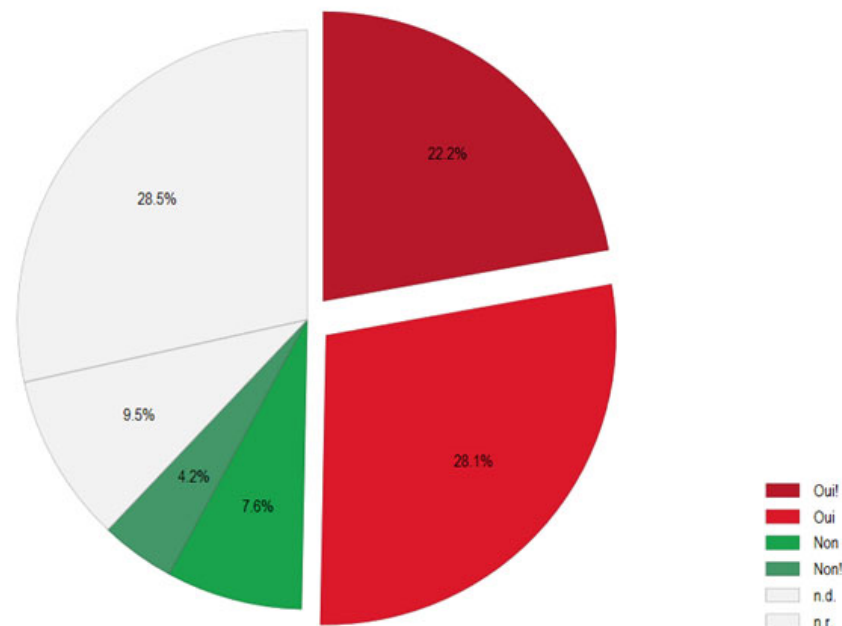
- 50,3% des résidents pensent que l'identification et la sanction des pratiques discriminatoires sont insuffisantes ; cette part est significativement plus élevée chez les personnes de couleur noire (66,1%) ; elle est plus faible chez les ressortissants des pays limitrophes et les autres européens.
- 68,4% des résidents pensent que des nouvelles décisions sont nécessaires ; cette part est plus élevée chez les Portugais (80,4%), les Musulmans (76,7%), les personnes de couleur noire (82,0%) et/ou originaires d'Afrique sub-saharienne (78,7%).
- Les domaines prioritaires sont le monde de l'entreprise (58,7% de ceux qui pensent que de nouvelles décisions doivent être prises), l'enseignement (57,6%), le marché du logement (32,3%).
- Les actions prioritaires sont : encourager la mixité (32,0% de ceux qui pensent que de nouvelles décisions doivent être prises), renforcer les sanctions (28,8%), les formations à l'interculturalité et l'anti-discrimination (28,2%), à la diversité (27,9%), information et sensibilisation (27,8%).

Perception des actions politiques

Q. Concernant la lutte contre le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg, êtes-vous plutôt d'accord ou pas d'accord avec la proposition suivante: « L'identification et la sanction des pratiques de discrimination ethno-raciale sont insuffisantes »

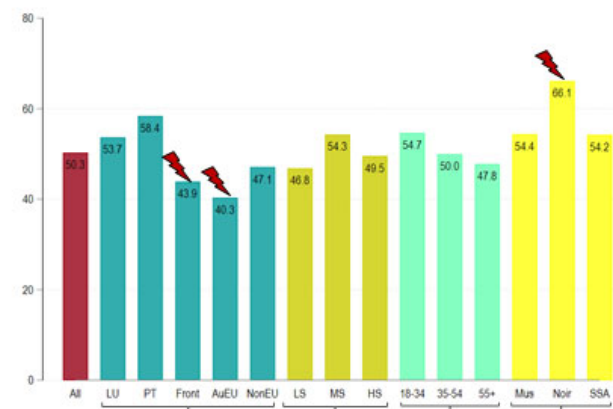


- Tout à fait d'accord (Oui!)
- Plutôt d'accord (Oui)
- Plutôt pas d'accord (Non)
- Pas du tout d'accord (Non!)
- Je ne me prononce pas/Je ne sais pas (n.d.)



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

Cette part est significativement plus élevée chez les personnes de couleur noire; elle est plus faible chez ressortissants des pays limitrophes et (autres) européens



Part des alertes (en rouge ci-dessus) par sous-pop.

Label	Définition
All	Moyenne nationale
Pays de naissance	
LU	Luxembourg
PT	Portugal
Front	Pays voisins
AuEU	Autres pays UE
NonEU	Pays non-UE
Niveaux d'éducation	
LS	Primaire
MS	Secondaire
HS	Supérieur
Groupes d'âge	
18-34	Âgés de 18 à 34 ans
35-54	Âgés de 35 à 54 ans
55+	Âgés de 55 ans et +
Groupes à risque	
Mus	Musulmans
Noir	Couleur noire
SSA	Afrique sub-sah.

Perception des actions politiques

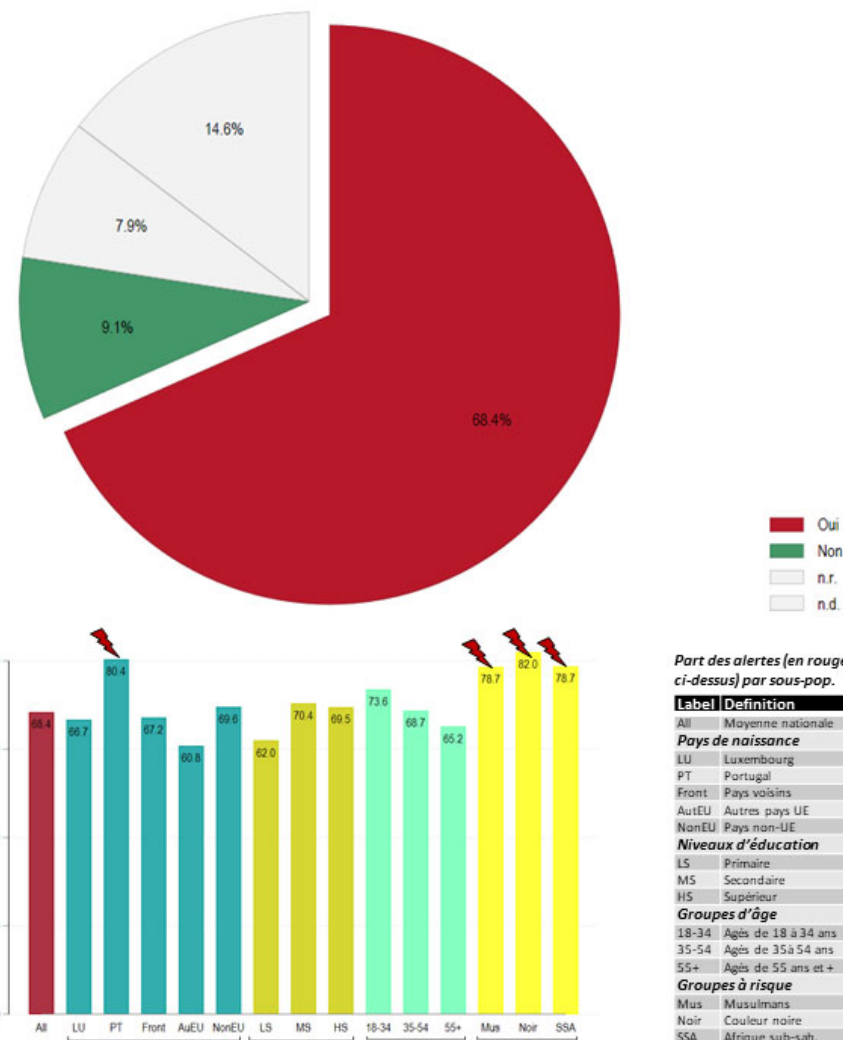
Q. Concernant la lutte contre le racisme et les discriminations ethno-raciales au Luxembourg: « De nouvelles décisions politiques doivent-elles être prises pour renforcer la lutte contre le racisme et les discriminations? »



- Oui. Et si oui, quels sont les domaines prioritaires ? (3 réponses max)
 - Au travail, dans les entreprises
 - Dans l'accès au logement
 - A l'école / l'université / dans la formation continue
 - Dans le domaine de l'aide sociale
 - Dans la santé
 - Sur les réseaux sociaux
 - Dans les médias et la culture
 - Dans les associations
 - Dans les syndicats et chambres professionnelles
 - Dans les administrations publiques
 - Dans les communes
 - Dans les partis politiques
 - Dans la législation
 - Dans aucun de ces domaines
 - Autre domaine
 - Je ne sais pas
- Non
- Je ne me prononce pas (n.r.)
- Je ne sais pas (n.d.)

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

Cette part est plus élevée chez les Portugais, les Musulmans, les personnes de couleur noire (et/ou originaires d'Afrique sub-saharienne)

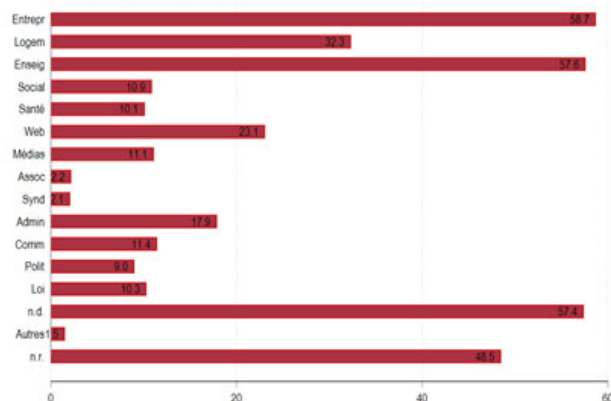


Perception des actions politiques

Q. Distribution des **domaines prioritaires** parmi ceux qui pensent que « De nouvelles décisions politiques doivent-elles être prises pour renforcer la lutte contre le racisme et les discriminations? »



- Au travail, dans les entreprises (Entrepr)
- Dans l'accès au logement (Logem)
- A l'école / l'université / dans la formation continue (Enseig)
- Dans le domaine de l'aide sociale (Social)
- Dans la santé (Santé)
- Sur les réseaux sociaux (Web)
- Dans les médias et la culture (Medias)
- Dans les associations (Assoc)
- Dans les syndicats et chambres professionnelles (Synd)
- Dans les administrations publiques (Admin)
- Dans les communes (Comm)
- Dans les partis politiques (Polit)
- Dans la législation (Loi)
- Dans aucun de ces domaines (n.d.)
- Autre domaine (Autres)
- Je ne sais pas (n.d.)



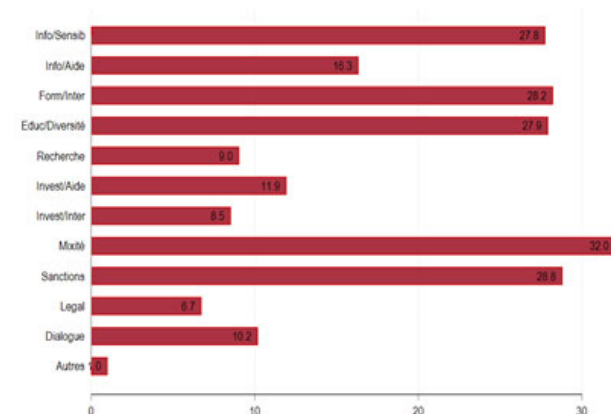
Q. Distribution des **actions prioritaires** parmi ceux qui pensent que « De nouvelles décisions politiques doivent-elles être prises pour renforcer la lutte contre le racisme et les discriminations? »

- Renforcer les actions d'information et campagnes de sensibilisation (Info/sensib)
- Mieux faire connaître les organisations de prise en charge et d'aide aux victimes (Info/aide)
- Développer des programmes de formation à l'interculturalité et à l'anti-discrimination (Form/Inter)
- Adapter les contenus pédagogiques à la diversité de la société (Educ/Divers)
- Soutenir la recherche publique sur le racisme et les discriminations (Recherche)
- Donner plus de moyens pour la prise en charge et l'aide aux victimes (Invest/Aide)
- Promouvoir les projets territoriaux d'acteurs locaux (communes, associations, etc.) (Invest/Inter)
- Encourager les initiatives permettant aux citoyens de se rencontrer et de découvrir d'autres cultures (Mixité)
- Renforcer les sanctions/punitions à l'encontre du racisme et des pratiques discriminatoires (Sanctions)
- Revoir le cadre législatif national (Legal)
- Créer des espaces de dialogue ou de médiation entre les citoyens (Dialogue)
- Autre proposition (Autres)
- Je ne sais pas (n.d.)

D'autres modalités ont été proposées mais n'ont jamais été choisies

Domaines prioritaires:
Monde de l'entreprise (58,7%), enseignement (57,6%), marché du logement (32,3%),

Actions prioritaires:
Encourage la mixité (32,0%), renforcer les sanctions (28,8%), les formations à l'interculturalité et l'anti-discrimination (28,2%), à la diversité (27,9%), information et sensibilisation (27,8%)



III. Résultats de l'enquête par entretiens auprès des experts et acteurs de terrain

Sylvain Besch, Nenad Dubajic, Annick Jacobs, Frédéric Mertz

CEFIS

La présente section représente l'analyse du volet qualitatif de l'étude sur le racisme et les discriminations dites ethno-raciales au Luxembourg. Elle constitue une partie importante en complément du sondage quantitatif auprès de la population résidente. De fait, la démarche qualitative permet de répondre à la question du « pourquoi ? » et du « comment ? ». Il s'agit donc d'une démarche de type compréhensif, qui vise à mettre à jour les processus sous-jacents aux phénomènes sociaux, d'en comprendre les ressorts dans toute leur complexité. La démarche qualitative ne dresse donc pas une photographie instantanée de la situation (à l'instar d'un sondage comme celui du LISER), mais tente d'appréhender le racisme et la discrimination à travers les expériences, le vécu, les opinions, la subjectivité, les significations des participants aux entretiens.

Notes de lecture :

Sauf avis contraire, la forme masculine employée dans ce texte a valeur de genre neutre et désigne aussi bien les hommes, les femmes ou tout autre genre. Le générique masculin est utilisé dans ce texte uniquement comme épigène dans le but d'en alléger la forme et d'en faciliter la lecture.

L'usage des termes « race », « ethnie » ou « ethno-racial » ne leur confère aucunement une valeur ou une nature essentialiste. Ils sont utilisés en tant que reflet du vocabulaire usité dans la société et doivent être compris comme tels.

A. Aspects méthodologiques

Dans le cadre de l'étude qualitative, visant principalement à recueillir auprès des structures concernées le feedback de terrain, en tant que témoins ou experts en matière de discrimination ethnoraciale ou de racisme, nous avons interviewé et consulté 67 structures¹⁶, quelque 139 individus ont participé à l'exercice sachant que certains entretiens étaient collectifs.

Les entretiens semi-directifs ont été réalisés avec le support d'un guide d'entretien (en annexe) qui abordait systématiquement et chronologiquement plusieurs thématiques :

- La compréhension et la thématisation du racisme et de la discrimination ethnoraciale
- La confrontation avec le phénomène et la prise en charge éventuelle au sein de la structure
- L'appréciation sur l'évolution du phénomène et son ampleur
- Les formes et types de racisme et de discrimination, les modes opératoires
- Le profil des auteurs de racisme et de discrimination
- Le profil, le vécu et les stratégies des « victimes »
- La connaissance et l'utilisation des ressources et structures existantes
- Les besoins de la structure et ses recommandations.

L'entretien se faisait principalement au nom de la structure ou en tant qu'expert professionnel de la thématique. Ce sont donc les pratiques, l'expérience, le contexte, le ressenti de ces professionnels qui constitue l'essentiel du matériel d'analyse lors des entretiens. Des expériences personnelles de racisme ou de discrimination ont également été évoquées en « je », essentiellement par des personnes issues de groupes racisés. Ces passages n'ont que rarement été utilisés dans cette étude. Ils ont été isolés et serviront au volet portant sur les « victimes ».

Chaque entretien a été retranscrit dans un rapport soumis aux personnes rencontrées pour validation. La totalité des rapports a ensuite été « codée » en segments et analysée avec l'aide du logiciel d'analyse de données qualitatives MAXQDA.

Même si les entretiens ont été réalisés avec des structures et des professionnels et en cette qualité, il convient de rappeler que les trajectoires sociales individuelles et leur contexte spatial et historique influencent le vécu, les ressentis et la subjectivité des professionnels rencontrés, qu'ils soient issus de groupes racisés ou pas.

Par ailleurs, ce rapport fournit de nombreuses citations tirées des entretiens avec ces experts et témoins. À la différence des victimes qui parleront en "Je" et qui s'exprimeront presque exclusivement sur leur vécu concret et personnel, ces segments, « verbatims » des structures ont un intérêt particulier en raison du caractère parfois analytique ou réflexif du discours des experts/témoins, de leur pers-

¹⁶ Quelques structures différentes ont fait l'objet d'un entretien collectif. C'est le cas avec ces différentes structures : 4 associations de la communauté portugaise, 3 de la communauté arabe et des gestionnaires de plaintes représentant 3 hôpitaux différents.

pective transversale et peut-être "détachée" du phénomène. Nous nous sommes permis de les reprendre avec largesse, car, soit ils illustrent et appuient les analyses des chercheurs, soit ils apportent intrinsèquement une plus-value analytique à la compréhension du phénomène.

Ainsi ces segments vont soit appuyer ou illustrer une réflexion des auteurs, soit apporter une plus-value par ce caractère analytique de leur discours.

À la différence des victimes qui parleront en "Je" et qui s'exprimeront exclusivement sur leur vécu concret et personnel...

Un volet complémentaire de cette étude se fera en 2022. Il concernera les « victimes » supposées de racisme ou de discrimination et mettra l'accent sur leurs expériences, leur vécu, ressenti, le contexte social de ces expériences et les stratégies mises en œuvre. Il permettra de vérifier les hypothèses et constats principaux de cette présente étude sur les perspectives des « témoins et experts ».

Parallèlement, le CEFIS a procédé à une analyse documentaire, légale et institutionnelle qui a permis de dresser un premier panorama de la situation au Luxembourg. Cette analyse a essentiellement porté sur le droit national au Luxembourg, les documents parlementaires, d'autres instruments existants (conventions collectives de travail, accords et conventions, code de déontologie, etc.), les rapports d'activités d'institutions rencontrées, des rapports d'experts ou d'autorité de contrôle (ECRI, etc.).

Enfin, des précisions ont également été collectées sur le rôle légal et institutionnel des structures auprès de responsables de structures en complément aux entretiens avec les professionnels.

1. L'échantillon des structures et experts rencontrés

Dans la mesure où le racisme et les discriminations peuvent s'observer dans divers domaines de la société et sous des formes différentes, nous avons veillé à rencontrer des structures de tous ces champs. Au départ, le choix s'est limité aux structures ayant un rôle institutionnel direct avec la thématique. Puis le cercle a été élargi à des acteurs institutionnels pouvant être confrontés directement ou indirectement à la problématique. Le cercle a également été élargi à des acteurs de terrain dans des domaines différents de discrimination : école, emploi, logement, etc.

Au final, avec 67 structures rencontrées et 139 personnes, nous pouvons affirmer qu'il ne s'agit plus d'un échantillon, mais plutôt d'un catalogue presque exhaustif des organisations et institutions de toutes sortes s'occupant de près ou de loin de racisme ou de discrimination au Luxembourg.

Quelques rares structures ont décliné notre demande ou n'y ont pas donné suite malgré nos rappels successifs (une association de professionnels dans le secteur médical et certaines structures dans le domaine des médias notamment), ce qui n'a pas empêché la tenue d'entretiens dans leurs domaines avec d'autres acteurs.

Notons que plusieurs structures ont déclaré en amont de l'entretien avoir consulté leur base ou collègues de travail avant l'entretien (c'est le cas des conseillers de l'Adem, du service Secam, de l'UEL, du service d'assistance aux victimes, etc.).

La liste de ces structures se trouve en annexe, répartie par domaine principal d'activité en lien avec le racisme et les discriminations, sachant que bon nombre de structures ont une vue très transversale de ce phénomène et peuvent être actives ou fournir des témoignages dans plusieurs domaines. Cette

classification est le fruit des auteurs de ce rapport sur base de leur expérience récoltée sur le terrain, nourrie en partie par une analyse documentaire des missions officielles :

- Travail : 31 structures
- Éducation : 32 structures
- Logement : 27 structures
- Santé : 25 structures
- Rapport aux autorités et à la justice : 28 structures
- Rapport à l'administration publique : 26 structures
- Loisirs et vie quotidienne : 20 structures
- Médias, réseaux sociaux : 21 structures
- Représentants directs ou indirects de groupes "racisés" : 12 structures

Conjointement à cette classification par publics ou domaines d'activité, il y a également d'autres différenciations entre ces institutions. La première concerne le rapport au racisme ou à la discrimination qui peut être transversal ou très spécifique. Ainsi, on retrouve :

- Des acteurs ayant une vue transversale du phénomène : il peut s'agir d'associations en contact avec les publics racisés ou de représentants de communautés ou de publics spécifiques issus des migrations (DPI, BPI, etc.) ou d'acteurs ayant une mission spécifiquement dédiée à la lutte contre le racisme et les discriminations.
- Des acteurs susceptibles d'être en contact avec les « victimes » de racisme ou de discrimination dans un domaine particulier, qu'il s'agisse d'acteurs publics ou privés (dans le logement, le travail, l'éducation, etc.).

Parmi les acteurs publics et privés, nous retrouvons aussi dans notre répertoire des structures ayant une mission en lien direct avec l'objet du racisme et des discriminations, ainsi que des acteurs institutionnels n'ayant pas un rôle spécifique par rapport à la thématique, mais pouvant y être confrontées occasionnellement.

- Lien institutionnel direct ou légal par rapport à la problématique du racisme ou la discrimination :
 - CET
 - ITM
 - Organes de régulation/surveillance du côté des médias et de la presse (ALIA, Conseil de Presse)
 - Organisations ayant la capacité légale d'agir comme partie civile : organisations syndicales représentatives OGBL et LCGB, des associations agréées, pour jouer le rôle de partie civile (Asti, Clae, Caritas, LdH, etc.).
 - Parquet et Police Judiciaire et Police Grand-Ducale qui interviennent dans la poursuite d'infractions pénales de racisme et de discrimination.

- Associations de défense des groupes racisés : Finkapé, Lëtz Rise Up, etc.
- Lien institutionnel indirect ou occasionnel (sans mission spécifique), mais confronté à la problématique dans leur champ d'activité :
 - Structures institutionnelles de plaintes et de médiation : Ombudsman, CCDH, Médiateur santé
 - Services de gestion de plaintes dans les hôpitaux
 - Services publics dans l'enseignement : Service de médiation scolaire, Secam-Casna, médiateurs interculturels, CePAS
 - Logement : Agence immobilière sociale, Mieterschutz, Lisko, Wunnengshëllef, Chambre immobilière, agence immobilière privée
 - Emploi : Adem, Stop mobbing, organisations d'employeurs ou visant particulièrement les employeurs : UEL, INDR et IMS
 - Médias : modérateurs de réseaux sociaux d'organes de presse, Conseil de presse, ALIA

Finalement, une série de personnes individuelles ont également été interrogées en leur qualité d'experts sur le racisme et les discriminations. Il peut s'agir de chercheurs, de juristes ou avocats familiarisés avec la problématique ou abordant la question sous l'angle des droits fondamentaux ou de structures elles aussi expertes techniques ou juridiques, du sujet comme la CCDH, Franet Luxembourg, etc.

Le nom de certaines organisations peut apparaître dès lors qu'il convient de présenter le rôle officiel, leurs missions ou des positions écrites publiques. Ainsi, ce sera le cas dans les chapitres consacrés au cadre légal, au fonctionnement des structures, au panorama institutionnel ou à leur mode de prise en charge, aux données qu'ils produisent.

Par contre, au niveau des citations, verbatims tirés des rapports et de l'analyse, nous essayons de veiller à la non-identification des individus (certaines structures se limitent à une seule personne), nous avons donc choisi d'utiliser dans les citations des catégories génériques, sans indiquer le nom ou la fonction des individus, voire le nom de la structure.

D'autant plus que des structures ont expressément expliqué le souci de l'anonymat.

Dans ce rapport, ces structures n'apparaîtront pas sous leur dénomination légale ou publique, mais sous une catégorie, rubrique plus générale lorsque nous citerons des segments issus d'entretiens :

- « Patronat » : UEL, INDR, IMS, etc.
- « Acteur public de l'emploi et travail » : Adem, ITM
- « Organisation syndicale et salariale » : LCGB ; OGBL, Mobbing asbl
- « Acteur public de l'éducation » : Stop mobbing, CePAS, Secam, médiateur, etc.
- « Experts » : juristes, chercheurs, autres, FRA, CCDH
- « Organisme de médiation et de plainte » : CET, Ombudsman, Gestionnaire de plaintes dans les hôpitaux, Médiateur santé...
- « Association de défense des publics racisés » : Finkapé, Lëtz Rise Up, associations communautaires diverses, OIL, etc.

- « Association sociale en contact avec les publics racisés » : Asti, Clae, Caritas, Croix-Rouge, Service interprétariat interculturel, LdH, Respect.lu
- « Acteur de la Justice et de la Police »: Parquet, Police judiciaire, Police Grand-Ducale, Service d'assistance aux victimes
- « Acteur du logement » : Agence immobilière sociale, Mieterschutz, Lisko, Wunnengshëllef, Chambre immobilière asbl, Agence immobilière privée...
- « Médias » : Modérateurs réseaux sociaux Tageblatt, l'Essentiel, Wort, Conseil de presse, ALIA.

B. Compréhension et thématisation du racisme et des discriminations raciales ou ethniques au sein des structures

La difficulté d'appréhender la question du racisme et de la discrimination raciale est notamment liée au flou sémantique, sociologique, politique, idéologique persistant autour de ces notions et aux affects ou émotions qui y sont attachés. Elle provient également du défi que représente la construction d'une définition juste, précise et englobant les nombreuses dimensions des notions, tout en évitant de tomber dans le piège du dogmatisme qui consiste à élaborer une interprétation fermée et définitive, la figeant dans une conception unique, arrêtée et particulière. « *Les accusations de racisme sont tellement courantes et réfèrent à des situations tellement disparates que le terme lui-même devient banal, et la notion qu'il est censé désigner de plus en plus floue.* »¹⁷ Car il n'y a pas un racisme ou une forme de discrimination raciale, mais bien des racismes, et comme le note Alberte Ledoyen¹⁸ : « *Le racisme est essentiellement opportuniste dans ses formulations. Cet opportunisme fait de lui un phénomène qui n'a pas d'identité propre, qui passe inaperçu.* »

Le racisme et la discrimination raciale sont multiples, sous leurs formes historiques les plus connues comme le colonialisme, l'esclavagisme, l'antisémitisme, l'apartheid, le ségrégationnisme, etc. Force est de constater que malgré les luttes menées contre le racisme au niveau mondial, les phénomènes racistes et discriminatoires sont bien réels et omniprésents au quotidien dans nos sociétés modernes.

Dans le cadre de l'enquête sur les racismes et les discriminations ethno-raciales, nous avons rencontré des membres de la société civile (issus du monde associatif, des organisations spécifiques, des syndicats, etc.), ainsi que des responsables d'administration et de services publics, des journalistes, des juristes et autres acteurs qui sont présents sur le terrain en matière d'analyse, de prise en charge et de traitement du racisme et des discriminations ethno-raciales. Nous avons commencé ces entretiens par une question qui se veut introductive et souhaite faciliter l'entrée dans le vif du sujet : *quelle est votre compréhension du racisme et des discriminations ? Qu'entendez-vous par racisme ? Qu'entendez-vous par discrimination raciale ? ...*

Dans un autre chapitre, nous nous interrogeons, sur base des situations relatées par les participants à l'enquête, sur les différentes formes et manifestations du racisme et des discriminations.

1. Racisme : un fait difficile à appréhender et à nommer

Au-delà de la question préalable mentionnée se pose, de manière plus générale, la façon d'aborder le racisme et la discrimination, compte tenu du flou et de l'omniprésence de ces notions. De plus, la question du racisme et de la discrimination n'est pas forcément au cœur des activités des personnes que nous avons rencontrées, elle s'inscrit néanmoins dans une relation à autrui où le rapport à l'autre, dans toute sa diversité, est quotidien. Ainsi, sans parler d'un cadre conceptuel construit et pensé, nous avons tous une approche, une idée de ce que peuvent être le racisme et/ou la discrimination. Enfin, même si les entretiens se faisaient avec des personnes dans leur contexte professionnel au sein, voire au nom de leur structure, il est difficile de séparer les conceptions des personnes rencontrées tirées de leur expérience au sein de ce cadre professionnel ou associatif, des conceptions issues du cadre

¹⁷ Alberte Ledoyen, *Le racisme des définitions aux solutions : un même paradoxe*, document de travail pour la commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, février 1998.

¹⁸ Alberte Ledoyen, op.cit. page 4.

public, sociétal et médiatique, ou privé dans lequel ces notions sont largement débattues. On peut légitimement penser que ces deux contextes, professionnel et privé, nourrissent la thématisation du racisme et des discriminations auprès des interlocuteurs.

Il est apparu, au fur et à mesure des rencontres, que cette question posait, du reste, problème aux personnes interviewées, à cause du flou apparent et des entrées multiples que peuvent impliquer le racisme et la discrimination raciale.

En premier lieu, plusieurs acteurs témoignent de la difficulté de trouver une façon adéquate de parler des phénomènes. C'est surtout le mot « race » qui pose problème.

Selon un expert¹⁹, *« le mot racisme est douteux, inquiétant parce que dans notre langue le terme de race ne peut pas être employé en relation avec des personnes. En utilisant le terme race, on met un être humain au même niveau qu'un animal, il y a différentes races de chiens, les unes sont grandes, les autres petites... »* Un autre expert ne reconnaît *« pas le terme de race (elles n'existent pas), mais le racisme existe bel et bien »*. Un interlocuteur associatif précise : *« pour moi, le racisme est une doctrine qui prône la supériorité ou l'infériorité de certaines "races" entre guillemets, je n'aime pas trop le terme de race, et à partir de là on va justifier des discriminations, des exploitations, des ségrégations »* (Association sociale en contact avec les publics racisés).

Par ailleurs, on ne partage pas forcément les mêmes approches du phénomène, au sein de la société civile. Pour une association sociale en contact avec les publics racisés²⁰, en effet, parler de racisme sous-entend que les races existent, *« c'est pourquoi nous évitons de mobiliser la lutte contre le racisme, même si les situations de racisme existent. Idem, quand on importe le concept d'ethnie en Europe, c'est quelque chose qui relève complètement de la construction et on a vu (...) le danger d'importer ces termes qui sont opérants sur certains territoires, mais de les mobiliser dans un contexte migratoire en reconstituant les ethnies comme on a pu le faire à l'époque avec les nations, représente un risque en termes de violence puisque les groupes sont amenés à se démarquer et à s'opposer. Il aurait été plus pertinent pour le Luxembourg d'axer la recherche sur les discriminations sur base nationale, car ça correspond à l'ensemble des expériences migratoires. »* Selon cette association sociale en contact avec les publics racisés, les concepts mobilisés dans le cadre de la présente étude ne correspondent pas à l'histoire du Luxembourg. Cet angle d'approche est plus en lien avec des revendications, y compris identitaires, importées des États-Unis. Il semble qu'une des plus profondes discriminations au Luxembourg se base sur la nationalité.

On voit donc émerger deux visions différentes du racisme, l'une plus en lien avec l'universalisme tend à effacer les différences identitaires au profit d'une lutte pour l'égalité individuelle, l'autre au contraire insiste sur les différences culturelles, ethniques, communautaires, car elles sont le fondement des différences entre groupes et des inégalités raciales structurelles.

Enfin, pour un expert, *« le racisme est un mot qui veut tout et rien dire. Il s'agit d'un mélange de peur de l'altérité, de la différence (méfiance, méconnaissance de l'Autre). Il y a en plus les enjeux de pouvoir et la violence, la discrimination et l'exclusion multiples envers l'Autre. »*

Aussi, la préoccupation pratique qui émerge, c'est comment nommer les groupes « racisés » sans les heurter et/ou contribuer au renforcement des stéréotypes ou d'une assignation identitaire. Selon les médias, *« on a un problème de dénomination qui arrive de manière récurrente, avec les sujets sensibles et on attache une grande importance à ne vouloir heurter personne, mais en même temps, on est*

¹⁹ La liste des institutions rencontrées dans le cadre de la recherche se trouve en annexe.

²⁰ Le développement des abréviations se trouve en annexe.

obligé de parler des réalités. Exemple : parler de “personne afro-descendante” dans un gros titre est un bon terme, mais qui reste difficile à placer. Ou bien “personne noire”, “les Noirs”, “les gens de couleurs”, etc. ». « Par exemple, trouver une photo pour illustrer un article sur le racisme, comment illustrer le racisme autrement qu’en mettant une photo d’une personne afro-descendante comme c’est souvent le cas ? » (Médias).

Les différences entre les habitants du pays se vivent au quotidien et se reflètent dans la façon de les nommer : *« on entend tout le temps les “Luxembourgeois”, les “étrangers”, les “non-Luxembourgeois”, donc automatiquement on exclut. Les personnes qui habitent depuis 30 ans dans une commune, on continue à les nommer des “étrangers”, comme s’il n’y avait pas de mots pour les nommer, c’est in-nommable. Quand on nomme une personne “non-Luxembourgeoise” ou “étrangère”, on lui refuse une identité »* (Association sociale en contact avec les publics racisés).

Comme on le constate, l’entretien avec des membres des médias et une association sociale en contact avec les publics racisés montre que définir le racisme, voire les catégories de populations qui y sont associées, est assez compliqué :

« La définition du dictionnaire est claire, nette et précise, puis arrivent toute une flopée de définitions sur les propos haineux et les discriminations (...) Chacun parmi nous va avoir sa propre définition. »

Un interlocuteur des médias précise également : *« Nous n’avons encore jamais statué sur une situation de racisme, notre conseil d’administration n’a pas encore dû prendre de décision dans ce domaine et c’est pour cela que nous n’avons pas de définition. Chez nous il faut toujours regarder d’un cas à l’autre. »*

Même chez les experts, la question du racisme est *« volatile »*, comme le précise un acteur de la Justice et de la Police : *« Dans le cas du racisme et des discriminations, l’infraction n’est pas toujours exprimée, on ne va pas dire qu’on ne veut pas d’Arabes dans l’entreprise ». Enfin, cette anecdote d’une association est particulièrement significative : « Sur la spécialisation des avocats, on a eu un cas ..., on avait demandé l’avis juridique à un avocat spécialiste sur la question qui disait que ce n’était pas un cas de racisme avéré, or il y a eu une condamnation par après, on voit bien que c’est très difficile de qualifier une affaire, même pour un avocat spécialiste. »*

2. De la discrimination dite ethno-raciale

Les interviewés ont également défini la notion de discrimination, malgré les incertitudes et le flou en ce qui concerne cette notion. Parfois, la *« discrimination est plus difficile à définir, à partir de quand fait-on de la discrimination ? On traite les gens différemment sans s’en apercevoir. Ce sont des questions qu’on rencontre tous les jours en médiation »* (Acteur de la Justice et de la Police).

« Sur le terrain, les gens ne comprennent pas où commence une discrimination et où ça s’arrête. Quand on parle de discrimination, de quoi parle-t-on vraiment ? » (Organisation syndicale et salariale)

Les motifs et caractéristiques à la base de la discrimination dite ethnoraciale ne sont pas faciles à appréhender. *« Peut-être il n’y a pas de définition exhaustive des motifs de discrimination. Par exemple, au Luxembourg, certaines lois mentionnent l’origine, d’autres mentionnent la nationalité, certaines mentionnent une prétendue race ou la race tout court. Il y a des différences avec les autres*

pays où la liste est beaucoup plus longue, comme la Belgique avec au total 19 critères de discrimination, et pour les critères dits raciaux, la prétendue race, la nationalité, la couleur de peau, l'ascendance, surtout en lien avec la religion, l'ethnicité juive, l'origine nationale ou ethnique » (Expert).

Plus spécifiquement, par rapport à la notion de discrimination ethnoraciale, on se réfère essentiellement à des personnes repérées comme faisant partir d'un groupe dit ethnique et défini à partir de divers éléments comme le rattachement à un territoire, une région et à une culture spécifique. *« La discrimination ethnoraciale se compose d'éléments plutôt sociaux en lien avec l'appartenance à un territoire. On doit préciser de quelle ethnicité on parle, si on se base sur la nationalité ou des éléments relatifs à la religion, à l'histoire, aux ancêtres des personnes » (Expert).*

Pour un membre des médias également, la discrimination dépend de caractéristiques visibles d'une personne. *« Elle est liée à des mœurs, vêtements, à la couleur de la peau, aux orientations sexuelles, croyances religieuses, handicaps, voire aux quartiers de résidence... »*

Un représentant d'une organisation syndicale et salariale précise encore que *« la discrimination, on la voit plutôt au Luxembourg, par la langue. Quand on ne parle pas le luxembourgeois, on a du mal à trouver un travail, surtout dans l'administration, c'est vraiment discriminatoire. »*

Une panoplie d'acteurs du secteur public ou de la société civile concordent à dire que la discrimination se base d'abord sur une différence de traitement (association sociale en contact avec les publics racisés, patronat, etc.).

Formellement, la *« discrimination ethnoraciale se voit dans les procédures de candidature où l'on choisit un nom européen par rapport à quelqu'un qui a un nom arabe ou africain. »* (association de défense des publics racisés)

La discrimination est souvent abordée par rapport au droit, parfois en évoquant les formes interdites par la loi. *« Une discrimination ethnoraciale se produit lorsque l'une des différences de traitement prohibées par la loi est opérée en raison de l'appartenance ou la non-appartenance, d'une personne, d'un groupe ou d'une communauté, à une race ou une ethnie »* (Acteur de la Justice et de la Police).

Il ressort que la discrimination ethnoraciale est définie en droit. *« La directive européenne précise des motifs de discrimination, cependant des discriminations peuvent être justifiables, par exemple connaître l'anglais pour un poste où la maîtrise de cette langue est nécessaire »* (Patronat).

La discrimination est déclinée en termes d'inégalité d'accès au logement, à l'emploi, à l'éducation, etc. Même si la loi réprovoque ces pratiques et condamne l'inégalité face aux droits fondamentaux des individus, il existe une *« discrimination à l'emploi ou au logement, c'est le refus de louer un appartement à cause de son appartenance ethnique »* (Association de défense des publics racisés).

De fait, si tous les racismes se valent, seuls certains comportements discriminatoires sont interdits. Avec une distinction importante d'un expert : *« On parle de discrimination directe lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre, en raison d'une caractéristique qui est protégée par la loi. C'est par exemple, le cas si la candidature à un emploi est refusée en raison de la couleur de peau. Il se peut aussi qu'une mesure à première vue neutre entraîne malgré tout des effets discriminatoires. On parle alors de discrimination indirecte. »*

Une association sociale en contact avec les publics racisés fait remarquer que toutes les sociétés se construisent sur des différences, la question est de savoir à quel moment ces différences sont jugées inacceptables : *« parfois il y a des différences très importantes, au niveau socio-économique par exemple, mais qui sont jugées acceptables. (...) Puis, il y a les différences qu'on veut corriger, comme*

l'acquisition de la langue luxembourgeoise et qui va faire l'objet d'une politique d'intégration. Donc, on a un lien très étroit entre les discriminations qu'on a jugées inacceptables, celles qu'on veut corriger, et celles qu'on va laisser comme ça. » Par exemple, il existe des inégalités de représentation. Selon une association de défense des publics racisés, *« l'accès au milieu de décision, comme les Chambres professionnelles, de Commerce ou l'Union des entreprises luxembourgeoise, reste très luxembourgeois, bien que dans le milieu du travail les étrangers dépassent numériquement les Luxembourgeois. La démographie pose un certain nombre de défis qui ont du mal à être reconnus et encore moins à être résolus. »*

3. Des difficultés à distinguer racisme et discrimination

S'il est difficile de définir ces termes, nous avons noté qu'il est tout aussi compliqué de faire la distinction entre ces deux notions. Parfois, il n'y a pas de différences perçues entre le racisme et la discrimination ethnoraciale, ou l'un découle de l'autre, mais le lien étroit est souvent souligné entre ces deux notions. Néanmoins, pour un expert, la discrimination apparaît plus large que le racisme à cause de la présence d'autres motifs comme l'inégalité homme-femme, la discrimination socio-économique, etc.

Selon une association sociale en contact avec les publics racisés, *« souvent on confond les deux. C'est une question de terminologie, de mots »* ou un expert : *« Cette question nous a posé quelques problèmes. Il n'était pas évident de faire la différence entre les notions de racisme et de discrimination ethnoraciale »*.

Que ce soit pour les acteurs du secteur du logement ou celui de l'emploi, il y a souvent cette idée qu'il est *« difficile de séparer les deux phénomènes, la ligne entre racisme et discrimination est très fine »* (Acteur du logement) ou que le *« racisme et discrimination (...) c'est le rejet de l'autre, c'est se différencier par rapport à l'autre »* (Association de défense des publics racisés).

Si les experts peuvent rencontrer des difficultés face à ces notions qui sont loin de faire l'unanimité encore aujourd'hui auprès des chercheurs, les personnes que nous avons rencontrées ont forcément une certaine perception du racisme et de la discrimination.

En ce qui concerne la définition du racisme, les professionnels interviewés s'accordent pour souligner le caractère violent et brutal des jugements auxquels sont soumises les victimes. Comme le souligne un expert, *« le racisme est une forme très injuste et très brutale, peut-être la plus brutale de discrimination, celle qui est la plus visible et par laquelle le plus grand nombre de personnes est concerné. »*

Cette violence touche le plus souvent des étrangers visibles, c'est-à-dire des personnes *« racisées »*²¹, selon des critères très divers : couleur de la peau, yeux bridés, cheveux crépus, etc. Le racisme concerne une communauté particulière, comme *« l'islamophobie est tout acte de violence dirigé contre des individus sur base de leur appartenance réelle ou supposée à l'islam »* (Association de défense des publics racisés).

Plusieurs acteurs rencontrés basent leur compréhension du racisme et des discriminations sur la manière dont la majorité des usagers les conçoit et les exprime. Aussi, ils ont des difficultés à qualifier un

²¹ Stéphanie Carneau, Grégory Giraudo-Baujeu, *Présentation, pour une sociologie du racisme*, in Sociologie et société volume 50, Numéro 2, Automne 2018, p. 181 : *« il est établi que le racisme concerne des personnes racisées sur des critères qui débordent très largement les nationalités juridiques ou les pays de naissance. »*

comportement de raciste ou de discriminatoire, face aux témoignages reçus, aux ressentis exprimés et aux situations rencontrées.

Dans un effort de synthèse, un organisme de médiation et de plainte suggère que *« toute personne qui exprime un sentiment de traitement injuste sur base de sa nationalité, son origine, son appartenance à une minorité (ethnique ou religieuse...) »* soit entendue comme une personne potentiellement discriminée.

Une organisation syndicale et salariale résume bien la difficulté au niveau de l'appréciation des situations : *« Si on traite des personnes différemment (...) alors, on n'est plus loin du racisme et des discriminations. Et puis il y a des choses plus subtiles comme la langue et d'autres facteurs qui entrent en jeu. C'est un phénomène diffus parce que souvent plusieurs facteurs se réunissent. »*

Divers liens entre racisme et discriminations sont pointés par les interlocuteurs. Un acteur de l'éducation y voit des rapports étroits et des dynamiques sous-jacentes, ainsi qu'un tronc commun, de sorte que les différences restent dans l'ombre. Pour un acteur de la Justice et de la Police, il paraît évident qu'il y a *« un lien entre ces deux notions : pour opérer une différence de traitement entre des personnes en raison de critères ethno-raciaux, il faut tout d'abord être persuadé de l'existence d'une différence entre des races et ethnies, et ensuite être convaincu de la supériorité d'une race par rapport aux autres, justifiant un comportement discriminatoire. »*

À plusieurs reprises, le racisme est défini comme une forme de discrimination ou de ségrégation ethnoraciale : *« Le racisme peut se montrer sous forme d'une discrimination, par rapport à l'emploi par exemple, c'est une forme de racisme. »* (organisation syndicale et salariale) De même pour des chercheurs, le racisme, *« c'est une discrimination très spécifique qui se base sur un trait qui est visible (...) Le racisme est un volet de la discrimination »*. Ou encore, selon un acteur du logement et un expert, *« la notion de racisme se rattache à la « race » et le plus souvent à la couleur de peau. Le racisme fait partie des thèmes qui s'inscrivent dans la discrimination qui est à un niveau plus général »*.

On le voit, les experts dans le domaine juridique se rattachent naturellement plus volontiers à une définition plus legaliste de ces phénomènes, alors que la plupart des autres acteurs, administrations, associations, évoquent ces processus dans leur globalité, souvent comme un continuum.

4. Et la xénophobie ?

Selon des représentants d'une organisation syndicale et salariale, un autre concept sature le débat : *« Il y a un amalgame entre racisme et xénophobie. Il faut faire une distinction entre les deux termes. La xénophobie c'est la peur de l'étranger. »* L'étranger, c'est aussi « l'inconnu », dans le sens de l'ignorance. Cette ombre qui fait peur. Ce sentiment est largement alimenté par des idéologies nationalistes et identitaires, d'après un expert. L'inconnu qui menace est souvent incarné par une population étrangère (« l'immigration africaine qui vient prendre la place »), les croyants d'une religion (« l'islam qui vient remplacer nos valeurs ») ou un groupe social (« les frontaliers qui viennent occuper nos emplois, menacer notre langue... ») ou encore les Asiatiques en période de Covid... Les rejets concernent les *« comportements mal compris ou considérés comme "déplacés", dans la mesure où ils ne rencontrent pas les codes de la société d'accueil »* (Association sociale en contact avec les publics racisés). D'après des représentants d'une association de défense des publics racisés, la majorité des discours racistes tourne autour de la religion musulmane. Pour une association de défense des publics racisés, le racisme culturel est la nouvelle tendance : *« les gens ont des attitudes, croyances ou des pratiques qui*

sont considérées en inadéquation avec le maintien de la paix, c'est le lien avec l'islamophobie, car ce n'est plus l'appartenance à une ethnie, mais l'appartenance à l'islam qui fait que même les convertis subissent les discriminations. »

Selon une organisation syndicale et salariale, la problématique de la langue l'emporte au Luxembourg, avant celle de la couleur, des apparences ou de la religion. *« Quand le racisme n'est pas basé sur la couleur de la peau, c'est l'autre qui vient voler notre travail, notre pain, nos femmes, qui vient faire le bordel, l'autre qui n'est pas comme nous socialement, il y a un racisme envers les Portugais, envers les étrangers (...) il y a un racisme envers les frontaliers, qui viennent aussi voler le travail des autochtones »* (Association de défense des publics racisés).

5. Le racisme, une attitude ; la discrimination, un acte

Afin d'organiser le débat sur les racismes, une définition plus précise de la notion peut être donnée, en évoquant diverses caractéristiques et en établissant une différence entre racisme et discriminations, peurs et rejets. Si le racisme est une attitude ou une expression, la discrimination se solde par un acte (rejet, discours de haine, violence...), même si sa qualification reste complexe. *« La discrimination c'est du racisme en actes, dans l'action »* (Association sociale en contact avec les publics racisés). Pour un acteur public de l'emploi et travail, il existe une différence entre racisme et discrimination. *« Le racisme constitue une attitude. La discrimination comporte un aspect systématique. Outre le fait de se sentir supérieur à l'autre, elle inclut un acte privilégiant l'un par rapport à l'autre. »*

Si le racisme est un état d'esprit, une idéologie, une théorie assumée ou ancrée dans l'histoire, comme le colonialisme et l'esclavagisme (Association de défense des publics racisés), il légitime les passages à l'acte discriminatoire au quotidien (Patronat, Association sociale en contact avec les publics racisés, Expert). Ainsi, pour un expert, le racisme est une attitude idéologique qui peut s'exprimer physiquement ou oralement dans des expressions comme le discours haineux sur les réseaux sociaux. Au départ des préjugés, attitudes négatives envers des personnes que l'on perçoit comme différentes, on justifie des différences de traitements. Selon un média, le propre des théories racistes est la hiérarchisation des races supposées. *« Le terme de race renvoie à un concept idéologique qui n'existe pas au niveau biologique. Avec nos clients, nous travaillons sur cette pensée qu'un groupe peut être inférieur au mien (...) et induire l'intolérance à partir de facteurs qui me différencient d'une autre personne »* (Association sociale en contact avec les publics racisés).

« Si le racisme relève de jugements stéréotypés portés sur l'origine, le groupe ethnique, la nationalité, l'apparence..., la discrimination est un acte qui désavantage des personnes d'origine ou d'appartenance différentes par rapport à un groupe dominant. C'est un problème anthropologique généralisé dans l'ensemble du monde, et dans toutes les sphères de la société » (Association sociale en contact avec les publics racisés).

À l'inverse du racisme, la discrimination peut, par ailleurs, se pratiquer de manière non intentionnelle, *« On traite les gens différemment sans s'en apercevoir. Ce sont des questions qu'on rencontre tous les jours en médiation »* (Organisme de médiation et de plainte). *« Les stéréotypes créent des schémas, des modes de pensée. Ils sont transmis par une culture, par l'éducation, parce que l'on entend ou apprend dans sa sphère privée »* (Expert). *« Une discrimination peut se faire de manière involontaire, alors que le racisme est de volontaire, plus violent, pas forcément physique, mais souvent psychique (...) »* (Acteur public de l'éducation).

La discrimination peut s'exercer indépendamment d'une idéologie raciste, ou en être la conséquence : « *Au niveau de la discrimination ethnoraciale, on pensait qu'il s'agit d'expressions du racisme, qui pouvaient même être indépendantes d'une idéologie raciste, mais qui se présentent dans la vie quotidienne.* » (expert) Selon une association de défense des publics racisés, la « *discrimination est plutôt la conséquence en acte du racisme où on traite différemment une personne ou un groupe.* »

6. La notion de racisme et de discrimination systémiques

Il peut aussi exister des formes de discriminations au-delà de celles signalées dans le cadre législatif. Des discriminations transversales à divers domaines. On a ainsi évoqué la discrimination systémique voire l'institutionnalisation de la discrimination. Le racisme comporte également une dimension structurelle qui peut être comprise de diverses manières.

« *Quand il y a racisme, il y a discriminations à différents niveaux (...) accès à l'éducation, au logement au travail, etc., ça peut aller jusqu'à la violence et la haine, une déconsidération des personnes (...), une délégitimation de la parole, et de ce fait, c'est devenu un racisme structurel au Luxembourg.* » (association de défense des publics racisés) Pour une autre association de défense des publics racisés, le « *racisme est une oppression économique d'une population, des Noirs et des afro-descendants pour leur territoire, leur main-d'œuvre et leurs richesses naturelles (agriculture, sols, minerais...).* Le racisme n'est pas seulement des insultes, c'est un système qui est mis en place pour retirer des profits économiques par l'exploitation des ressources naturelles et humaines. » Selon une organisation syndicale et salariale, « *il y a un racisme individuel, des actes isolés et un racisme qui est dans la société, un racisme structurel ou institutionnel où la société soutient et reproduit ce système raciste et inégalitaire.* » Une association sociale va plus loin : « *On est une société raciste en général (...), le racisme c'est penser qu'il y a des races plus élevées que d'autres et (...) agir selon ces préjugés. C'est ancré dans notre société, ça fait partie de notre histoire.* »

Pour un expert également, la discrimination systémique renvoie à des rejets répétitifs qui ont pour effet de refuser systématiquement un droit à un groupe de personnes. Des représentants de la communauté portugaise suggèrent une institutionnalisation de la discrimination au Luxembourg qu'on voit par exemple à travers l'étude PISA : le système de l'éducation fonctionne avec une forte disparité entre le classique et le professionnel. Un autre exemple patent est le système d'accès à la fonction publique.

Le racisme est lié à des représentations qui peuvent être transmises de diverses manières et renforcer son caractère structurel. Pour un expert et des associations sociales en contact avec les publics racisés, « *le racisme est lié aux représentations qu'on a à l'égard de personnes, de groupes, dans la vie politique, dans les médias, dans le monde du travail, aussi par rapport à leur représentation au sein des diverses structures et organismes.* »

Dans leurs appréhensions du sujet, les acteurs évoquent certaines formes de racisme ou de discrimination volatiles, subtiles, diffuses et non visibles, sans toujours faire la différence entre ces diverses figures. Une des raisons de cette lecture confuse est sans doute liée à l'entrelacement entre ces diverses configurations, mais aussi à l'importance de la partie invisible du phénomène qu'il devient alors difficile de verbaliser et de conceptualiser, d'autant qu'une majeure partie de nos interlocuteurs ne font pas partie de groupes racisés, mais plutôt de la majorité dominante, et n'ont donc que peu d'expériences personnelles, de vécu de ces différentes formes de racisme structurel, non-verbal, sournois et de ses conséquences sur le plan individuel.

7. L'intersectionnalité

Nous terminons la question de la définition du racisme et de la discrimination ethnoraciale en abordant la notion relativement récente d'intersectionnalité²² qui désigne des personnes subissant parallèlement plusieurs formes de discriminations ou de dominations dans la société, des désavantages liés au genre, à l'origine ethnique, à l'âge et à la classe sociale, notamment. « *Le racisme est un volet de la discrimination (...) Il y a de l'intersectionnalité où il existe différents niveaux sur lesquels on peut être discriminé. L'un fait partie de l'autre* » (Expert). « *L'approche intersectionnelle est un facteur aggravant ; au racisme ethnique s'ajoutent le racisme religieux, le fait d'être une femme, d'avoir un handicap, etc.* » (Association sociale en contact avec les publics racisés).

Ce qui signifie que dans les sociétés occidentales, une femme noire et pauvre, en situation monoparentale, aura beaucoup plus de difficultés au quotidien par rapport à d'autres groupes de la population, entre autres pour trouver un emploi ou un logement, accéder à l'éducation, à la culture et aux loisirs. « *Par exemple, au Luxembourg et ailleurs, il faut parler de discriminations basées sur les différents milieux sociaux/classes sociales/origines et appartenances socio-économiques. En gros, parler d'argent est une base solide pour comprendre les discriminations. Bien sûr, on ajoute toutes les autres par-dessus, comme la couleur de peau, etc.* » (Expert).

Divers acteurs évoquent le cumul de facteurs de discrimination en parlant aussi de discriminations multiples. Dans le domaine du logement, par exemple, la discrimination ne fonctionne pas seulement par rapport à l'origine ethnique, mais aussi sociale affirme un acteur du logement. Pour un expert, en effet, les « *populations vulnérables (...) risquent de devenir victimes de discriminations intersectionnelles ou multiples* ». Selon une association sociale en contact avec les publics racisés, « *les discriminations sont multiples et il est difficile de distinguer la raison exacte. Exemple, un professeur sénégalais d'origine avec la nationalité allemande est victime de glottophobie et a été licencié. Est-ce que c'est du racisme de race ou de la discrimination selon le statut social ? ... Ça peut aller d'un directeur indien qui a des problèmes de trouver un logement parce qu'il est Noir jusqu'au Capverdien qui a un travail précaire et est mal habillé, il y a plusieurs éléments qui s'ajoutent, l'origine, la tenue vestimentaire, l'accent, etc. qui fait que c'est plus difficile à vivre.* » Toutefois, certains éléments de cette intersectionnalité tendent à être plus discriminatoires par leur caractère visible. Pour un représentant syndical, en effet, « *plusieurs critères se mélangent. (...) La couleur de peau, des signes religieux visibles (port d'un voile) peuvent être des critères à cause desquels des personnes peuvent visiblement être discriminées ou être objet de remarques déplacées* » (Association sociale en contact avec les publics racisés).

8. Les origines et la persistance du racisme chez les auteurs : peur, histoire coloniale et domination

L'origine du racisme et de la violence qu'elle induit est double : « *d'une part, la perception d'une différence par rapport à l'autre et d'autre part, le fait qu'on se sent supérieur à l'autre du fait de cette différence* » (Acteur public de l'emploi et du travail). Pour une association de défense des publics racisés, « *le racisme est toujours basé sur l'ethnicité des individus, des personnes sur base de leur apparence non européenne, les Afro descendants ou les Européens du Sud, ou bien selon la culture qui est différente comme les gens des pays de l'Est, etc.* »

²² « Qu'est-ce que l'intersectionnalité ? » Revue *L'Homme et la Société*, n° 176, Paris, L'Harmattan.

Au sentiment de supériorité s'ajoute celui de peur, « *Le racisme est conditionné par le fait que tu choisis un autre, différent de toi, qui ne fait pas partie du groupe. Le racisme est souvent motivé par la peur de l'autre. Tout le monde n'a pas la même apparence* » (Organisation syndicale et salariale). C'est la peur qui facilite un discours et des attitudes de rejet. « *Nous pouvons émettre l'hypothèse que des personnes dites racistes se sentent menacées par quelque chose, l'inconnu. On pourrait dire que quand on est sécurisé avec soi-même, on n'a pas peur de l'autre, on ne se sent pas menacé, on n'éprouve pas le besoin de rejeter l'autre* » (Acteur public de l'éducation).

Il ressort également des différentes définitions présentées la question de la hiérarchisation des « races » et de la suprématie des Blancs. La vision racisée de la société et cette hiérarchisation sont inscrites dans les schèmes mentaux des individus. Selon un expert « *le racisme a une portée beaucoup plus vaste et repose sur une idéologie qui se fonde sur une catégorisation et une hiérarchie de différents groupes humains sur base de certaines caractéristiques, soi-disant biologiques, utilisée dans le but d'oppression, de domination.* » Une association de défense des publics racisés va dans le même sens : « *Le racisme est une idéologie qui est basée sur une hiérarchisation des groupes, ethniques, religieux ou raciaux, quand je parle de race c'est la façon de raciser un groupe de par son aspect physique, couleur de peau, etc., pour justifier la suprématie et la supériorité de la race blanche sur une autre, pour légaliser le colonialisme et l'esclavagisme. Cette idéologie qui remonte à cette époque-là a encore des relents et des conséquences sur le racisme d'aujourd'hui.* »

Certains autres interviewés insistent également sur la dimension idéologique du racisme qui s'inscrit dans le temps, raison pour laquelle il est difficile de lutter contre le racisme qui fait partie de l'inconscient culturel de nos sociétés. « *Il y a au départ des préjugés, attitudes négatives envers des personnes qu'on perçoit différentes et qu'on n'accepte pas, pour des raisons... d'autres continents, couleurs, d'origine étrangère, etc.* » (Expert). Une association de défense des publics racisés appuie également l'aspect lié au temps : « *le racisme est né d'une situation historique entre le 16e et le 19e siècle, avec la colonisation européenne et a mis en place une échelle de valeurs entre les populations dites raciales, colonisées complètement différentes et a construit l'idée de race pour construire et légitimer la colonisation européenne* ». Ces propos sont confirmés par d'autres associations : « *Le racisme est plutôt une idéologie, une hostilité envers l'autre qui est différent, c'est assumé.* »

Si le racisme existe toujours aujourd'hui, c'est que cette pensée est inscrite dans nos imaginaires. Selon une association sociale en contact avec les publics racisés, « *le racisme est un concept qui a une longue histoire et qui aura du mal à disparaître. Même s'il n'y a pas de réalité tangible, c'est une chose profondément ancrée dans notre inconscient. Le racisme est une notion qui est encore utilisée de nos jours, voire abusée, par certains de nos clients qui ont une relation très étroite avec le racisme* ». Selon une association de défense des publics racisés, cette persistance s'explique par son utilité : « *né avec la traite des Noirs, ce système d'oppression et de domination persiste encore aujourd'hui (...) C'est le "white privilège" qui fait que quand on est Blanc la vie est plus facile, quel que soit l'endroit où l'on se trouve. Le racisme est une invention qui régit encore aujourd'hui les rapports que l'on a les uns avec les autres.* » « *Nous devons considérer que le racisme a été pensé biologiquement au début. Aujourd'hui, cela conduit encore à des biais inconscients. C'est un construit social* » (Organisation syndicale et salariale).

Selon une association enfin, l'histoire récente de l'Europe et du Luxembourg participe aussi de la persistance du racisme et des discriminations. Il ne s'agit pas seulement de la couleur de la peau, mais des communautés ou des générations d'immigration de travailleurs. Toutes les vagues de migrants ont fait l'objet de discriminations à travers l'histoire du pays (les Européens, les Africains...) (Association sociale en contact avec les publics racisés).

9. Ce qu'il faut retenir

- La connaissance et l'expertise de ces phénomènes varient fortement entre structures.
- Les degrés de thématisation au sein des structures varient fortement.
- Il y a une difficulté d'une bonne partie des interlocuteurs à définir les notions de discrimination et de racisme, à les distinguer ou entrevoir des liens entre eux.
- La manière d'appréhender, de lire, de nommer les situations peut être différente, comme la façon d'articuler les différentes notions.
- Il n'existe donc pas de compréhension unique ni de la notion de racisme ni de la notion de discrimination dite ethno-raciale.
- Diverses échelles de conceptualisation apparaissent et les approches (juridiques, sociologiques, etc.) et les discours sur les phénomènes diffèrent.

C. Cadre légal : principales dispositions

1. Droit civil et administratif

a) *Interdiction de la discrimination « raciale »*

La loi modifiée sur l'égalité de traitement du 28 novembre 2006 portant transposition des deux directives européennes antidiscriminatoires interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une nationalité, une race ou ethnie.

Si les notions de « race » et d'« ethnie » ne sont pas spécifiquement définies dans la législation, le législateur au Luxembourg a retenu la notion de l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie. Selon le législateur peu importe que l'appartenance soit réelle ou fictive, il suffit que la distinction existe dans l'esprit de l'auteur de la discrimination.

La problématique de l'éventail des motifs de discrimination dans le cadre législatif luxembourgeois a été soulevée. Cet éventail peut varier selon les pays.

Plusieurs acteurs, dont l'ECRI, déplorent que le motif de la langue ne figure pas dans la liste des motifs de discrimination prohibés dans la loi sur l'égalité de traitement, ni dans le Code Pénal alors que cette caractéristique est retenue dans des instruments internationaux des droits fondamentaux. L'ECRI rend toutefois attentif au fait que l'interdiction de discrimination n'empêche pas de différence de traitement sur base de justifications objectives et raisonnables, alors que dans certaines situations la maîtrise d'une langue peut constituer une exigence professionnelle déterminante.

La question se pose de savoir si l'interdiction du critère de l'origine ou de l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une nationalité, une race ou ethnie est interdite ne suffit pas alors que la discrimination sous-jacente à la langue, peut de fait constituer une discrimination fondée sur les motifs « ethnique » ou « racial ».

b) *La notion d'égalité de traitement*

La loi ne définit pas non plus l'égalité de traitement. Le législateur n'a pas voulu inclure une telle définition dans la loi, alors que le principe de l'égalité de traitement est inscrit à l'article 10bis.1 de la Constitution : *Les Luxembourgeois sont égaux devant la loi*. Cette garantie de l'égalité de traitement est étendue par la Constitution aux étrangers, en précisant toutefois que la loi peut y apporter des restrictions. Selon l'Article 111 de la Constitution « *Tout étranger qui se trouve sur le territoire du Grand-Duché, jouit de la protection accordée aux personnes et aux biens, sauf les exceptions établies par la loi.* »

c) *Les notions de discrimination raciale et de racisme dans le cadre légal*

La loi antidiscriminatoire définit les notions de discrimination directe, de discrimination indirecte, en reprenant les notions de la directive européenne 2000/43/CE.

Dans le cadre de la discrimination directe, l'accent est mis sur deux éléments : une différence de traitement et un élément de comparaison par rapport à une personne placée dans une situation similaire.

Dans le cadre de la discrimination indirecte, l'attention n'est pas portée sur l'existence d'un traitement différencié qui s'appuie sur un critère prohibé, mais sur l'effet provoqué par une mesure apparemment neutre appliquée à tous, mais qui affecte de manière négative et de façon nettement plus défavorable un groupe « protégé », « *à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.* »

Le texte de loi ajoute deux autres comportements discriminatoires : le harcèlement défini comme comportement indésirable lié à l'un des motifs visés *qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.* » Enfin, le texte de loi interdit l'injonction de discriminer, c'est-à-dire *tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes...* »

d) *Les domaines concernés par la loi sur l'égalité de traitement*

Le champ d'application de la loi sur l'égalité de traitement est large, car il s'applique à toutes les personnes, publiques et privées, physiques ou morales, y compris les organismes publics, dans les domaines suivants :

- le travail : conditions d'accès à l'emploi, critères de sélection et conditions de recrutement, promotion ; accès à toutes les formations professionnelles ; conditions de travail, de licenciement et de rémunération ; affiliation dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ;
- la protection sociale dont la sécurité sociale et les soins de santé, et les avantages sociaux
- l'éducation ;
- l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services, y compris en matière de logement.

La loi prévoit des exceptions au principe de discrimination comme les différences de traitement fondées sur la nationalité en matière d'entrée, de séjour et d'accès à l'emploi des ressortissants de pays tiers ou encore les conditions d'accès à l'emploi dans la fonction publique.

e) *Défense des droits et voies de recours*

- La loi protège la personne contre des mesures de représailles, pour avoir protesté contre un acte contraire au principe de l'égalité de traitement basé sur un des motifs de discrimination prohibés. Cette protection est également étendue au témoin de ces agissements.

- Elle établit ensuite que les actes contraires au principe de l'égalité de traitement défini par la loi et tout licenciement en raison de l'un des motifs prohibés par la loi est nul. Le salarié concerné doit toutefois l'invoquer devant le juge. Le Code du Travail prévoit une procédure d'urgence à cet effet. 6 jugements nous ont été communiqués où le justiciable a demandé la nullité du licenciement et son maintien, respectivement sa réintégration au sein de l'entreprise.
- Une victime de discrimination peut intenter une action en justice devant les juridictions civiles ou administratives, soit seule, soit en demandant l'appui d'une organisation. Sous certaines conditions, les associations sans but lucratif et des syndicats peuvent exercer les droits reconnus à la victime devant les juridictions civiles ou administratives. L'association doit répondre à cinq critères cumulatifs : être une asbl, d'importance nationale, dont l'activité statutaire consiste à combattre la discrimination, qui jouit de la personnalité juridique depuis au moins cinq ans à la date des faits, et a été préalablement agréée par le ministre de la Justice.

Pour le motif de discrimination raciale, 5 associations bénéficient de cet agrément, accordé à durée indéterminée. Cette liste n'a pas évolué depuis 10 ans. Selon les informations recueillies auprès des associations concernées, cette disposition légale n'a quasiment pas été utilisée. Seules deux associations ont exercé ce droit. Selon les associations, la non-utilisation du dispositif s'explique principalement par : la réticence et la peur des gens d'aller en justice dans le microcosme luxembourgeois, de peur de compromettre leur carrière professionnelle, la longueur de la procédure judiciaire, l'évaluation de la pertinence d'aller en justice par rapport à la problématique de la preuve, la nécessité et le besoin d'un appui juridique, si possible gratuit, les besoins de la victime d'un accompagnement social, le peu de ressources des associations pour répondre à ces besoins.

Sur le plan de l'égalité de traitement en matière de travail et d'emploi, le syndicat peut exercer ces droits reconnus à la victime d'une discrimination s'il remplit les exigences du Code du Travail. Pour ce faire, le syndicat doit, soit :

- justifier de la représentativité nationale générale, ou bien de la représentativité nationale dans un secteur suffisamment important dans l'économie,
- faire partie d'une convention collective de travail ou d'un accord en matière de dialogue interprofessionnel.

À l'heure actuelle, les organisations syndicales OGB-L et LCGB répondent à ces critères. On n'a pu recenser aucun cas où une organisation syndicale aurait exercé le rôle de partie civile dans un cas de discrimination raciale. Interrogés sur le rôle que le syndicat peut jouer en tant que partie civile, les interlocuteurs attirent l'attention sur plusieurs aspects qui expliquent la non-utilisation du dispositif tels que le recours à des moyens non judiciaires (p.ex. médiation) pour résoudre la situation dans l'intérêt des victimes, la difficulté à produire des éléments suffisamment tangibles pour laisser présumer une discrimination, les conséquences dramatiques pour la victime si elle perd un procès, la longueur de la procédure.

f) Extension des dispositions en matière d'égalité de traitement au niveau du Code du Travail et au sein de la fonction publique

La loi sur l'égalité de traitement intègre dans le Code du Travail les notions de discrimination (directe, indirecte, harcèlement, injonction de discriminer), le champ d'application dans le monde du travail,

les exceptions au principe de non-discrimination, la défense du droit et de voies de recours et le contrôle de l'application des dispositions par l'ITM.

La loi sur l'égalité de traitement complète les exceptions au principe de discrimination au niveau du Code du Travail : tel est le cas si la caractéristique en question constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et à condition que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

Au niveau national, on ne trouvera pas de jurisprudence, de sorte qu'il faudra se référer à des jurisprudences européennes. Notons encore que les exemples dans les publications internationales ou nationales ne visent que rarement le motif de la « race » ou « ethnique », mais plutôt d'autres motifs prohibés comme l'âge, le sexe, ou le handicap.

Par ailleurs est incluse la possibilité d'adopter des actions positives destinées à compenser des désavantages liés à un des motifs de discrimination prohibés pour assurer la pleine égalité dans la pratique.

La loi sur l'égalité de traitement s'applique tant au secteur privé qu'au secteur public. Les notions de discrimination directe, discrimination indirecte, de harcèlement fondé sur un des motifs prohibés, d'injonction de discriminer, les actions positives, l'inclusion du champ de compétences du CET au secteur public, sont introduites par la loi sur l'égalité de traitement dans les lois sur le statut général des fonctionnaires de l'État et sur le statut général des fonctionnaires communaux. Il en est de même de la protection du fonctionnaire à l'égard de représailles, parce qu'il proteste ou refuse un acte ou un comportement discriminatoire ou qu'il aurait formulé une plainte ou témoigné de ces agissements. Au niveau de la fonction publique étatique, les associations professionnelles (à ne pas confondre avec des organisations syndicales) au sein des administrations publiques, agréées par le ministère compétent comme représentation du personnel, peuvent exercer les droits reconnus à la victime. Il n'existe pas de liste centralisée des associations professionnelles agréées comme représentation du personnel. Dans le cadre des entretiens menés, aucun cas n'est apparu où une représentation du personnel aurait joué ce rôle en matière de discrimination raciale. Au niveau communal, ce sont les délégations du personnel des communes qui peuvent engager une action en justice pour exercer les droits reconnus à la victime de discrimination.

2. Le droit pénal

Il y a lieu de distinguer entre l'incrimination du racisme et des discriminations telle qu'elle figure dans un chapitre spécifique et d'autres dispositions du Code Pénal susceptibles d'être appliquées.

a) *L'incrimination du racisme et des discriminations*

L'incrimination du racisme et des discriminations est prévue dans le Code Pénal. Comme en droit civil, le Code Pénal ne propose pas de définition légale du racisme ; le terme apparaît dans l'intitulé d'un chapitre : « *Du racisme, du révisionnisme et d'autres discriminations.* » « *L'intitulé d'un chapitre n'a pas de valeur normative en soi, mais indique clairement la volonté du législateur d'interdire le racisme.* » (Acteur de la Justice et de la Police) Le racisme ne constitue pas une infraction en soi, seuls certains comportements sont interdits. Les infractions sont notamment la discrimination, l'incitation à la haine ou à la violence, le négationnisme, etc.

L'article 454 du Code Pénal énumère les éléments prohibés : origine, couleur de peau, sexe, orientation sexuelle, changement de sexe, identité de genre, situation de famille, âge, état de santé handicap, mœurs, opinions politiques ou philosophiques, activités syndicales, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. Les motifs repris au Code Pénal sont donc plus nombreux que dans la loi sur l'égalité de traitement.

L'article 455 du Code Pénal porte sur la discrimination, une différence de traitement qui est pénalement sanctionnée d'un emprisonnement de huit jours à deux ans et d'une amende de 251 euros à 25.000 euros ou de l'une de ces peines seulement lorsqu'elle intervient à l'égard de personnes, de groupes de personnes ou de communautés. La discrimination doit être fondée sur l'un des éléments prohibés et consister à refuser ou à subordonner la fourniture, la jouissance et/ou l'accès à un bien/service à une condition ou à opérer une discrimination lors de cette fourniture; à indiquer dans une publicité l'intention de refuser un bien/service ou de pratiquer une discrimination lors de la fourniture d'un bien/service; à entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque, à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne, à subordonner l'accès au travail, tous les types de formation professionnelle, ainsi que les conditions de travail, l'affiliation et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs à l'un des éléments prohibés.

Le Code Pénal prévoit également des exceptions au principe de discrimination comme les différences de traitement fondées sur la nationalité, lorsque celle-ci constitue la condition déterminante :

- de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle ; ou
- de l'entrée, du séjour et de l'exercice du droit de vote au pays en vertu des dispositions légales et réglementaires existantes.

Une discrimination ethno-raciale se produit lorsque l'une des différences de traitement décrites ci-dessus est opérée à raison de l'appartenance ou la non-appartenance, d'une personne, d'un groupe de personnes ou d'une communauté, à une « race » ou une « ethnie ». Les motifs de discrimination en rapport avec une discrimination ethno-raciale peuvent être l'origine, la couleur de peau, l'appartenance ou leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée. Ces éléments permettent d'englober la plupart des situations. « *La jurisprudence rattache les incitations à la haine à l'égard des demandeurs d'asile ou de protection internationale et des bénéficiaires de protection internationale à l'élément de l'origine* » (Acteur de la Justice et de la Police).

Le Code Pénal ne prévoit pas l'incrimination de la discrimination indirecte ni du harcèlement « racial ». Le harcèlement « racial » comme les autres types de harcèlement (sexuel, moral, discriminatoire) peuvent être poursuivis et sanctionnés pénalement en tant que harcèlement obsessionnel.

L'article 457-1 du Code Pénal porte plus particulièrement sur le racisme, alors qu'il interdit les incitations à la discrimination, à la haine et à la violence à raison d'un élément prohibé. Toutefois, pour qu'une incitation à la haine ou à la violence raciale puisse être incriminée, le caractère *public* ou *publicité* doit être présent. L'éventail des sanctions est identique à celui en cas de discrimination. Les mêmes peines peuvent être encourues par les personnes qui appartiennent à une organisation dont les objectifs ou les activités consistent à commettre l'un des actes cités ci-dessus ou qui participent à la diffusion de supports qui incitent à la discrimination, à la haine ou à la violence.

L'article 457-3 du Code Pénal punit enfin le négationnisme ou la minimisation des crimes contre l'humanité ou des génocides.

Le « *hate speech* », une notion relativement récente, vise les discours de haine en ligne ; il peut s'agir d'une incitation à la haine ou à la violence en raison d'un élément prohibé, d'injures, de calomnie, de diffamation, d'outrages (à un agent, à un membre du Gouvernement, un député, un magistrat). Il est normalement poursuivi sur base de l'article 457-1 du Code Pénal qui interdit les incitations à la haine et à la violence sur base d'un élément prohibé.

Un regard sur les condamnations montre qu'elles sont principalement basées sur des incitations à la haine sur les réseaux sociaux. Les groupes visés sont la plupart du temps des réfugiés, des personnes de couleur, des nationaux de certains pays, des musulmans, les étrangers (en général). Régulièrement, plusieurs catégories sont visées simultanément (p. ex : étrangers et Musulmans, couleur de peau et sexe, etc.).

b) Autres dispositions du Code Pénal : L'injure, la diffamation et calomnie

Si l'ECRI regrette que l'injure raciste ne soit pas érigée en infraction autonome, et donc que les normes générales sur l'injure s'appliquent, il relève également l'interprétation large par les tribunaux luxembourgeois de l'incitation à la haine. L'injure verbale peut en effet conduire à de l'incitation à la haine, si elle a un caractère public.

Le coupable de calomnie ou de diffamation peut être sanctionné et le Code Pénal envisage des sanctions renforcées pour l'auteur si la calomnie ou la diffamation est basée sur un des motifs de discrimination prohibés. Pour qu'il y ait sanction, le caractère public ou de publicité doit être présent, c'est-à-dire que les imputations doivent avoir été faites dans un des cinq contextes prévus par la loi. Une publication sur les réseaux sociaux suffit pour démontrer son caractère public.

On peut relever une disparité des sanctions par rapport à des infractions motivées par la haine raciale. Ainsi, les sanctions qui s'appliquent à l'infraction de la calomnie ou de la diffamation sont plus réduites comparées à celles qui se réfèrent aux dispositions du Code Pénal qui traitent explicitement du racisme/discrimination ou du harcèlement obsessionnel.

c) Élargissement des voies de la défense

Avec le droit d'agir des associations, le législateur avait voulu créer des voies complémentaires à la poursuite d'office du parquet et à la plainte du particulier pour optimiser l'arsenal répressif. 5 associations ont ainsi été agréées au titre de la loi du 19 juillet de 1997 contre le racisme pour pouvoir exercer les droits reconnus à la partie civile en ce qui concerne les faits constituant une infraction à la discrimination et au racisme. Seuls l'Asti, l'Alos-LdH et Caritas figurent également sur la liste des associations agréées au titre de la loi sur l'égalité de traitement.

Cette disposition n'a guère été utilisée dans le cadre de cette loi. Les rares fois, c'était principalement lorsque des associations ou leurs dirigeants étaient directement visés par l'incitation à la haine.

3. La problématique de la preuve en matière de discrimination

La loi sur l'égalité de traitement instaure un partage de la charge de la preuve au niveau des juridictions civiles et administratives. C'est à la victime d'apporter des faits permettant de présumer la discrimination (directe ou indirecte) ; puis à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

En matière de juridictions civiles, 4 jugements de juridictions de travail sur des affaires traitant de la discrimination ethnoraciale ont été communiqués, deux d'entre eux ont fait l'objet d'un appel ; aucune jurisprudence n'a pu être trouvée en matière de protection sociale ou d'avantages sociaux, d'éducation, d'accès aux biens et services, dont l'accès au logement. Parmi les affaires portées devant les juridictions de travail, aucune requête n'a porté exclusivement sur la discrimination ethno-raciale, mais surtout sur le non-respect des conditions de travail. Plus particulièrement en lien avec la discrimination « raciale », les requêtes visent à juger la nullité du licenciement avec demande de réintégration dans l'entreprise, comme mesure de représailles, pour avoir protesté contre un acte contraire au principe de l'égalité de traitement basé sur la « race » associé le plus souvent à un autre motif, soit le sexe soit l'âge.

Les juridictions de travail ne manquent pas de rappeler que dans le cadre de la charge de la preuve, la victime présumée doit apporter des faits qui vont présumer l'existence d'une discrimination. La victime ne peut en effet pas se contenter de simples affirmations. Dans le cadre d'une discrimination directe sur le lieu de travail, par exemple, elle doit apporter des éléments montrant l'existence d'une inégalité entre lui et plusieurs autres salariés qui se trouvent dans une situation comparable ; ensuite, en cas de discrimination basée sur la race et l'origine ethnique, elle doit produire des éléments permettant de supposer l'existence d'un lien de causalité entre la décision de « l'employeur » et le motif de discrimination prohibé.

Même en présence d'un partage de la charge de la preuve, il reste difficile d'établir des éléments laissant présumer une discrimination ou un harcèlement lié à un motif particulier. Et il est difficile de s'appuyer sur des témoins. Le tribunal du travail considère régulièrement que la victime présumée reste en défaut de rapporter un indice permettant d'établir une discrimination ethno-raciale et d'établir un lien causal entre l'acte présumé de discrimination et le motif prohibé.

Selon un expert, ce mécanisme de partage de la charge de la preuve au civil n'est pas connu dans la pratique, ni par une bonne partie des avocats et magistrats. À cela s'ajoute le fait que la législation et la jurisprudence luxembourgeoise ne fournissent que peu d'indications précisant la notion de « faits susceptibles d'établir une présomption de discrimination ». On y trouve notamment le fait que l'employeur se serait de façon directe ou indirecte, exprimé en ce sens qu'il réservait un traitement différencié au personnel eu égard de l'origine raciale du salarié ou le recours à un comparateur : établir qu'il y a traitement inégal alors que le poste occupé et les fonctions exercées, la nature des travaux effectués aient été similaires à ceux de ses prédécesseurs. Il faudra donc se référer aux indications apportées par la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne ou d'autres États membres.

La Commission belge d'évaluation de la législation fédérale relative à la lutte contre les discriminations relève plusieurs exemples laissant présumer une discrimination, le recours à un comparateur, les statistiques et les tests de situation.

La difficulté de la preuve n'apparaît pas seulement dans les décisions judiciaires, mais est régulièrement soulevée par nombre d'acteurs rencontrés (association sociale au contact avec les publics racisés, association de défense des publics racisés, organisation syndicale et salariale, organisme de médiation et de plainte, experts, acteur de la Police et de la Justice...), notamment au niveau de la non-application du dispositif permettant aux associations et syndicats de se constituer partie civile. La difficulté de la preuve s'explique évidemment par le fait que l'infraction n'est le plus souvent pas exprimée de façon « explicite », mais à travers des formes sournoises et voilées de racisme développées par les auteurs qui dissimulent leur attitude raciste.

4. Une réticence générale à porter plainte

Il existe une réticence générale à porter plainte. Outre la problématique de la preuve, cette réticence est alimentée par la peur surtout dans le cadre d'une discrimination à l'emploi, de perdre son travail, avec toutes les répercussions psychosociales pour la victime, la crainte de non-condamnation de l'auteur. La plainte semble être la dernière solution envisagée par la victime quand elle est au bout du rouleau, qu'elle n'a plus rien à perdre et envisage déjà de démissionner.

La non-condamnation engendre des frustrations. À défaut d'un filet suffisant de prise en charge de la victime, sa confiance en la justice risque d'être ébranlée. Certains doutent de l'utilité de la démarche alors qu'elle ne résout pas forcément la situation à la base. Des voies non-contentieuses comme la médiation semblent parfois plus adaptées et correspondre plus facilement à l'intérêt de la personne.

D'autres facteurs jouent un rôle dissuasif. Si le système de l'assistance judiciaire devrait faciliter l'accès à la justice, le système actuel ne prévoit qu'un système *quite ou double* basé sur le niveau de ressources insuffisantes pour pouvoir en bénéficier ou non. Un échelonnement de cette assistance n'est pas prévu pour l'instant.

Par ailleurs, le fonctionnement de la Justice est peu connu et de fausses représentations circulent parmi les victimes.

a) Quelques insuffisances au niveau du cadre légal

L'ECRI a demandé un certain nombre d'adaptations du cadre légal, dont l'inclusion de la langue comme motif prohibé de discrimination dans la loi sur l'égalité de traitement et le droit pénal, l'importance d'incriminer d'autres comportements comme la discrimination par association, l'intention annoncée de discriminer ou bien le fait d'aider autrui à discriminer, la création d'une organisation raciste.

Selon l'ECRI, une incrimination aggravée (en cas de motif de haine) pour les infractions de droit commun renforcerait le caractère dissuasif de la loi.

L'adaptation du cadre légal institutionnel et notamment en ce qui concerne notamment le CET a également été soulevée.

5. Disposition antidiscriminatoire dans le domaine de la santé

Le principe d'égalité de l'accès à des soins de santé de qualité et une disposition anti-discriminatoire se trouvent inscrits dans la loi relative aux droits et obligations du patient. Cette disposition réglemente le refus de prise en charge d'un patient et continuité des soins. Si un prestataire de soins de santé peut refuser la prise en charge pour des raisons personnelles ou professionnelles ou lorsqu'il estime ne pas pouvoir utilement prodiguer les soins requis, il ne peut pas le faire pour des raisons discriminatoires.

Comme dans la loi sur l'égalité de traitement, un allègement de la charge de la preuve a été établi. Ainsi, le patient devra présenter des éléments de fait de nature à présumer l'existence d'une discrimination et c'est au prestataire de prouver que ce n'est pas le cas.

6. Ce qu'il faut retenir

- Un constat principal : un cadre légal assez complet, même si le droit n'est pas appliqué, surtout en matière de discrimination : pas ou peu de plaintes.
- Aucune condamnation recensée sur base de l'article 454 du Code Pénal incriminant les discriminations.
- Le droit d'agir en justice des associations et des organisations syndicales n'a quasiment pas été utilisé.
- Une réticence générale à porter plainte alimentée par la problématique de la preuve, la peur surtout dans le cadre d'une discrimination à l'emploi, de perdre son travail, l'absence d'un filet de sauvetage suffisant notamment en cas de non-condamnation de l'auteur, des voies non-contentieuses (médiation) qui peuvent correspondre plus facilement à l'intérêt de la personne, des fausses représentations sur le fonctionnement de la Justice.
- Une assistance judiciaire trop restrictive ne facilite pas non plus l'accès à la justice.
- Une disparité entre cadres légaux et la difficulté de lisibilité du droit antidiscriminatoire.
- Des disparités entre le droit civil et le droit pénal : motifs de discrimination, harcèlement « racial », discrimination indirecte.
- La langue ne figure pas parmi les motifs de discrimination ni au droit civil ni au droit pénal.
- Certaines insuffisances du cadre légal ont été relevées dont notamment le manque d'une incrimination aggravée (en cas de motif de haine) pour les infractions de droit commun, ce qui renforcerait le caractère dissuasif de la loi.

D. Panorama : Autres dispositions légales, acteurs institutionnels clefs et instruments importants, par domaine

1. Les acteurs institutionnels à mission spécifique

a) *Un acteur central à mission transversale : le Centre pour l'Égalité de Traitement*

La loi sur l'égalité de traitement a créé le Centre pour l'Égalité de Traitement, chargé de promouvoir, d'analyser et de surveiller l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur un des motifs de discrimination prohibé. D'emblée, le législateur a étendu le champ de compétence du centre à des discriminations autres que celles basées sur la race et l'origine ethnique, en incluant l'ensemble des motifs de discrimination prohibés dans les directives 2000/78/ et 2002/73CE, à savoir le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap, la religion ou les convictions. Le Luxembourg s'inscrit ainsi dans la liste des États membres de l'Union européenne qui se sont dotés d'un organisme traitant de multiples motifs de discrimination. En 2017, la nationalité a été ajoutée comme autre motif de discrimination prohibé. Une autre particularité du CET est de traiter tous les secteurs de discriminations.

Dans l'exercice de ses missions, le CET publie des rapports, émet des avis et des recommandations, présente régulièrement les résultats des sondages en tant qu'Observatoire des discriminations. Il répond aux demandes d'information de toute provenance, organise des conférences et produit des outils de sensibilisation avec des partenaires externes. Le CET a le droit de demander toute information, pièce ou document, mais n'a pas de pouvoir d'investigation et de contrainte pour rassembler des informations et des preuves. Il n'existe pas non plus, comme chez l'Ombudsman, d'obligation et délai de réponse des interlocuteurs.

Le CET conseille les victimes présumées et les oriente en cas de besoin vers divers acteurs (police, association, etc.) et un outil utilisé par le CET pour résoudre la situation consiste en l'envoi de courriers de sensibilisation à l'auteur présumé de discrimination. Le CET souhaite toutefois rendre plus efficace cette activité et exprime le besoin de pouvoir recourir à la collaboration d'un *réseau d'avocats spécialisés dans le domaine des discriminations*. En général, tous les motifs de discrimination sont régulièrement traités par le CET sans qu'il n'ait été envisagé d'un point de vue stratégique de prioriser à un moment donné ou pendant une période un motif particulier ou un domaine de discrimination.

Si la nationalité a été ajoutée dans la liste des motifs de discrimination prohibés, les missions de surveillance et d'analyse du CET ne retiennent pas le motif de nationalité et restent donc limités aux motifs inclus initialement fixés dans la loi sur l'égalité de traitement à savoir la race, l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions.

La notion de l'appartenance vraie ou supposée à une race ou à une ethnie, terminologie employée dans la définition des notions de discrimination, n'est pas retenue dans l'article portant sur les missions du CET, qui mentionne la discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique ce que n'ont pas manqué de critiquer le CNE et le CET. Dans le cadre des entretiens menés, plusieurs acteurs ont également critiqué l'utilisation du terme de race. Le CET souhaite donc remplacer dans le texte de sa mission le terme race par la formulation l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou une ethnie.

Le renforcement des moyens et l'élargissement des compétences du CET sont des préoccupations de longue date, exprimées par divers acteurs et rappelées régulièrement par des interlocuteurs rencontrés dans le cadre de cette étude. Dans ce sens, une résolution a été adoptée lors de l'heure d'actualité sur le racisme et la discrimination « raciale » qui a eu lieu à la Chambre des Députés.

L'ECRI relève notamment que le CET n'a le droit ni d'être saisi de plaintes, ni de procéder à une médiation, ni d'agir en justice pour faire valoir les droits des victimes de discrimination et recommande aux autorités l'élargissement de son champ de compétences. A titre d'exemple, l'UNIA en Belgique dispose d'un pouvoir d'ester en justice et d'une mission de conciliation ou de médiation.

Le CET fait part de ses difficultés « *pour différentes démarches suite à une absence de statut juridique clair, par exemple un établissement public ou une personne morale. À plusieurs reprises, pour certaines démarches administratives, il aurait été utile, voire nécessaire, de pouvoir se définir en tant qu'organe reconnu légalement, ce qui est impossible avec une définition explicite manquante.* »

Le fait de ne pouvoir agir en justice est régulièrement soulevé dans le cadre des entretiens, sans toutefois préciser quelle en serait la forme. Le CET a, quant à lui, évoqué une pratique appelée « *strategic litigation* », que l'on pourrait traduire par « *usage stratégique des cours et tribunaux* ».

Les victimes présumées de discriminations ne sont pas toujours orientées vers le CET, en raison notamment de sa non-connaissance et/ou non-reconnaissance.

- Le CET n'est pas toujours connu des structures intermédiaires qui ont été rencontrées, spécialement auprès des communautés étrangères (communautés : arabe, indienne, portugaise, chinoise, etc., mais également auprès d'acteurs institutionnels : délégations d'entreprises, Médiateur Santé, etc.).
- Si on en a entendu parler, le réflexe n'existe pas de contacter cet organisme ; il y a plutôt tendance à orienter vers des structures associatives.

Quant au manque de reconnaissance :

- Si on connaît son existence, le peu de moyens à sa disposition, son champ de compétences limité et le doute d'un travail efficace pour trouver une réponse adéquate à une situation concrète des individus, n'encouragent pas l'orientation vers l'institution. Des doutes ont été exprimés notamment sur une prise en charge suffisante et effective, personnalisée au niveau de l'accueil et de l'écoute, de même que sur l'efficacité des mesures mises en œuvre par le CET (lettres envoyées, orientation...). (Association de défense des publics racisés, Association sociale en contact avec les publics racisés, Expert).

Les contacts se font essentiellement par mail ou téléphone : « *Afin d'éviter que les requérants ne doivent se déplacer, le CET conseille de le contacter par courriel ou téléphone. Par téléphone ou e-mail essentiellement, car c'est plus facile d'analyser le dossier une première fois et plus facile pour les victimes de s'exprimer par téléphone. Très rarement en présentiel sauf si les personnes en font la demande* ».

- L'absence de personnes racisées parmi les membres du collège et les employés peut, aux yeux d'associations de victimes, constituer une autre entrave à vouloir contacter le CET. Le CET dans la liste de ses recommandations souhaite d'ailleurs que les successeurs des membres du collège représentent la plus grande diversité possible, selon les caractéristiques des personnes, leurs parcours professionnels et les connaissances spécifiques liés à un ou plusieurs motifs de discrimination.

S'il y a orientation vers le CET ; deux cas de figure se présentent :

- Orientation ciblée : On oriente seulement, s'il y a un cas avéré ou sérieux de discrimination ;
- Orientation systématique et large : On oriente vers le CET, dès qu'il y a une situation présumée de racisme ou de discrimination, ou lors d'une demande d'information sur ce sujet. Au CET alors de « décortiquer » la situation.

Si des associations relatent des cas d'orientation vers le CET, le plus souvent, elles ne savent pas si le CET a effectivement été contacté, et n'ont aucune indication sur la suite du parcours de l'individu.

« Notre structure reçoit régulièrement des appels pour avoir des informations et ils cherchent des soutiens et on les oriente toujours vers le CET, mais jusqu'à présent ça n'a jamais été jusqu'au bout de la procédure. Les gens nous contactent, je leur dis de contacter le CET, mais elles ne reviennent jamais vers moi, il n'y a pas de suivi non plus » (Association de défense des publics racisés).

« Au départ, ce sont surtout des demandes d'information dont une grande partie vient des associations et qui sont ensuite redirigées vers le CET. Le CET conseille d'épuiser toutes les démarches de conciliation/médiation/recours avant de sauter les étapes et de faire intervenir le CET, car ça peut être contre-productif ».

b) Dans le domaine de l'emploi

L'Inspection du Travail et des Mines (ITM)

L'ITM a un rôle de contrôle de l'application de la réglementation en matière d'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et en matière de harcèlement moral, sexuel ou discriminatoire. Elle a comme mission de conseiller et d'assister les salariés et les employeurs dans ce contexte. *« Conformément à ses attributions légales, elle peut aussi bien assumer un rôle de médiation, qu'un rôle d'autorité, et intervenir auprès de l'employeur, soit d'office, soit à la suite d'une plainte. »* Après enquête, en cas de constatation d'infractions pénales, l'ITM transfère le dossier au Parquet. Le service « Dialogue social et élections sociales » est en charge du traitement de dossiers et des plaintes en matière de harcèlement (moral, sexuel, discriminatoire) sur le lieu de travail. Si l'administré a besoin d'autres types de soutiens (soutien psychologique, suivi médical...). L'ITM oriente les usagers vers diverses institutions. On n'a pas pu recenser de plainte de discrimination « raciale » à l'emploi auprès de l'ITM. Il n'y a pas eu de formations internes spécifiques sur le droit antidiscriminatoire ou les discriminations dites ethno-raciales, ces notions y étant toutefois abordées.

La délégation du personnel – le délégué d'entreprise

A côté de sa mission générale de défense des intérêts du personnel salarié de l'entreprise, la délégation du personnel est chargée de veiller au respect de l'égalité de traitement sur le plan de l'accès à l'emploi, de la formation et promotion professionnelles ainsi que de la rémunération et des conditions de travail. Cette attribution est assez générale. En pratique, selon les représentants syndicaux, *« le délégué d'entreprise est en quelque sorte une personne de confiance pour les salariés. Il peut travailler de façon proactive et la délégation peut proposer de négocier une procédure claire pour trouver une solution. La délégation peut intervenir au niveau du supérieur hiérarchique, de la direction, du bureau du personnel. Le délégué peut même accompagner le salarié victime à la police si elle désire porter*

plainte. (...) la question, du racisme et de la discrimination, est abordée dans les délégations quand il y a des cas concrets qui se présentent. Nous en tant que délégué on fait les premières démarches, on peut déposer des plaintes » (Organisation syndicale et salariale).

Si chaque délégation du personnel est obligée de désigner au sein de la délégation du personnel un(e) délégué à l'égalité, celui-ci/celle-ci a comme mission exclusive de défendre l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Il en est d'ailleurs de même du/de la délégué(e) à l'égalité dans la fonction publique nationale ou communale.

Les syndicats et l'École supérieure du travail offrent des formations aux délégués d'entreprise. Si aucun module de formation de l'École supérieure du travail ne traite spécifiquement du seul motif de discrimination raciale, la problématique est abordée dans le cadre du module de formation intitulé : *Les discriminations sur le lieu de travail*. Toutefois, ce module ne figurait plus au catalogue 2020, faute de candidats. D'autres modules connaissent plus de succès : *la médiation sur le lieu de travail ; prévention et gestion de l'agressivité sur le lieu de travail, le rôle du délégué à l'égalité*.

c) Autres outils et instruments en matière de droit du travail, mais peu utilisés

La Convention collective de travail (CCT)

Selon un responsable syndical, la CCT constitue la principale arme en matière d'égalité de traitement.

Une analyse du contenu des CCT réalisée par le CEFIS en 2021 dans le cadre de cette étude, montre que peu de CCT contiennent des dispositions explicites contre la discrimination raciale, ou, plus largement, contre la discrimination sur base d'un des motifs prohibés par la loi. Seules 5 CCT comportent un article spécifiant l'interdiction de la discrimination, dont la discrimination raciale, ou une clause d'engagement général de lutter contre ce phénomène. Les CCT se limitent généralement à rappeler l'interdiction de discrimination en se basant sur les définitions de discriminations, respectivement les motifs prohibés, en ne se référant pas forcément au même cadre légal : ainsi trois d'entre elles reprennent ceux du Code Pénal (Bâtiment et génie civil, transport et logistique, services aéroportuaires) et deux indiquent ceux du Code du Travail respectivement de la loi sur l'égalité de traitement (Chauffeurs d'autobus et salariés auxiliaires des entreprises d'autobus privés).

Plus nombreuses sont les CCT qui contiennent des dispositions contre le harcèlement, le plus souvent sexuel et moral (une quinzaine de CCT). Le harcèlement discriminatoire (sur base d'autres motifs) n'y est pas mentionné. Seule la CCT salariés de l'État évoque le harcèlement sur base d'autres motivations.

L'accord interprofessionnel, sectoriel ou multisectoriel

S'il n'existe pas d'accord multisectoriel en matière de discrimination basée sur les motifs prohibés, un tel accord existe en matière de harcèlement et de violence au travail : il s'agit de la Convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et la violence au travail au secteur bancaire signée entre les partenaires sociaux (UEL, OGB-L et LCGB) qui a été déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal. L'accord a été signalé à plusieurs reprises par les organisations syndicales et salariales, même s'il ne s'applique pas au harcèlement discriminatoire. 5 CCT font référence à cet accord : 4 déclarant que cet accord fait partie intégrante de la CCT, dont une publiant cet accord en annexe. Le secteur

bancaire dispose même d'un accord sectoriel en matière de harcèlement moral du 9 juillet 2013. L'intérêt de cette convention multisectorielle ou de l'accord sectoriel est de divers ordres :

- Elle dépasse la déclaration de principe général d'engagement contre le harcèlement moral en prévoyant notamment des mesures de prévention du harcèlement moral sur le lieu de travail, mais également des indicateurs pour une procédure de gestion des actes de harcèlement.
- Elle est utilisée comme instrument pour « rappeler » à l'employeur sa responsabilité et inciter sa collaboration à la résolution de la situation.

« On n'a pas de pouvoir institutionnel (contraignant) pour « stimuler » l'employeur harceleur de venir se présenter chez nous. On se base sur (et rappelle) la convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail, signée par les partenaires sociaux, qui précise que le patron est responsable de la santé de ses salariés. Notre courrier a comme but de rendre sensible le patron à la situation, lui rappeler son obligation et aider à trouver une solution » (Organisation syndicale et salariale).

- Elle contribue à la sensibilisation et à la conscience collective en matière de lutte contre le harcèlement. (Organisation syndicale et salariale)
- Structures et accords au sein des entreprises

On n'a pas pu établir dans le cadre de cette étude un relevé des structures et accords qui existent au sein des entreprises. Or, de tels instruments existent et prévoient parfois des procédures, même si elles ne visent pas explicitement la discrimination ethno-raciale.

« Les grandes entreprises se sont dotées parfois d'un comité d'éthique ou comité anti mobbing et/ou d'un règlement interne. Elles ont aussi parfois des structures rattachées au DRH pour écouter, informer les victimes et chercher des solutions » (Organisation syndicale et salariale).

« Très peu d'entreprises ont développé un genre de recours « interne » (comme SOS bien-être), parfois il y a une personne de référence externe à l'entreprise à qui parler, un consultant « bien-être » à qui on peut se plaindre pour résoudre un conflit » (Patronat).

« Mais beaucoup d'entreprises de taille plus réduite (moins de 40 personnes) n'ont même pas de service RH. C'est un cas idéal quand on peut donner un retour sur un cas de discrimination auprès d'une place interne » (Patronat).

d) D'autres acteurs institutionnels et instruments ayant un lien direct avec le racisme et les discriminations

Médias

Dans le monde des médias (presse écrite, audiovisuelle, online), diverses dispositions législatives règlementent les aspects relatifs aux phénomènes de racisme et discrimination. Plusieurs dispositions mentionnent spécifiquement la responsabilité des médias face aux discriminations et au racisme, d'autres dispositions, d'ordre plus général, peuvent s'appliquer sans s'y référer expressément.

La liberté d'expression et la liberté de presse constituent des libertés fondamentales garanties par la Constitution. La liberté d'expression dans les médias n'est pas un droit absolu et il convient de réaliser

une mise en balance entre des intérêts contradictoires, d'une part les droits, et d'autre part, les devoirs découlant de la liberté d'expression. Il s'agit de concilier la liberté d'expression et la protection des droits d'autrui.

Deux acteurs institutionnels sont susceptibles de jouer un rôle de prévention, de surveillance ou de sanction dans le domaine des médias : le Conseil de Presse et l'Autorité luxembourgeoise indépendante de l'audiovisuel (ALIA).

Le Conseil de Presse (CdP) constitue l'organe d'autorégulation volontaire des médias imprimés et de leurs présences en ligne au Luxembourg. Il a élaboré un Code de déontologie précisant les droits et devoirs des journalistes et éditeurs, y compris en matière de prévention du racisme et des discriminations. Il traite les plaintes des particuliers relatives au contenu dans une publication diffusée par la voie d'un média et les analyse par rapport aux règles énoncées dans le Code de déontologie. Si le CdP reçoit en moyenne annuelle entre 2 et 7 plaintes, aucune plainte n'a été déposée pour discrimination « ethno- raciale » que ce soit pour les canaux traditionnels (presse écrite version papier) ou les forums en ligne et commentaires sur les sites web luxembourgeois.

Le Code de déontologie du CdP sert de ligne de conduite à la presse luxembourgeoise. Il s'applique aux journalistes et aux éditeurs et concerne les informations publiées sous forme des canaux traditionnels, ou diffusées par les professionnels des médias sur Internet ou par tous autres moyens électroniques existants ou à venir.

Parmi les dispositions pertinentes en matière de lutte contre le racisme et les discriminations, l'article 5, intitulé *Le respect d'autrui*, traite de la discrimination directe. La presse doit notamment s'engager « à éviter et à s'opposer à toute discrimination pour des raisons de sexe, de race, de nationalité, de langue, de religion, d'idéologie, d'ethnie, de culture, de classe ou de convictions, tout en assurant le respect des droits fondamentaux de la personne humaine ». Ces motifs de discrimination diffèrent en partie de ceux énoncés dans la loi sur l'égalité de traitement ou dans le Code Pénal. On peut également relever que la langue figure parmi les éléments de discrimination.

Le CdP a émis une directive par rapport à l'article 5, qui invite la presse à n'indiquer « *les origines raciales, religieuses nationales ou ethniques d'une personne que lorsque cette information est indispensable pour comprendre les faits ou lorsqu'il y a un lien direct avec l'information.* » Conscient de l'impact de la communication sur le déclenchement ou l'amplification de phénomènes de racisme et de discrimination, il rend attentif aux « *formes de communication qui, sans directement inciter à la discrimination ou à la haine, peuvent favoriser une atmosphère propice à créer dans le public des sentiments négatifs envers une communauté.* » Il cite un exemple « *puisé dans la pratique quotidienne, à savoir l'indication de la couleur de peau d'un interpellé à chaque fois qu'elle n'est pas blanche* ».

La Netiquette et la modération des réseaux sociaux dans le cadre du journalisme en ligne

Pour prévenir les discours haineux en ligne, le CdP a élaboré en 2017 une Netiquette en association avec Bee Secure. Ce code de bonne conduite invite les personnes rédigeant des commentaires en ligne, sur des forums, des portails... à respecter certaines règles, par exemple ne pas poster des commentaires incitant à la violence ou à la haine. Si ces règles ne sont pas respectées, les signataires de la Netiquette se réservent le droit de supprimer les commentaires, bloquer l'accès au site pour les personnes concernées, voire de prendre toute autre mesure appropriée, même juridique. Plusieurs organes de presse adhèrent à ce code de conduite. Le fait d'avoir mis en place des dispositifs de lutte

contre les contenus illicites peut les rendre éligibles à un soutien public annuel visant le développement du journalisme en ligne.

Les médias attachés à la liberté d'expression et à la liberté de la presse qui constituent les fondamentaux d'une société démocratique sont régulièrement tiraillés entre un choix difficile : d'une part, remplir un devoir d'information et d'autre part, ne pas nuire à autrui en amplifiant une atmosphère risquant de renforcer le racisme et les discriminations. Le même débat concerne aussi l'ouverture ou non d'un article aux commentaires. En effet, *« dans des articles dans lesquels apparaissent des informations de la police, on nous demande, dans les commentaires pourquoi on ne cite pas la couleur de peau ou la nationalité... Vu comme ça, ce commentaire pourrait être publié parce qu'en soi le commentaire n'est pas raciste, mais on sait à quoi un tel commentaire peut aboutir. Nous allons supprimer tout de même un tel commentaire à effet de boule de neige »* (Médias).

Cette prudence est *« à double tranchant, si on donne la nationalité d'une personne, un Portugais par exemple, on va dire vous développez du racisme contre les Portugais, mais si on ne met pas la nationalité ..., on va nous accuser de vouloir protéger les Portugais et qu'on est pour l'immigration, etc. C'est assez compliqué. Il faut ajouter que la police, par exemple, n'a pas de règles, parfois ils ne donnent pas du tout d'information sur la nationalité, mais parfois, sur un appel à témoin, on va avoir une description très détaillée. C'est difficile de faire un choix, une vraie question éthique »* (Médias).

La modération sur les réseaux sociaux de la page online de leur journal a un impact et un effet dissuasif auprès des lecteurs : *« Les gens voient aussi que nous modérons en live et que nous intervenons quand il y a des propos qui dépassent les limites. Cette modération a un effet dissuasif »* (Médias).

Il n'y a pas de monitoring des informations à caractère discriminatoire direct, indirect, discours haineux à caractère raciste publiés par les canaux traditionnels (presse écrite version papier), Internet ou tous autres moyens électroniques. Il n'a pas été possible dans le cadre de l'étude de vérifier en pratique l'application des directives du CdP en matière de prévention des discriminations raciales. Un simple regard sur le traitement des affaires de justice relayées dans les médias (interpellations, condamnations) permet de constater que ces directives ne sont pas toujours appliquées : une pratique peut être relevée, où on ne mentionne certes pas la couleur de peau ou une nationalité, mais on met en avant des patronymes fictifs à consonance étrangère.

L'Autorité luxembourgeoise indépendante de l'audiovisuel (ALIA)

L'ALIA, l'établissement public de surveillance des services de médias audiovisuels et sonores, proposés par les fournisseurs relevant de la compétence du Grand-Duché de Luxembourg, exerce ses fonctions dans le cadre défini par la loi modifiée du 27 juillet 1991 sur les médias électroniques. Ses missions de surveillance englobent la télévision classique, les services à la demande (VOD) ainsi que les radios nationales, régionales et locales, les chaînes diffusées via uplink, via satellite de la SES, les fournisseurs de plateformes de partage de vidéos.

Les services de médias audiovisuels ne doivent contenir aucune incitation à la violence ou à la haine visant un groupe de personnes ou un membre d'un groupe, fondée sur l'un des motifs visés dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, dont notamment la race, la couleur, les origines ethniques, la langue, la religion, l'appartenance à une minorité nationale.

La loi du 26 février 2021 a renforcé la lutte contre les discours haineux en élargissant la responsabilité dans ce contexte aux fournisseurs de plateformes de partage de vidéos, qui relèvent de la compétence du Grand-Duché de Luxembourg. Ceux-ci doivent prendre les mesures appropriées pour protéger le

grand public des contenus comportant une incitation à la violence ou à la haine raciale ou constituant des infractions racistes ou xénophobes au Code Pénal.

Le Règlement d'ordre intérieur (ROI) de l'ALIA énonce explicitement les manquements aux règles relatives à l'interdiction de toute incitation à la haine et définit la procédure de la plainte. Une panoplie de sanctions disciplinaires peut être décidée.

Application du cadre légal

L'ALIA n'a encore jamais statué sur une situation de racisme. Les 5 dernières années, il n'y a pas eu de plaintes/auto saisines en lien avec la discrimination ethno-raciale. Plusieurs difficultés entravent la mise en œuvre des missions de surveillance. L'ALIA est compétent si les pays d'origine des chaînes sont établis au Luxembourg, même si le public du Grand-Duché n'est pas le public de destination. Or, bon nombre de chaînes internationales sous la surveillance de l'ALIA sont diffusées dans d'autres langues que celles usuelles au Luxembourg, ...

« Par rapport à beaucoup de chaînes, l'équipe de l'ALIA ne maîtrise pas la langue de diffusion de la chaîne. En cas de plainte, il faut recourir à un traducteur. Le monitoring est compliqué à faire pour toutes les chaînes et toutes les langues... Il y a une collaboration entre régulateurs à l'échelle de l'Union européenne pour se transférer les plaintes. Par exemple les chaînes RTL hongroise et néerlandaise, des chaînes tchèques... » Cela étant, *« on ne peut pas affirmer que des discriminations raciales ne peuvent exister sur des chaînes russes, indiennes, ... parce qu'il n'y a pas de visibilité sur ces phénomènes. (...) Quand nous recevons une plainte, nous allons recourir à un traducteur. Pour faire le monitoring, il est compliqué de le faire pour toutes les chaînes et toutes les langues. »*

Les acteurs institutionnels de la chaîne pénale : la Police, le Parquet, Bee Secure, Respect.lu

Les principaux acteurs en matière de répression du racisme et des discriminations raciales sont la Police Grand-Ducale et le Parquet.

Sur le plan interne, parmi les instruments au sein de la Police Grand-Ducale visant à prévenir ou combattre les discriminations, le Code de déontologie engage la Police au devoir d'impartialité et à accorder *« la même attention et le même respect à toute personne sans aucune discrimination. »* La déontologie, les droits constitutionnels et les droits de l'homme, sont traités dans la formation de base des policiers. Il existe par ailleurs une formation continue intitulée *« Cultural awareness »*. Le *hate speech* sur les réseaux sociaux est une préoccupation croissante dans la sensibilisation des polices européennes par le CEPOL, l'agence de l'Union européenne qui met en œuvre des formations pour les forces de l'ordre des différents États membres.

Quant à d'éventuels cas de conflits ou de discrimination interne, la Police Grand-Ducale s'est également dotée d'un service de médiation *« in house »* en cas de conflit interne, avec un panel de personnel, formé à cet égard.

Les victimes d'infractions pénales comme le racisme ou les discriminations, peuvent porter plainte auprès de la Police Grand-Ducale. La police est chargée du constat des infractions pénales. Lors du dépôt d'une plainte, un dépliant *INFODROIT* informe la victime sur des possibilités d'assistance pour la victime et les suites réservées à la plainte conformément aux dispositions sur la protection des victimes introduites en 2017 dans le Code de Procédure Pénale.

La plainte est transmise au Parquet qui décidera alors de l'opportunité de poursuite. La plainte peut être également déposée directement au Parquet.

Au niveau du Parquet et de la Police Judiciaire, on observe une institutionnalisation sur le plan de l'identification et de la poursuite des infractions pénales de racisme et des discriminations. Ainsi, les dossiers à qualificatif « *discrimination raciale* » sont traités par le magistrat spécialisé du Parquet. « *Le magistrat spécialisé du Parquet analyse les dossiers avec la personne compétente de la PJ et les évalue, une fois que les personnes ont été entendues* » (Acteur de la Justice et de la Police).

Notons que la Police Judiciaire est dotée d'une section spéciale, la section antiterrorisme qui mène les recherches et enquêtes en relation avec des infractions plus graves ou d'une complexité particulière, notamment sur les auteurs des discours haineux en ligne.

Au sein du Parquet, le service d'aide aux victimes (SAV) offre aux victimes un encadrement psychologique et psychothérapeutique ; des informations sur leurs droits, un accompagnement durant toute la procédure juridique, des renseignements sur la procédure d'indemnisation. « *Le SAV assure ... un accompagnement au procès, se renseigne sur le suivi de l'affaire. Le SAV peut assumer différentes tâches de support (soutien démarches administratives, accompagnement, psychologique, psychothérapie, ...) à la victime et faciliter l'accès des victimes à la justice....*

C'est par le canal du dépliant INFODROIT que la plupart des personnes s'adressent au SAV. Les autres canaux : bouche-à-oreille, réseau de psychothérapeutes et de psychologues au Luxembourg, internet, Parquet. »

De manière plus générale, le SAV incite les personnes à déposer plainte auprès de la police, voire à les accompagner pour le faire, où à se constituer partie civile. Il aide également les personnes dans leurs démarches administratives le cas échéant à rédiger une lettre pour se constituer partie civile. (...) Si des personnes déclarent être victimes d'un traitement raciste (ou d'un mauvais traitement) de la part de police, le SAV les soutient dans leurs démarches pour déposer plainte auprès de l'IPG (rédaction d'un courrier) (Acteur de la Justice et de la Police).

À côté des autorités, deux autres acteurs sont à mentionner, dont l'un se trouve en amont de la chaîne pénale, Bee Secure, et l'autre, l'initiative Respect.lu, joue un rôle à la fin de la chaîne pénale.

Bee Secure est une initiative gouvernementale, opérée par le Service National de la Jeunesse (SNJ) et le KJT (Kanner a Jugendtelefon), en partenariat avec Securitymadein.Lu, la Police Lëtzebuerg ainsi que le Parquet général.

Dans le cadre de leur activité « Stopline », les citoyens peuvent signaler de manière anonyme et confidentielle des contenus illégaux en ligne sur le racisme, révisionnisme et discriminations. L'équipe de la Stopline réalise alors une première analyse, qui se base sur le Code Pénal, avant de transmettre des signalements de contenus à caractère illégal sur les réseaux sociaux à la Police judiciaire. En cas de doute sur le caractère légal/illégal du contenu, il est également transmis à la police.

Bee Secure Stopline alimente quasiment à 100%, les signalements à la Police judiciaire (sur base de signalements anonymes obtenus de discours haineux sur les réseaux sociaux; les deux autres sources constituent les plaintes ou les dénonciations à la Police ou Parquet).

Après l'évaluation du caractère punissable des infractions signalées respectivement de l'opportunité des poursuites, il peut y avoir diverses suites, dont notamment un classement sans suite après avertissement, proposition d'un suivi auprès de l'initiative Respect.lu, emprisonnement avec ou sans sursis, ...).

Respect.lu, une initiative lancée en 2017 par l'asbl SOS Radicalisation pour lutter contre l'extrémisme et la radicalisation violente propose un service d'écoute et d'accompagnement des personnes confrontées, de quelque manière que ce soit, à l'extrémisme et à la radicalisation violente. Dans le cadre du programme « dialoguer au lieu de haïr » une collaboration avec le Parquet a été mise en place dans le cadre du processus judiciaire : ainsi, les auteurs d'une infraction ont la possibilité d'opter pour suivre le programme comme alternative à la peine, ou la possibilité de bénéficier d'un sursis probatoire à condition de suivre les modules de Respect.lu.

« C'est un arrangement avec le Parquet qui envoie un courrier en disant vous avez publié telle déclaration vous avez la possibilité d'aller chez Respect.lu et si vous ne choisissez pas cette option vous irez en justice, ils passent dans tout le cycle et on certifie leur présence et leur intérêt en travaillant de façon active dans les cycles (...) Les suivis sont individuels et on s'efforce de traiter les personnes avec respect, de comprendre les situations et les vécus, ce sont des personnes en colère contre le système, même si c'est imaginaire. Elles sont très surprises que quelqu'un les écoute vraiment. C'est une petite entrée, mais qui est efficace, écouter sans juger. »

Le programme propose un suivi pendant six mois pendant lesquels les participants travaillent sur des piliers comme la compétence médiatique, la discrimination, la liberté d'expression, la perspective de l'autre que l'on attaque. *« Souvent on nous dit au bout d'un moment je n'ai jamais été dans un endroit où on m'écoutait et ici on m'écoute, rien que pour ça on peut être optimiste. On voit la partie victime chez un auteur et si on arrive à créer cette atmosphère, cette ouverture et ce retour de manière explicite avec des mots dessus c'est une bonne chose. »*

Dans l'optique de la protection des données personnelles sensibles, ce n'est qu'avec le consentement de la personne concernée que la transmission des dossiers vers Respect.lu peut avoir lieu. La collaboration avec Respect.lu devrait donc être ancrée dans la loi.

Autres acteurs clefs, dispositions pertinentes et instruments :

Fonction publique

D'autres dispositions générales peuvent s'appliquer au niveau de la lutte contre les discriminations raciales ou le harcèlement racial, même si elles ne visent pas spécifiquement ces types de comportements. Les lois respectives sur le statut général des fonctionnaires de l'État et le statut des fonctionnaires communaux spécifient les devoirs du fonctionnaire, qui doit traiter les usagers de son service sans aucune discrimination. Il doit également s'abstenir de tout type de harcèlement (sexuel, moral, ou basé sur des motifs antidiscriminatoires prohibés). La définition de harcèlement basé sur des motifs antidiscriminatoires est reprise dans le texte de loi.

Le mécanisme de réclamation interne au sein de la fonction publique (à ne pas confondre avec la plainte) est destiné au fonctionnaire (employé public) qui estime être blessé dans sa dignité par un comportement, qu'il émane des supérieurs hiérarchiques ou d'autres agents publics. Ce mécanisme est peu utilisé et il est envisagé d'organiser une sensibilisation sur cet instrument « général », qui pourra également s'appliquer en cas de discrimination ou de harcèlement « racial ». Au-delà de ce mécanisme de protection interne, notons encore que des mesures disciplinaires peuvent être appliquées à l'égard d'un fonctionnaire qui manquerait à ses devoirs.

L'Ombudsman

L'Ombudsman n'est pas compétent officiellement pour des cas de discriminations. Dans le cadre de sa mission de Médiateur, il reçoit des réclamations d'usagers dans le cadre d'affaires qui les concernent liées au fonctionnement des administrations publiques nationales ou communales, ou d'établissements publics relevant de l'État et des communes. Avant de pouvoir le saisir, le réclamant doit avoir fait une « démarche administrative préalable » auprès de l'administration concernée pour trouver une solution. Confronté à un public diversifié et à des émotions, le médiateur veille à proposer des relations professionnelles en misant sur les qualités humaines. L'Ombudsman, au lieu de se déclarer trop vite non compétent, essaie de déceler un indice sur lequel s'appuyer pour traiter la réclamation. Pour réduire l'impact des préjugés et stéréotypes dans la relation professionnelle, le Médiateur investit dans la formation interne (formations en médiation interculturelle) dont il a d'ores et déjà pu mesurer la pertinence :

« Le port du voile, le mariage des mineurs, les noms portugais, tout cela doit être compris dans une perspective interculturelle, sans jugement ethnocentrique. Par exemple, des personnes issues de la communauté africaine viennent plus souvent à l'improviste, sans comprendre l'importance du respect de l'heure du rendez-vous. »

Si le médiateur pense être confronté à un cas avéré de discrimination, la personne est adressée au CET. En fonction de la situation, une orientation peut se faire vers d'autres structures officielles.

Les administrés qui viennent chez le Médiateur expriment parfois leurs frustrations, leurs stéréotypes et leurs discours xénophobes en partant du cas qui les concerne et estiment qu'ils sont traités de manière inégale par rapport à d'autres groupes.

« La plupart des gens (Luxembourgeois comme étrangers) se comparent aux autres (réfugiés, noirs, dealers, mendiants) et se sentent discriminés, car pas de logement, de Revis (...) Les Luxembourgeois se comparent à de grands groupes racisés sans faire de différences ou de nuances (les Africains, les Arabes, les réfugiés). Très vite les gens renvoient l'autre à son origine. »

Domaine du logement

La Chambre immobilière, une fédération qui regroupe et encadre quelque 200 professionnels de l'immobilier (agent immobilier, syndic de copropriété et promoteur) est active à plusieurs échelons par rapport à la problématique de la lutte les discriminations : mise en place d'un Code de déontologie et d'une Charte de Qualité que les membres sont tenus de respecter dont l'engagement à ne pratiquer aucune discrimination au sens de la loi ; traiter des plaintes d'un locataire ayant problème avec un professionnel de l'immobilier, offrir une médiation entre les parties ; saisir le CET, pour aider à « détricoter » une situation ; investir dans la formation et la sensibilisation : formation obligatoire pour obtenir une autorisation d'établissement, ou dans le cadre de la formation préparant au brevet de technicien supérieur - professions immobilières, guides pratiques sensibilisant à la location sans discrimination.

Domaine de la santé

Le médiateur de la santé et le chargé des relations avec le patient ou gestionnaire des plaintes

Le « Service national d'information et de médiation dans le domaine de la santé » communément appelé *Médiateur Santé* est un service étatique indépendant, instauré par la loi du 24 juillet 2014 relative aux droits et obligations du patient. Le service remplit notamment des missions d'information et d'accès au droit et de médiation pour tout conflit entre un patient et un prestataire de soins de santé. Le Service n'est pas directement et spécifiquement concerné par les discriminations dans le domaine de la santé, et est rarement confronté à la problématique.

C'est déjà au niveau des établissements hospitaliers qu'existe un mécanisme de traitement et de ventilation des suggestions, doléances et plaintes. Les hôpitaux et de nombreux autres prestataires disposent ainsi d'un chargé des relations avec le patient ou d'un gestionnaire des plaintes, ou d'un service de conciliation, qui peut être contacté au besoin. Chaque structure gère la problématique de manière différente. Ce n'est que si les plaintes ne peuvent être résolues directement au sein de ces services, que le recours à la médiation peut être une opportunité.

Domaine de l'école

Dans l'enseignement fondamental et secondaire, il n'y a pas d'acteur chargé explicitement de l'accompagnement de l'élève victime de discrimination ou de racisme. Les acteurs sont investis de missions spécifiques qui visent à garantir l'intérêt et le bien-être de l'élève tout en veillant à une intégration scolaire, adaptée à ses compétences. Dans le cadre de l'étude, on a rencontré 4 acteurs susceptibles d'être en contact avec des élèves et/ou des parents d'élèves victimes de racisme et des discriminations :

L'initiative Stop mobbing intervient comme acteur de sensibilisation dans les salles de classe du fondamental sur le thème du mobbing.

Le Service de médiation scolaire traite des réclamations relatives au maintien à l'école des élèves menacés par le décrochage scolaire, l'inclusion des élèves à besoins éducatifs, l'intégration des élèves issus de l'immigration, primo-arrivants. Il peut être saisi par des parents d'élèves mineurs, des élèves majeurs, ou des acteurs de la communauté scolaire, sous condition d'avoir préalablement recherché une solution à son problème avec les acteurs de terrain. Ce filtre fait en sorte que pas mal de situations sont résolues en amont, avant que le médiateur ne soit saisi. Le service intervient au niveau institutionnel pour débloquer des situations à l'amiable.

Le CePAS (Centre psycho-social et d'accompagnement scolaire) traite la question du racisme comme d'autres formes de violence sous la préoccupation plus générale du bien-être de l'enfant et de son parcours d'intégration. Les consultations psychologiques et psychothérapeutiques avec les familles migrantes ou les jeunes migrants permettent « *de recevoir la demande, de comprendre la souffrance, et d'y apporter des réponses pour que la personne aille mieux dans ses contextes de vie.* » La question de l'intégration dans les familles migrantes est toujours abordée au début : *les conditions d'arrivée; le pourquoi et le comment, si la migration a été préparée ou non, le chemin, et l'intégration au Luxembourg.* Les ressentis ou vécus racistes ne sont pas la porte d'entrée dans les consultations du CePAS, mais peuvent surgir par la suite. Sur le plan institutionnel, le CePAS peut travailler avec les acteurs scolaires internes (professeurs, psychologues sur le terrain, etc.) et des acteurs externes, toujours avec l'accord de la famille et des jeunes. Ce qui « *permet d'avoir un soutien là où la situation discriminante a lieu et changer plus facilement la situation, si le problème vient de l'institution scolaire.* ». C'est aussi

de manière préventive que le CePAS contribue à la lutte contre le racisme, en intervenant dans les lycées comme centre de ressources par des échanges professionnels thématiques, des formations continues, des espaces d'échange ciblant les compétences sociales et civiques, la citoyenneté, des initiatives (professeurs, des SePAS - Service psycho-social et d'accompagnement scolaires,...) pour favoriser une meilleure compréhension de l'autre, le partage et la valorisation des richesses culturelles.

Le Service de la scolarisation des enfants étrangers (Secam) et la Cellule d'accueil scolaire pour élèves nouveaux arrivants (Casna) accueillent les enfants nouvellement arrivés avec leurs familles et assurent le suivi du bien-être de l'élève (y compris les mineurs non accompagnés) dans le cadre de l'accueil et de l'insertion scolaire. La CASNA travaille avec les écoles et avec les foyers des DPI. L'équipe comprend des médiateurs interculturels dont le rôle est de favoriser le dialogue avec les parents, les enseignants et les membres de la direction. Afin de prévenir les discriminations, plusieurs réponses institutionnelles internes sont mises en place : « *échange sur les situations entre les conseillers, aux arrière-plans migratoires très diversifiés, qui peuvent apporter chacun leur regard, de sorte à éviter les catégorisations, à ne pas blesser la personne et trouver la solution adéquate*, la formation et sensibilisation obligatoire « *pour les conseillers et les médiateurs (sensibilisation à la migration et ses enjeux, cultures et langues, offre scolaire, prise en charge, gestion de conflits ...)* », la possibilité pour un médiateur interculturel de contacter une personne de référence en cas de survenance d'un problème.

Le rôle important des régents des classes d'accueil et d'insertion est souligné sur le plan de l'intégration scolaire ou lors de la survenance d'un problème spécifique au niveau de la classe ou de l'établissement scolaire, tout comme la collaboration étroite entre les diverses structures scolaires : Secam, Casna, service de médiation scolaire, SePAS et CePAS.

Un projet de réforme du ministère de l'Éducation nationale vise à donner un cadre légal pour un service spécialement chargé de l'intégration et de l'accueil des enfants primo-arrivants, et à améliorer les procédures d'accueil et d'orientation de l'élève, à travers une prise en charge plus systématique sur base non seulement de ses compétences linguistiques, mais aussi de ses autres compétences et aspirations. Cette réforme mise sur un accompagnement scolaire plus équitable et entend « *réduire l'impact des origines sociales ou culturelles sur leurs performances scolaires et à valoriser leur bagage personnel* ». Le Service fonctionnera également comme centre de ressources pour les écoles qui accueillent ces élèves. La formation initiale, continue et la sensibilisation à l'interculturalité et au multilinguisme serviront également à mieux prévenir les discriminations.

Domaine de l'emploi

À côté plus particulièrement des organisations syndicales et de la Chambre des Salariés qui peut intervenir dans l'information, la sensibilisation et la formation sur les discriminations à l'emploi.

Le patronat et l'Union des entreprises

Si le patronat joue un rôle lors de la négociation des CCT ou des accords sectoriels ou multisectoriels, plusieurs initiatives existent visant les entreprises pour se doter d'une stratégie de gestion de la diversité qui est le principal angle d'entrée pour lutter contre les discriminations.

Ainsi, l'Union des entreprises (UEL) a fondé l'Institut national pour le développement durable (INDR) pour promouvoir la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et guider les entreprises dans l'adoption de la RSE et décrocher, sous certaines conditions, le label RSE. Dans ce cadre, l'INDR a publié un ouvrage de référence de la RSE au Luxembourg : le *Guide ESR* décliné en 40 objectifs et 130 thématiques. 2 fiches de ce guide sont en lien direct avec la gestion de la diversité culturelle des salariés.

Elles insistent notamment sur l'importance de l'entreprise de s'assurer qu'il n'y ait aucun traitement discriminatoire, « *que le comportement de la direction et ses déclarations en faveur de la diversité offrent un cadre de référence aux réflexions et jugements des managers et salariés, contribuant à limiter les préjugés* », évoquent des mesures de mise en œuvre de la diversité à travers certaines pratiques de recrutement, des systèmes de gestion de plaintes ou des engagements publics ou mettent en avant la formation des responsables RH et ses managers à la gestion de la diversité et à la communication interculturelle. 1.300 entreprises ont été sensibilisées et inscrites dans le Guide ESR. Pour l'INDR, la responsabilité sur les questions de racisme et de discrimination se décline à 4 niveaux différents :

- « *La personne concernée doit connaître son identité, connaître quand une discrimination peut apparaître, sensibiliser au racisme, discriminations, etc.*
- *Le « team-leader » doit être sensibilisé à ces questions de différences. Et le groupe lui-même doit être sensibilisé à ne pas tolérer ce genre de comportements en son sein.*
- *Le dirigeant doit avoir une culture d'entreprise qui représente la diversité au sein de ses structures, de son management en termes d'origines, de parcours scolaire, etc.*
- *La société en elle-même produit des préjugés sur lesquels l'entreprise a peu d'influence ».*

Il y a ensuite l'Institut pour le mouvement sociétal IMS - Inspiring More Sustainability - un réseau d'entreprises engagées en matière de RSE qui représente 16% de la masse salariale luxembourgeoise. IMS Luxembourg promeut auprès des managers et chefs d'entreprise notamment la Charte de la Diversité lancée en septembre 2012, à laquelle adhèrent entretemps 230 entreprises. En signant la charte, les entreprises « *s'engagent à lutter contre toute forme de discrimination et à mettre en place une politique en faveur de l'intégration, de l'égalité des chances et de la diversité, centrée sur la reconnaissance et la valorisation des compétences individuelles* » et à adhérer aux six articles. Toute organisation peut signer la Charte de la Diversité et profiter d'un soutien pour mettre en œuvre une gestion de la diversité qui va au-delà des engagements légaux. IMS a mis en place le Diversity Network pour échanger sur les bonnes pratiques entre signataires de la Charte.

« *On fait la promotion et le partage des bonnes pratiques qui peuvent faciliter un environnement sécurisant pour l'employé ou pour la personne qui se sent discriminée.*

...La Charte ne s'est jamais positionnée comme un relais pour déposer des plaintes, on est là pour lancer de bonnes actions, mais on ne prend pas la place du CET ou des syndicats par exemple. »

Mobbing asbl

Mobbing asbl est une association qui assure des consultations individuelles et accompagne des salariés victimes de harcèlement moral au travail, sous contrat CDD ou CDI. Même si elle n'a pas de compétence spécifique pour le harcèlement racial, il arrive qu'elle soit confrontée à des cas de harcèlement où le motif racial intervient. L'association a mis en place une procédure de prise en charge pour les victimes : d'abord un contact téléphonique sert de premier filtre pour recueillir les premières informations sur la situation, et voir si l'asbl constitue la bonne adresse ou si la personne devrait être orientée ailleurs. Mobbing réalise une enquête sur base de l'analyse d'un rapport chronologique par la victime et des résultats de la consultation. « *Avec l'accord de la victime, un courrier sera adressé à l'employeur pour l'inviter à se présenter à l'asbl. Des réunions séparées ont lieu, le 'harceleur supposé' et la victime devant avoir la même possibilité de raconter leur version des faits.* » L'objectif est d'aboutir au maintien de la victime en entreprise lui permettant de travailler dans des conditions normales.

Durant ce processus, une équipe de psychologues/ psychothérapeutes et juristes intervient comme conseil. Mobbing ne propose pas de thérapie et ne va pas en justice. *« Si les personnes et le patron veulent entamer une médiation, à ce moment, un médiateur externe entre en jeu et une facture sera faite à part pour le service de médiation. »*

Si l'élément racisme intervient comme motif de discrimination, Mobbing oriente d'office la personne vers le CET.

L'Agence pour le développement de l'emploi (Adem)

L'Adem en tant que service public de l'emploi au Luxembourg fait part de plusieurs réponses institutionnelles dans la prévention des discriminations comme par exemple une présélection des candidats sur base de critères objectifs, en fonction des compétences inscrites dans le CV, pour les assigner par rapport au profil de poste demandé. Même si, in fine, l'employeur décide qui il va embaucher. Confrontée à une clientèle très diversifiée, l'Adem investit dans la formation interne et notamment de ses conseillers. Même s'il ne s'agit pas de formations spécifiques sur la discrimination raciale, les ateliers de communication interculturelle sur la manière de gérer les différences peuvent être utiles dans ce contexte. L'Adem essaie de briser les stéréotypes en promouvant la diversité lors des recrutements et en rendant visible cette diversité. *« Il est important de mettre en avant le rôle modèle, de montrer par exemple qu'on a dans ses rangs, au sein de l'Adem, aussi des collègues de travail d'origine portugaise ou des Balkans qui ne sont pas des exceptions. »*

En cas d'un problème plus concret de discrimination, il y a une concertation en interne, avec les supérieurs hiérarchiques, qui pourrait conduire à un avertissement de la police ou de l'ITM.

Le Service psychosocial de la fonction publique

C'est sous l'angle de la mission de prévention par rapport à la santé psychique, mentale au travail, dans la fonction publique (fonction publique étatique, communale et les établissements publics) que le service est susceptible d'être confronté à des situations de discrimination ou de racisme. Il constitue le premier point de contact pour les personnes qui se sentent discriminées et qui s'adressent à lui par divers canaux. Le service appuie la victime présumée de harcèlement en la renseignant sur le fonctionnement de la procédure de harcèlement dans la fonction publique et la démarche à entreprendre, sur la manière de construire le dossier avec les faits et preuves, et déposer la demande de protection auprès du supérieur hiérarchique. Il est également à l'écoute de la hiérarchie ou des personnes accusées d'actes discriminatoires.

« Si une personne vient nous voir et nous dit qu'elle se sent discriminée à cause de son origine dans l'administration où elle travaille. Notre rôle n'est pas de dire que c'est vrai, avéré, d'attribuer à la situation un qualificatif de harcèlement, nous n'avons pas ce pouvoir, nous ne disposons pas des moyens pour faire une enquête. Nous ne pouvons pas voir la partie adverse, récolter et contrôler des faits. Notre rôle est tout d'abord d'offrir un soutien psychologique à la personne, parce qu'une personne qui se trouve dans une telle situation doit avoir de la force pour se lancer dans une démarche pour changer la situation. »

2. Ce qu'il faut retenir

À côté des principales dispositions légales antidiscriminatoires, il y a lieu de rendre attentif à plusieurs acteurs clefs susceptibles de jouer, directement ou indirectement, un rôle actif dans la lutte contre le racisme et les discriminations, à des instruments et dispositions législatives qui peuvent exister dans un secteur particulier.

Le panorama des acteurs :

- Il y a divers types d'acteurs institutionnels selon qu'ils ont une mission spécifique, ou non, le plus souvent instauré dans la loi, liée au racisme et aux discriminations dites ethnoraciales.
- Le rôle des acteurs à mission spécifique au champ du racisme et des discriminations dites ethno-raciales (CET, ITM, ALIA, etc.) ne se réduit pourtant pas à ce seul domaine, mais embrasse généralement les autres motifs en matière d'égalité de traitement protégés par la loi (âge, handicap, orientation sexuelle, religion, conviction...)
- Des acteurs auxquels incombe un rôle spécifique attribué par la loi (associations qui peuvent exercer le rôle de partie civile, certains syndicats du secteur privé, des associations professionnelles, des délégations d'entreprise)
- Des acteurs de la « Justice » qui traitent de la détection, de la poursuite et du traitement des infractions pénales qui relèvent du racisme et des discriminations (Parquet, Police Judiciaire, Police Grand-Ducale) avec l'appui d'autres acteurs : Bee Secure Stopline, Respect.lu, associations « partie civile », ...
- D'autres acteurs institutionnels sans mission ou compétence liées au racisme et aux discriminations, mais qui dans l'exercice de leurs missions peuvent y être confrontés :
 - Différents médiateurs et instances qui reçoivent des plaintes ou réclamations (Médiateur santé, scolaire, Ombudsman, gestionnaires de plaintes dans les hôpitaux...)
 - Des acteurs publics de l'éducation ou d'autres domaines avec une mission spécifique d'intégration scolaire, de gestion des demandes et d'offres d'emploi ou de consultation et d'aide psychologique psychothérapeutique
 - Des acteurs qui jouent un rôle spécifique par rapport à une thématique ou dans un domaine particulier (Chambre immobilière, Mobbing asbl, ...)

Principaux constats :

- CET :
 - Peu de pouvoir et agit essentiellement en tant qu'instance d'information, d'orientation, de sensibilisation et de recommandation.
 - Domaines de compétence réduits, moyens limités, statut pas suffisamment clair pour s'attaquer efficacement à la lutte contre les discriminations. Pas le droit d'ester en justice, ni de compétence en matière de conciliation et de médiation.
 - CET pas toujours connu ni reconnu auprès de diverses associations et communautés étrangères.

- Le doute sur l'efficacité du fonctionnement du CET constitue un facteur dissuasif pour l'orientation de victimes de discrimination vers elle.
- Les compétences du CET n'ont pas été étendues au motif nationalité, alors que cette caractéristique a été ajoutée parmi les motifs d'égalité de traitement ;
- Pas de visibilité du parcours des individus orientés de structure à structure : Association – CET- Association...
- Emploi :
 - La délégation du personnel a parmi ses missions celle de veiller au respect rigoureux de l'égalité de traitement sans que cette mission ne soit autrement précisée
 - Le(a) délégué(e) à l'égalité est exclusivement compétente pour l'égalité de genre, alors qu'il est parfois contacté pour d'autres motifs de discrimination.
 - Il n'y a aucun délégué ayant une compétence explicite pour les autres motifs de discrimination.
 - Le module de formation proposé à l'attention des déléguées d'entreprise par l'École Supérieure du travail sur les discriminations à l'emploi a trouvé peu d'intérêt
 - L'ITM a traité la problématique principalement sous l'angle du harcèlement discriminatoire. Les autres formes de discrimination n'étaient pas ou peu visibles au niveau du traitement, ni dans son appareil statistique ni au niveau des formations du personnel ; et aucune plainte pour discrimination raciale n'a pu être identifiée.
 - La lutte contre la discrimination ethno-raciale n'a guère de retombées ni dans les Conventions collectives de travail ni dans les accords interprofessionnels ou sectoriels, à l'opposé du harcèlement sexuel, du harcèlement moral et de l'égalité de traitement entre genres.
 - À l'échelon des entreprises, pas de structures identifiables auxquelles des personnes victimes de discrimination peuvent s'adresser. Si des entreprises d'une certaine taille disposent parfois des comités d'éthique ou des DRH qui peuvent remplir un tel rôle, d'autres entreprises, souvent de petite taille, n'en disposent pas.
 - Si des comités anti-harcèlement existent dans certaines entreprises, leur compétence est limitée exclusivement au harcèlement moral.
 - Du côté patronal, divers acteurs interviennent dans le cadre de la sensibilisation à la diversité autour d'instruments comme la RSE ou la Charte de la diversité qui restent des outils basés sur l'« accord volontaire » des entreprises et donc non-contraignants
 - Au sein de la fonction publique nationale et communale, les dispositions antidiscriminatoires de la loi sur l'égalité de traitement s'appliquent. Certains acteurs peuvent exercer le rôle de partie civile pour le compte de la victime de discrimination.
 - Le mécanisme de réclamation interne au sein de la fonction publique n'est pas toujours connu ni utilisé.

- Médias :
 - Dans le domaine des médias imprimés, online, audiovisuels, sonores, l'ALIA et le CdP agissent en cas de plainte. Dans leur réglementation figure l'interdiction de la discrimination ou de la haine raciale. Aucune de ces deux institutions n'a jusqu'à présent été confrontée à des plaintes dans ce contexte.
 - Un monitoring sur l'ampleur des phénomènes de racisme et de discrimination dans le domaine des médias n'existe pas, et n'est que difficilement réalisable pour des raisons diverses (champ de compétence, ressources ...) et faute de pouvoir et de ressources.
 - L'instrument de la « *Netiquette* » élaboré par le CdP et Bee Secure constitue un code de bonne conduite invitant le commentateur à ne pas diffuser des propos racistes dans le cadre des articles ouverts à commentaires. Un mécanisme de soutien du journalisme online a été mis en place pour les médias, mais seulement à condition d'avoir mis en place un dispositif pour lutter contre les contenus illicites.
 - Certains médias ont mis en place une équipe de modérateurs de réseaux sociaux; s'il y a une certaine capacité pour filtrer par rapport aux articles postés sur le site internet de l'organe de presse, il n'y a quasiment aucune emprise sur les réseaux sociaux.
- Santé :
 - Plusieurs acteurs traitent de la gestion des conflits entre parties et prestataires de soins, que ce soit le chargé de relations ou le gestionnaire des plaintes instauré en milieu hospitalier ou le médiateur de la santé. Très peu de plaintes de racisme ou de discrimination pour des raisons diverses (filtrage, peur, ...).
- Logement :
 - La Chambre immobilière essaie de veiller à l'application du principe de non-discrimination à travers des règles de déontologie, l'intervention dans la formation des futurs professionnels et la sensibilisation, ainsi que la mise en place d'un mécanisme de plaintes. Toutefois, seule une minorité de professionnels sont affiliés à la Chambre.
- Structures diverses de médiation, recueil de plaintes :
 - Pas de compétence explicite en matière de discrimination raciale ni au niveau des procédures judiciaires. Ces structures n'interviennent normalement que si le conflit n'a pas pu être résolu à l'échelon inférieur (avec notamment l'administration, l'établissement scolaire, le prestataire de soins...), favorisant un système de filtrage des cas avant de leur parvenir.
 - Enjeu important de la prise en charge des victimes en misant sur l'écoute et l'empathie à l'égard de requérants aux discours émotifs, sur les compétences en communication et en interculturalité, peu importe qu'il s'agisse de victimes de racisme ou d'autres formes de violence et de souffrance.
- École :
 - Pas d'acteur chargé explicitement de l'accompagnement de l'élève victime de discrimination ou de racisme. Les acteurs sont investis de missions spécifiques et visent à garantir l'intérêt et le bien-être de l'élève tout en veillant à une intégration scolaire,

adaptée à ses compétences. Ils misent surtout sur une prise en charge adéquate à divers niveaux, l'écoute, la médiation et la formation.

- Justice :
 - La protection des victimes d'infraction pénales a été renforcée et dans la foulée un dépliant INFODROIT est distribué systématiquement aux victimes d'infractions pénales. Une institutionnalisation et un partenariat ont été mis en place entre divers acteurs de la « chaîne pénale » permettant d'améliorer l'identification et de la poursuite des infractions au niveau du racisme et de discriminations.

E. L'ampleur des phénomènes et leur évolution

Dans un premier temps, nous jetons un coup d'œil sur les données administratives sur le racisme et les discriminations, avant de nous pencher sur les appréciations des acteurs rencontrés dans le cadre des entretiens qualitatifs quant à ces données et à l'évolution du phénomène. Nous n'avons pas pu analyser, dans le cadre de cette étude, les enquêtes menées au Luxembourg auprès des échantillons représentatifs de population par le CET ou auprès de publics spécifiques (p. ex. : délégués d'entreprise) et portant sur l'ensemble des motifs de discrimination.

1. Données administratives

a) Les données du CET

Le CET est l'organe au Luxembourg en charge de promouvoir, d'analyser et de surveiller l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge. Dans le cadre de cette mission générale, le CET produit un rapport d'activités annuel comportant un volet statistique sur les usagers qui s'adressent à lui. Par ailleurs, il publie à intervalles réguliers un rapport sur des données recueillies à travers une enquête représentative en tant qu'observatoire des discriminations.

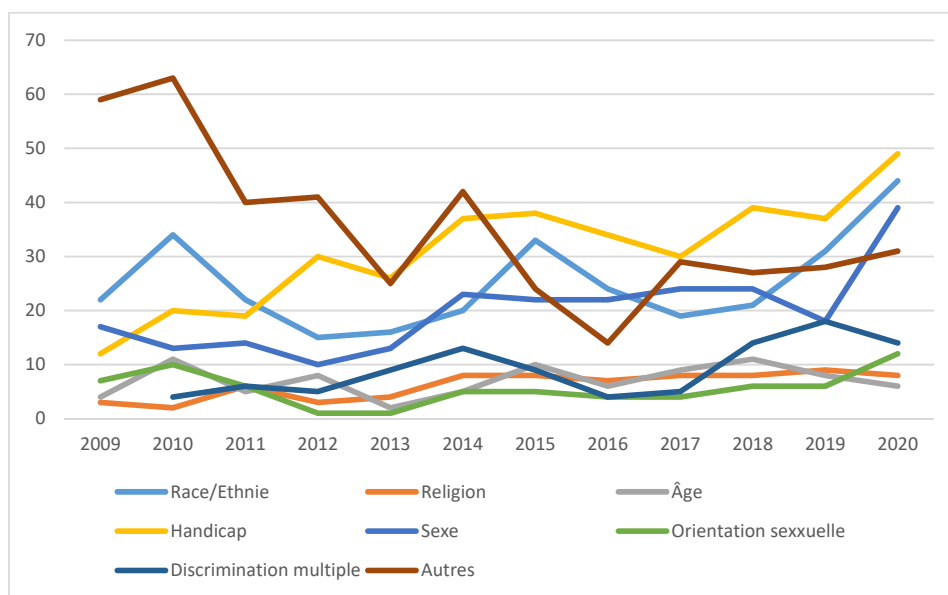
Les rapports d'activité annuels du CET présentent les données sur les dossiers entrants, par domaine d'application et après traitement (c'est-à-dire en fonction de la suite qui leur est réservée pour l'ensemble des motifs prohibés de discrimination, à part la nationalité).

Dossiers entrants : évolution par motifs

Les dossiers entrants portent sur les affaires pour lesquelles le CET a été saisi. Un dossier est ouvert dès le premier contact du requérant. Ces dossiers peuvent couvrir plusieurs types de sollicitations : une demande d'information, d'avis, l'exposé d'une situation de racisme, de discrimination... Ils ne sont pas catégorisés selon le type de sollicitation et peuvent également concerner, à ce stade, des demandes pour lesquelles le CET n'est pas compétent.

En général, les statistiques se basent sur les dossiers entrants de l'année, mais parfois y sont ajoutés les dossiers non clôturés de l'année précédente. Il convient de préciser que les statistiques se basent sur les caractéristiques de la personne de contact qui n'est pas forcément victime de discrimination. S'il arrive que des victimes s'adressent au CET, il peut tout aussi bien s'agir d'un témoin, d'une association ou d'un simple demandeur de renseignements.

Le graphique suivant illustre l'évolution des motifs depuis 2009. Nous notons que le motif race/ethnie se trouve le plus souvent en deuxième position (derrière le motif handicap) ou en troisième position (derrière les motifs handicap et sexe). On peut constater qu'en 2020, le motif race/ethnie a atteint son pic avec 44 dossiers. « *Le classement selon les motifs se fait par ressenti ou appréciation de la personne. C'est le motif que la personne met en évidence dans son récit qui est pris en compte. Si elle communique plusieurs motifs, le dossier est enregistré dans la rubrique "discriminations multiples" ».*



Source : CET rapports annuels 2009 à 2020

Nous pouvons également constater l'importance de la catégorie « Autres » qui jusqu'en 2014 constituait la catégorie la plus importante, pour ensuite occuper respectivement les deuxième, troisième ou quatrième positions.

Selon le CET, sont regroupés dans la catégorie « Autres », les cas de « harcèlement » qui ne sont pas basés sur un motif du CET ou ne correspondent pas à la définition de harcèlement, les demandes d'informations de tout genre qu'elles soient directement liées au spectre de compétence du CET ou non, les dossiers ne tombant pas dans le champ de compétence du CET, comme la nationalité ou la langue, motifs non attribués au CET.

Les dossiers par domaine

Les rapports du CET classent les dossiers selon cinq rubriques spécifiées dans la loi sur l'égalité de traitement, à savoir avantages sociaux/protection sociale (dont sécurité sociale et soins de santé) ; éducation, emploi, accès aux fournitures de biens et services ; et, à nouveau, une catégorie « autres » qui est la catégorie la plus importante avec 83 signalements, soit 41 % des dossiers.

Comme dans les rapports du CET il n'existe pas de ventilation des motifs de discrimination par domaines, il est difficile d'apprécier le contexte de la discrimination ethnoraciale. Il n'y a pas non plus d'indications sur des formes de discrimination définies dans la loi sur l'égalité de traitement : discrimination directe, discrimination indirecte ou harcèlement. Selon le CET, les situations concernent « *toujours des discriminations directes et jamais des discriminations indirectes : la définition n'est pas évidente et la preuve est difficile à apporter.* »

Regard sur les données concernant la discrimination ethnoraciale

En 2019, on note 31 nouveaux cas enregistrés sur base du motif race ou origine ethnique, auxquels se sont ajoutés huit cas non clôturés de l'année précédente. En 2020, parmi les motifs de discrimination,

l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une « race » ou une « ethnie » correspondait à 39 cas (= 21 % du total) qu'il s'agisse de victimes présumées, de témoins ou de demandeurs d'information.

Si le nombre de requérants par rapport au motif de la discrimination ethnoraciale est à la hausse, plusieurs éléments peuvent expliquer cette évolution, selon le CET, comme le débat et les manifestations autour de *Black Lives Matter*.

Notons que la rubrique ethnoraciale est très large. Il peut couvrir des situations de racisme (par exemple, injures raciales, entre voisins, dans la vie quotidienne) ou de discrimination, voire des problématiques qui, *a priori*, ne constituent pas une entorse à la législation sur l'égalité de traitement (notamment en ce qui concerne la réglementation en matière d'accès à l'emploi ou de reconnaissance des qualifications).

En plus du faible nombre de cas, les données publiées selon le motif de discrimination ne renseignent généralement pas sur le profil sociodémographique (âge, genre, nationalité...) des personnes victimes concernées ni sur les domaines. Le CET a toutefois pu mettre à notre disposition des données ventilées selon la nationalité.

Nationalité	Nationalité requérants motif « ethno-racial »		Part des groupes nationaux dans la population globale du pays
	Nombre	Pourcentage	Pourcentage
Luxembourgeoise	13	33,3 %	52,6 %
Nationalité UE (hors Luxembourg)	12	30,8 %	39,6 %
Nationalité de pays tiers	9	23,1 %	7,8 %
Nationalité non communiquée ou multiple	5	12,8 %	
Total	39	100	100

Source : CET, Statec, CTIE au 1^{er} janvier 2020

En interprétant ces données avec précaution, on constatera une surreprésentation des ressortissants étrangers, 64 % de l'ensemble des dossiers et une surreprésentation des ressortissants de pays tiers (hors Union européenne) par rapport au poids qu'ils représentent dans la population globale du pays.

Selon les informations recueillies auprès du CET, les citoyens luxembourgeois qui se sont manifestés au sujet d'une discrimination « raciale », peuvent être tant des personnes issues de l'immigration que des Luxembourgeois sans arrière-plan migratoire.

Le CET n'établit pas de statistiques selon les différentes sous-catégories de motifs ethniques ou raciaux (couleur de peau, origine, accent, patronyme, tenue vestimentaire...). Il n'y a donc pas de données statistiques sur le type de caractéristiques qui permettent le rattachement au motif de discrimination ethnoraciale. Une recherche manuelle sur les cas de discrimination ethnoraciale en 2020, réalisée par le CET, montre toutefois que ceux-ci font référence principalement à l'origine (de l'Asie...), à la couleur de peau, à la nationalité, et à des caractéristiques linguistiques (maîtrise des langues, accents), ainsi qu'au patronyme, certaines de ces caractéristiques pouvant se chevaucher.

Les données peuvent concerner tant des résidents que des frontaliers, mais les informations concernant le lieu de résidence sont partielles, beaucoup de personnes ne communiquant pas ce renseignement au CET.

Quant au domaine concerné par le motif « ethno-raciale », la rubrique « autres » est la plus importante avec vingt opérations de saisie. On peut y trouver des demandes de renseignement, des conflits de voisinage, etc. La deuxième rubrique en importance concerne le domaine « biens et services » avec neuf mentions, dont cinq dans le domaine du logement, huit de l'emploi. Les dossiers restants se rapportent aux domaines « éducation » et « avantages sociaux/protection sociale ».

De manière globale, des questions fusent. Ne devrait-on pas préciser davantage ces critères ? À partir de quel moment un dossier devrait-il être classé dans la rubrique « race, ethnie » ? Un ressenti est-il suffisant et objectif ? Comment déterminer la discrimination raciale ou le racisme ? Faut-il systématiser le remplissage d'un formulaire standardisé à des fins de récolte de données ?

Afin de faciliter l'interprétation des données et un monitoring éventuel, il serait indiqué d'adopter des critères de saisie et de qualification permettant de différencier plus clairement le statut du requérant (victime, témoin, demande d'information...) et le type d'attitude ou de comportement en jeu : racisme ou discrimination.

Données portant sur le traitement des dossiers

Les rapports du CET contiennent des informations sur la suite réservée aux dossiers et distinguent cinq rubriques : « *Pas de droit d'intervention* », « *En cours* », « *Pas d'élément discriminatoire* », « *Désistement* » et « *Résolution/conseil/orientation/avis* ». Le CET précise le contenu de ces catégories dans ses rapports annuels.

La dernière catégorie comprend la fonction de réorientation du CET visant à informer les victimes sur leurs droits, la législation, la jurisprudence et les moyens de les faire valoir. Le désistement concerne les demandes d'information pas assez détaillées pour pouvoir donner un avis. Parfois, certains requérants ne souhaitent pas révéler certains détails du problème comme l'identité du coupable ou leur propre identité. D'autres sont simplement à la recherche d'une écoute. La catégorie « Pas d'élément discriminatoire » peut également comprendre des requêtes qui n'entrent pas dans les compétences du CET. Enfin, rappelons que le CET n'a pas le droit d'intervenir dans des procédures judiciaires en cours.

L'analyse de l'évolution depuis 2009 montre que la catégorie résolution/conseil revient toujours en tête devant assez largement le nombre de désistements qui occupent généralement la deuxième position. C'est le cas également si l'on se limite au motif ethno-racial : avec 19 cas résolus et 11 désistements en 2020.

Si nous tenons compte des dossiers de discrimination ethnoraciale traités en 2019 et 2020, plusieurs d'entre eux semblent relever plutôt de situations de racisme vécues que de discriminations directes, indirectes ou de harcèlement dans un des domaines d'application énoncés par la loi sur l'égalité de traitement. Le CET semble donc être perçu comme point de contact, non seulement pour les cas de discrimination raciale, mais aussi par rapport à des actes/attitudes racistes qui ne répondent pas forcément à la notion de discrimination interdite par la loi sur l'égalité de traitement. On trouvera parmi les dossiers traités, des insultes entre voisins, des témoignages de racisme au quotidien, des demandes d'avis par rapport à des propos incitant à la haine, diffusés par des médias, tout comme des situations de discrimination raciale directe, le requérant attribuant le comportement discriminatoire

à son origine (refus d'accès à un établissement public, à une discothèque, PV pour stationnement interdit, discrimination dans un cabinet médical).

b) L'Observatoire des discriminations

Le CET s'est également doté d'un Observatoire des discriminations. Cet observatoire réalise avec l'aide de TNS ILRES des enquêtes périodiques (en ligne) auprès d'un échantillon représentatif de résidents. Ces études ont été réalisées en 2009, 2011, 2015 et en 2020. Elles portent en règle générale sur l'expérience vécue en tant que victime ou témoin de discriminations. La dernière enquête en date (2020) comporte les éléments suivants :

- Des questions qui ont pour but de déterminer si les enquêtés ont été victime de discrimination, au cours d'une certaine période, ainsi que sur l'identification de certains éléments permettant de préciser l'expérience vécue²³.
- Des items qui ont pour but de déterminer si des participants à l'étude ont été témoins d'une discrimination subie par une autre personne et les caractéristiques de la discrimination en question.
- Un volet qui évalue le caractère discriminatoire de diverses situations à travers la perception des répondants.
- Une batterie de questions qui traite de la sensibilité aux discriminations.
- Et enfin, une série d'items porte sur la connaissance du CET.

Notons encore, qu'à côté du CET, d'autres observatoires ont été créés par des acteurs de la société civile qui essaient de suivre l'évolution de diverses formes de racisme et de discriminations proches de la discrimination ethnoraciale : il s'agit, d'une part, de l'Observatoire de l'islamophobie qui produit des rapports périodiques pour évaluer l'ampleur du phénomène au Luxembourg et, d'autre part, de l'ASBL RIAL (Recherche et Information sur l'Antisémitisme au Luxembourg) qui essaie de recenser les actes antisémites commis au Grand-Duché. Dans le cadre de cette étude, nous n'avons pas eu l'occasion d'analyser leurs données et méthodologies, même si nous avons eu l'occasion de rencontrer une délégation de l'OIL.

c) Données judiciaires

Notons d'emblée que les outils de gestion des dossiers, tant au Parquet qu'à la Police judiciaire, ont une vocation opérationnelle, mais pas statistique, ce qui fait qu'un certain nombre de données n'ont pu être fournies que sur base d'une recherche manuelle.

²³ Le type de discrimination, la réaction de la victime face à la discrimination, les conséquences personnelles, les types de souffrance, la disparition de la discrimination et le dépôt d'une plainte, ou les raisons du non-dépôt d'une plainte.

En jetant un coup d'œil sur les données relatives aux poursuites judiciaires du Parquet, nous nous apercevons du décalage flagrant entre le nombre de condamnations pénales pour discrimination ethnoraciale — aucun cas n'a pu être relevé — et celui des condamnations pour incitation à la haine raciale. Ce décalage a également été relevé par divers acteurs rencontrés dans le cadre de cette étude.

Les décisions en matière pénale

« Les statistiques menées à ce jour concernent le nombre de dossiers et de jugements. Le racisme n'étant pas une infraction en soi, le recensement se fait selon les infractions prévues dans la loi : incitation à la haine ou à la violence, discrimination, négationnisme... Vu le nombre très peu élevé de dossiers de pure discrimination (une demi-douzaine en tout depuis 2009), ces dossiers n'ont pas fait l'objet d'un monitoring²⁴. Jusqu'à présent, aucune distinction selon les situations de vie ou domaine n'a été incluse dans les chiffres. (...) Le harcèlement n'étant pas puni plus sévèrement s'il survient pour un motif ethno-racial, cette infraction n'est pas recensée dans nos chiffres » (Acteur de la Justice et de la Police).

Selon le Parquet, on constate beaucoup plus de cas de racisme (*hate speech...*) devant les tribunaux que de dossiers de pure discrimination. Si l'on n'a pas pu recenser de condamnation sur base de l'article 455 du Code Pénal incriminant la discrimination relevant d'un des motifs prohibés par la loi²⁵, depuis 2007, il y a eu 88 décisions en matière d'incitation à la haine sur base d'un des motifs prohibés, au sens de l'article 457-1 du Code Pénal, y inclus le motif ethnique ou racial : 61 étaient des condamnations, 22 des acquittements, il y avait 1 acquittement sur citation directe par une partie civile et 4 suspensions du prononcé.

S'il n'a pas été possible d'isoler statistiquement le motif ethno-racial, les décisions fournies par le Parquet permettent néanmoins d'affirmer qu'une bonne partie des jugements relèvent de ce motif et on note plus de dossiers depuis la « crise migratoire » de 2015.

La problématique de l'encodage et de la requalification

La chaîne pénale est alimentée par les qualifications de la police. Le Parquet peut ajuster ces qualifications proposées sur base des procès-verbaux. Il doit juger s'il vaut la peine de poursuivre ou non. Si le Parquet considère la poursuite inopportune, la qualification du dossier reste en l'état : *« le but n'ayant pas été au départ de fournir des chiffres, mais de voir quoi faire du dossier. »* Or, il faut une certaine connaissance juridique et comprendre le fonctionnement du système d'encodage pour une alimentation correcte, à partir de l'input de la police. *« C'est utopique de penser que les qualifications*

²⁴ Les dossiers de discrimination signalés se situaient à trois reprises au niveau de la prestation de service (un client d'une grande surface de marchandises de bricolage qui ne voulait pas se faire servir par une dame d'expression allemande, mais souhaitait être conseillé par un homme d'expression luxembourgeoise, un résident d'une maison de soins qui ne voulait pas qu'une employée capverdienne se charge de sa pédicure, parce qu'elle était noire de peau, un chauffeur de bus qui refusait de conduire une personne à mobilité réduite en chaise roulante parce qu'il n'arrivait pas à manier la rampe d'accès tout seul), une fois au niveau du droit du travail (un employeur potentiel qui ne voulait pas embaucher une personne noire de peau en tant que cuisinier, parce que le restaurant possédait une cuisine ouverte sur la salle : l'employeur a été acquitté en raison d'autres considérations), et une fois au niveau du droit du travail (une personne noire de peau qui a été licenciée après avoir été malmenée par le chef d'équipe).

²⁵ Il n'y a eu aucune condamnation du chef de discrimination au terme de l'article 455 du Code Pénal jusqu'à présent, selon le Parquet.

saisies vont à chaque fois être pertinentes. L'agent encode, puis il y a la requalification par le Parquet, ensuite le jugement (acquiescement ou condamnation), avant qu'il y ait un retour d'information vers la police qui requalifie les faits par rapport à la saisie initiale. La période jusqu'à un réajustement rétroactif des données de la police peut s'étaler sur des années » (Acteur de la Justice et de la Police).

Par ailleurs, pour des raisons de protection des données, les informations sont éliminées du système après trois ans. Du reste, les dossiers ne sont pas traçables, ce qui va au détriment de la poursuite, notamment en cas de récidive. La problématique de la traçabilité ne concerne pas spécifiquement le racisme, mais tout type d'infraction. Une certaine traçabilité peut être garantie en cas de décision de poursuite par le Parquet, suivie d'une condamnation et d'un enregistrement au casier judiciaire, avec une qualification retenue par le tribunal ; ce qui n'est pas le cas si le dossier tombe dans les catégories « *suspens auteur inconnu* », « *classement sec* » ou « *acquiescement* », où les données sont effacées pour des raisons de protection des données.

Comme il n'est pas possible de retracer le nombre de dossiers entrés au Parquet du chef d'infractions à l'article 457-1 du Code Pénal, il est impossible de calculer des taux de condamnations, d'acquiescements... par rapport à des dossiers « entrants ».

Les décisions en matière de droit civil et administratif

En ce qui concerne le droit civil et le droit du travail, une recherche effectuée sur les décisions judiciaires sur base de l'article 1 de la loi sur l'égalité de traitement et de l'article L. 252-1 du Code du Travail n'a permis d'identifier que quatre affaires, dont deux faisant l'objet d'une décision du tribunal et deux ayant fait l'objet d'un jugement d'appel.

En ce qui concerne la discrimination « ethnoraciale », il n'y a eu aucune condamnation²⁶.

On peut constater que les affaires concernaient essentiellement des conditions de travail et de rémunération (modification essentielle du contrat de travail), le harcèlement moral, le motif de discrimination raciale était également évoqué par la partie demanderesse. Aucune affaire n'a pu être trouvée au niveau des juridictions administratives.

d) Données de la police grand-ducale

Il convient de distinguer deux types de données : les données d'infraction contre la personne d'une part, et les données d'incitation à la haine et au racisme, d'autre part.

Infractions contre les personnes

On peut noter la progression continue et importante depuis 2016 des infractions où la police grand-ducale a relevé un caractère de discrimination raciale, à savoir une progression de 67 % par rapport à 2019 et plus qu'un triplement par rapport à 2016 (+ 338 %).

²⁶ Justice de paix de Luxembourg, Tribunal du Travail, N°3521/2011 du 19 septembre 2011 ; Cour d'appel, N°35832 du rôle, Arrêt du 15 décembre 2011 ; Justice de paix de Luxembourg, Tribunal du Travail, N°410/2014 du 27 janvier 2014 et Cour d'appel, N°41026 du rôle, Arrêt N°106/16 du 14 juillet 2016 ; Justice de paix de Diekirch, Tribunal du Travail, N°310/21 du 8 mars 2021. Données fournies par le ministère de la Justice.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Infractions contre les personnes :	8.233	8.935	8.355	8.257	7.568	7.409		
Violences	3.658	4.070	3.899	3.795	3.617	3.494		
Atteintes aux mœurs	316	362	288	330	288	286		
Menaces	1.598	1.677	1.595	1.477	1.329	1.342		
Diffamations/calomnies/injures	1.704	1.812	1.714	1.859	1.627	1.580		
Discriminations raciales	29	43	29	21	28	43	55	92
Protection de la vie privée	538	556	485	427	391	370		
Autres infractions contre les personnes	390	415	345	348	288	294		

Source : Police grand-ducale, rapports d'activités

Ces données sont à interpréter avec précaution, notamment en raison de la problématique de l'encodage des données. Trois aspects sont à soulever :

- Une problématique soulignée à de nombreuses occasions consiste dans la saisie très peu nuancée des différentes infractions. Le système informatique de la police détermine les infractions qui seront intégrées au procès-verbal et fige la qualification légale tout au long de la vie du dossier²⁷.
- Une deuxième problématique : la notion de discrimination « raciale » peut couvrir une infraction contre la personne, quelle qu'elle soit, et qui, selon l'appréciation de l'agent, comporte en plus un caractère « racial » sur base d'un des motifs prohibés à l'article 455 du Code Pénal. Plusieurs infractions et qualificatifs peuvent être enregistrés simultanément par rapport à une même situation (coups et blessures, caractère raciste).
- Il y a quelques mois encore, la catégorie discrimination « raciale » couvrait à la fois les infractions de discrimination raciale, d'incitation à la haine et de négationnisme ; entretemps, elle a été remplacée par ces trois types d'infractions qui correspondent à la situation législative.

Beaucoup de plaintes en matière de racisme sont en fait des injures verbales. Or, l'injure, punissable d'une contravention, n'est pas nécessairement encodée sous discrimination raciale. Divers choix sont possibles : soit double choix injure verbale et discrimination raciale, soit seulement injure ou encore seulement discrimination raciale. « *Les injures verbales à caractère raciste... sont bien évidemment autrement plus nombreuses que les incitations à la haine ou à la violence à raison d'un élément prohibé.* » (Acteur de la Justice et de la Police)

²⁷ Dans le programme « information policière », une liste *drop down* indique les différentes infractions où figure une seule catégorie d'infraction de discrimination raciale. Jusqu'à peu, cette catégorie ne permettait pas de faire la distinction entre la discrimination raciale proprement dite (article 455 du Code Pénal), l'incitation à la haine (article 457) et le négationnisme (minimisation) (article 457 (3)). Ce n'est que récemment, que la liste différencie précisément entre la discrimination à proprement parler, l'incitation à la haine et le négationnisme. Dorénavant, il est possible de ventiler les infractions en matière de racisme selon les trois catégories, ce qui correspond d'ailleurs aux différents cas de figure prévus dans la législation.

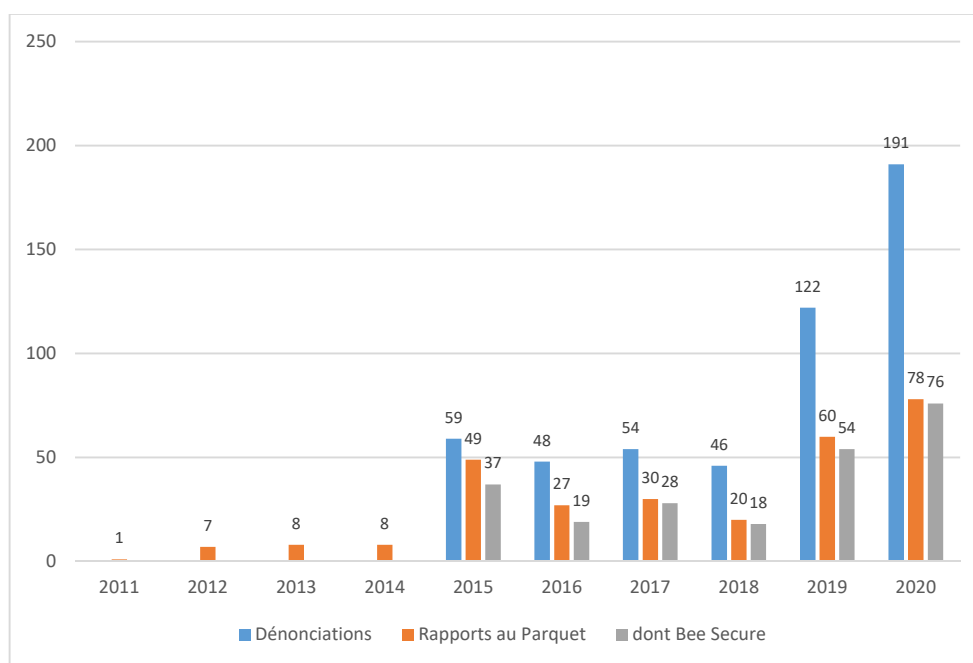
Incitation à la haine « raciale »

Un autre type de données statistiques, indépendant de la première série, provient de la section anti-terrorisme de la police judiciaire. Ces données traitent des incitations à la haine.

Notons que toutes ces données se basent sur le discours de haine à l'égard de tous les groupes caractérisés par un des motifs antidiscriminatoires précisés à l'article 455 du Code Pénal²⁸. Plusieurs motifs peuvent également s'imbriquer.

Les données statistiques sur l'incitation à la haine ne permettent pas d'identifier les catégories racisées : aucune distinction n'est faite entre les publics tels que réfugiés, Roms, Afro descendants, etc. Les publics racisés ne sont pas statistiquement catégorisés dans le détail, mais rattachés à une des catégories plus générales qui figurent à l'article 455 du Code Pénal comme l'ethnie, l'origine...

Le graphique suivant, fourni par la Police judiciaire, est instructif à plusieurs égards. Il a été élaboré afin d'identifier spécifiquement les discours haineux. Il indique l'évolution des signalements à la police, l'évolution des enquêtes diligentées suite à ces signalements, et la part des enquêtes basées sur un signalement initial de l'initiative *Bee Secure Stopline*.



Source : Police judiciaire

Comme on peut le constater, il y a une nette augmentation de dossiers d'incitation à la haine signalés à la Police judiciaire : on est ainsi passé de 46 affaires dénoncées en 2018, à 122 en 2019 et 191 en 2020. Le taux de progression des signalements en 2020 est de 57 % par rapport à 2019 et de 241 % par rapport à 2018. Par rapport à 191 dénonciations, 78 ont été jugées pertinentes par le Parquet pour ouvrir une enquête, ce qui représente un taux de 41 %. En 2019 ce taux était de 49 % (60 sur 122).

²⁸ Origine, couleur de peau, sexe, orientation sexuelle, changement de sexe, identité de genre, situation de famille, âge, état de santé, handicap, mœurs, opinions politiques ou philosophiques, activités syndicales, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une « race » ou une religion.

Taux d'ouverture d'enquêtes

Bee Secure alimente presque exclusivement la chaîne pénale relative aux infractions d'incitation à la haine. L'impact des signalements de Bee Secure Stopline est important : selon la Police judiciaire, sur les 191 dossiers en 2020, 189 dénonciations ont été faites par le biais de cette plateforme, les deux autres sont des plaintes formulées directement au Parquet. Par ailleurs, sur les 78 affaires judiciairisées en 2020 et ayant fait l'objet de rapports d'enquête au Parquet, 76 sont basées sur des signalements de Bee Secure Stopline.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Dénonciations	59	48	54	46	122	191
Rapports au Parquet	49	27	30	20	60	78
Taux d'ouverture d'enquêtes	83,1 %	56,3 %	55,6 %	43,5 %	49,2 %	40,8 %

Source : Police judiciaire. Calculs : CEFIS asbl

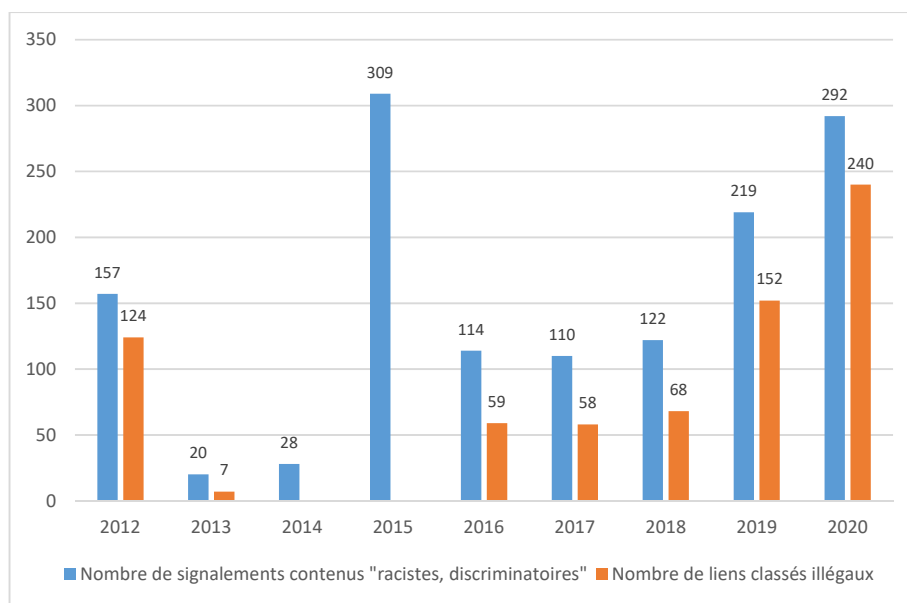
La Police judiciaire relève deux particularités inquiétantes dans les affaires de discours haineux : d'une part, l'impact des réseaux sociaux en tant que vecteur de transmission, d'autre part, la menace liée à la mouvance d'extrême droite : « À l'instar de l'année précédente, le nombre d'affaires d'incitation à la haine continue de progresser fortement en 2020, principalement par le canal des réseaux sociaux. Ainsi, le nombre de dénonciations est passé de 122 en 2019 à 191 pour l'année 2020, soit une progression de plus de 56 %. De ces dénonciations, 78 ont été judiciairisées (contre 60 en 2019 [et 20 en 2018 NDLR]) et ont fait l'objet d'une enquête par la section antiterroriste. L'année 2020 est également marquée par l'apparition de la menace liée à la mouvance de l'extrême droite au Luxembourg. Très actifs sur des réseaux et plateformes cryptés, des auteurs souvent très jeunes échangent leurs idées imprégnées entre autres de racisme et d'antisémitisme, avec une propension de plus en plus violente. Dans ce contexte, une première affaire impliquant un auteur domicilié au Luxembourg a été initiée en début d'année monopolisant une partie des ressources de la section vu l'ampleur des données informatiques saisies²⁹. »

e) Données de Bee Secure Stopline

Comme dans les données de la police, les données *racismes, révisionnisme et discriminations*, saisies par Bee Secure Stopline concernent tous les motifs antidiscriminatoires, y compris le révisionnisme, et il n'est pas possible d'isoler statistiquement notamment les discours haineux à l'égard de personnes en raison leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une « race » ou une couleur de peau.

²⁹ Police Grand-Ducale, Rapport d'activités 2020, p. 30.

Evolution des signalements à caractère haineux de 2012 à 2020



Source : Rapports d'activité Bee Secure, 2012 à 2020

On observe une hausse du nombre de signalements de contenus racistes, révisionnistes et discriminatoires à Bee Secure Stopline, et par conséquent, du nombre de signalements transférés à la Police judiciaire (voir ci-devant).

Bee Secure explique cette augmentation par une meilleure connaissance de la Bee Secure Stopline, par « *la pandémie, mais aussi le fait que les citoyens sont de plus en plus responsables et font leur devoir en reportant les contenus illégaux rencontrés en ligne*³⁰. »

Il est intéressant de relever que dans ses rapports d'activité 2018 et 2019, Bee Secure, mentionnent des poursuites judiciaires entamées suite à des cas de signalements opérés par Bee Secure Stopline.

f) Données sur des « discriminations » à caractère racial au travail

Deux autres acteurs ont pu fournir quelques données en matière de discrimination/harcèlement « racial » au travail : d'une part, l'Inspection du travail et des Mines (ITM) qui a comme mission légale de veiller à l'égalité de traitement sur le lieu de travail, et d'autre part, Mobbing asbl, active au niveau de l'accompagnement des victimes de harcèlement moral au travail.

Données de l'Inspection du travail et des Mines (ITM)

La base de données de l'ITM n'a pas permis d'effectuer une recherche spécifique aux discriminations ethnoraciales. En effet, seule la catégorie *harcèlement discriminatoire* figure dans les critères de saisie

³⁰ Bee Secure, Rapport d'activité 2020, p. 23.

à côté des catégories, *harcèlement sexuel* et *harcèlement moral*. Ces trois catégories figurent également comme rubriques de compétence de l'ITM dans le rapport annuel et dans les questions/réponses sur le site de l'ITM³¹.

La notion statistique de « harcèlement discriminatoire » est large :

- D'une part, le harcèlement discriminatoire couvre toute situation dans laquelle un comportement non désiré lié à un des motifs discriminatoires prévus par la loi survient, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne (victime) et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. L'ITM tient compte dans les données de tous les motifs de discrimination interdits limitativement énumérés par la loi, à savoir l'état familial ; l'état matrimonial ; la religion ; les convictions ; l'orientation sexuelle ; l'âge ; le handicap ; la « race » ; l'« ethnique ».
- D'autre part, les discriminations raciales (directes ou indirectes), qui ne constituent pas forcément un harcèlement ont été également saisies jusqu'à présent sous la notion : harcèlement discriminatoire.

Il a donc été impossible d'isoler les motifs et les formes de discrimination (directe, indirecte, harcèlement...). Notons toutefois que l'ITM vient récemment d'ajouter les discriminations ethnoraciales comme rubrique spécifique en dehors de la rubrique harcèlement racial.

La base de données d'ITM distingue entre deux types de situations : les demandes d'information et les plaintes. Les données montrent :

- Sur 2550 demandes d'information en matière de « harcèlement » depuis 2015, l'importance des demandes en matière de harcèlement moral (2239 demandes, soit 88 % de l'ensemble des demandes), devant le harcèlement discriminatoire (201, soit 8 %) et le harcèlement sexuel (110, soit 4 %).
- Sur 130 plaintes adressées à l'ITM en matière de harcèlement, 110 relèvent du harcèlement moral (85 %), 9 du harcèlement discriminatoire (7 %) et 11 du harcèlement sexuel (8 %).

Données de Mobbing asbl

L'association propose des données partielles sur le harcèlement moral au travail³². On y trouve incluses quelques informations portant sur le harcèlement sur base d'un des motifs prohibés par la loi sur l'égalité de traitement.

L'association produit un rapport statistique annuel³³ contenant plusieurs indicateurs portant sur la situation des victimes suivies par l'asbl. On y trouvera notamment des informations de type sociodémographique (genre, âge, nationalité), mais également sur le pays de résidence, puis des données de profil tel que : le fait d'être syndiqué ou non, l'ancienneté au sein de l'entreprise, des données sur le type de l'entreprise concernée (existence d'une délégation du personnel ou non, secteur d'activité,

³¹ <https://itm.public.lu/fr/questions-reponses/droit-travail/harcelement/c/c1.html>.

³² Il convient de rappeler que les différents cadres légaux au Luxembourg reconnaissent les notions de harcèlement moral, de harcèlement sexuel, de harcèlement obsessionnel et de harcèlement discriminatoire.

³³ Les rapports statistiques peuvent être consultés sur le site de Mobbing asbl.

secteur public ou privé, l'effectif...), le fait de savoir si la victime fait l'objet d'un suivi médical, les symptômes de la victime, les raisons de type organisationnel du harcèlement, l'auteur du harcèlement et les niveaux de harcèlement moral (horizontal ou vertical ou les deux) et la fréquence du harcèlement.

Par ailleurs, l'ASBL produit des données sur les conséquences du harcèlement, le type des atteintes rencontrées par les victimes, le type de personnes et d'acteurs mobilisés par elles. On pourra notamment constater que c'est aux réseaux les plus proches que la victime s'adresse : la famille, les collègues de travail, les amis et le médecin de confiance.

Les rapports renseignent également sur la source qui a recommandé l'ASBL à la victime, information utile en matière de retraçage du parcours du demandeur. Dans le cadre de cette étude, il a souvent été question d'orientation, mais sans aucune information ultérieure sur l'état de la situation de la personne.

L'ASBL publie aussi des données sur les différentes raisons du harcèlement moral des victimes. Dans ce sens, des données partielles existent et concernent le harcèlement moral basé sur des raisons racistes. Ces cas sont peu nombreux, n'ayant jamais dépassé annuellement le chiffre de huit³⁴. Des difficultés d'interprétation peuvent subsister quant aux situations précises couvertes par la notion de harcèlement moral motivées par des raisons racistes. Le racisme figure soit explicitement comme raison spécifique dans les données publiées, soit est inclus, entre 2015 et 2018, dans la catégorie « autres raisons ». On peut également se demander s'il ne peut pas y avoir des recoupements entre harcèlements moraux (dont celui basé sur le racisme) définis dans le Code du Travail, et le harcèlement racial considéré comme une forme de discrimination raciale au sens de la loi sur l'égalité de traitement (cela peut aussi être le cas pour les données de l'ITM).

2. Appréciation par les acteurs rencontrés

Nous avons questionné les témoins et experts sur leur appréciation de l'ampleur des phénomènes et l'évolution de la situation. Une série d'acteurs font état de pas, ou de peu de cas de racisme et de discrimination raciale rencontrés dans le cadre de leur expérience professionnelle, ou de leur engagement au sein d'une communauté, d'autres rapportent des cas concrets. Généralement, les interlocuteurs font part de leur difficulté de connaître et de reconnaître le cas de racisme ou de discrimination, donc aussi d'y apposer le qualificatif de *raciste* ou de *discriminatoire*, et, par conséquent, de se prononcer sur l'ampleur du phénomène. Plusieurs raisons, souvent liées entre elles, expliquent ce constat :

- L'absence de définition claire : « *Mais cela dépend vraiment comment on définit le racisme ou les discriminations* » (Expert).
- Dans le cadre des missions spécifiques qui leur incombent, non liées à la surveillance et au combat contre le racisme ou à l'écoute des doléances et plaintes..., les acteurs donnent souvent une appréciation subjective sur les ressentis dont ils ont été témoins. Ce sont principalement les acteurs du secteur public et des administrations qui évoquent cette confrontation au ressenti, alors que des acteurs de la société civile rapportent, plus souvent, des cas concrets. « *Dans la mesure où le*

³⁴ Informations sur base des rapports et de l'entretien avec Mobbing asbl. Sur demande, Mobbing asbl a communiqué les chiffres suivants : 6 en 2016, 8 en 2017, 5 en 2018 et 4 en 2019.

service reçoit des doléances, il est surtout témoin de beaucoup de ressentis, d'émotions et d'interprétations de situations, sans que le service ne dispose d'éléments pour pouvoir qualifier une situation effective de cas de discrimination ou de racisme » (Acteur public de l'éducation). Il se trouve que le racisme et les discriminations sont rarement thématiques en tant que tels au sein de plusieurs structures, mais plutôt dans le cadre de catégories plus générales ou, à la rigueur, en cas de survenance d'un cas concret.

- Plusieurs acteurs déclarent ne pas se trouver au premier échelon de l'écoute de la souffrance si, du moins, elle est exprimée. C'est le cas surtout des organismes de médiation et de plainte ou d'autres acteurs, notamment du secteur éducatif et de la santé, qui signalent des niveaux de proximité, tels que le régent de classe ou la direction de l'école, ou l'étage de l'hôpital. *« Avant que ça passe au service des plaintes, des situations qui sont traitées à l'étage entre le personnel et le patient »* (Organisme de médiation et de plainte).
- La difficulté d'appréciation est aussi liée à l'absence de données permettant d'objectiver l'ampleur des phénomènes. Seuls les acteurs ayant une mission explicite de lutter contre les phénomènes sont en mesure de rapporter des chiffres, même si ces données sont souvent partielles et difficilement interprétables (voir ci-devant). Plusieurs organisations déplorent l'absence de données objectives et rendent attentives à l'importance d'études à ce sujet, comme il en existe à l'étranger : *« c'est assez difficile dans le domaine de la santé d'identifier des discriminations. On ne trouve pas au Luxembourg comme dans d'autres pays (Canada, Suisse...) des études sur l'accès aux soins des migrants, sur les discriminations dans le domaine de la santé »* (Association sociale en contact avec les publics racisés). *« Au Luxembourg il n'y a pas de statistiques par rapport à la discrimination. En Belgique, il y a les monitorings socio-économiques où on voit les discriminations à l'embauche sur deux générations, et on peut supposer qu'il n'y a pas beaucoup de différence entre ce qui se passe en Belgique, en France ou au Luxembourg »* (Patronat). Cette préoccupation rejoint l'idée de faire *« un état des lieux en introduisant des critères dans les statistiques, afin de mieux objectiver l'impact des discriminations raciales dans les domaines du travail, du logement et surtout de l'éducation »* (Association de défense des publics racisés). Plusieurs réclament d'ailleurs un observatoire sur le racisme et les discriminations : *« La collecte des données statistiques pose problème. Il y a l'idée de créer un observatoire qui pourrait rassembler les données nécessaires et être intégré au sein du CET. Sans données, difficile de voir par où commencer, comment aborder le problème »* (Expert).
- Un autre problème est la reconnaissance des phénomènes relevant des formes invisibles du racisme et des discriminations. En dehors des agressions directes, souvent les actes racistes et les discriminations ne sont pas visibles. On parlera alors de racisme voilé ou narquois³⁵ ; blagues, allusions, apartés..., souligner le caractère « inné » de certaines dispositions (sport chez les Noirs par exemple) et en même temps rendre invisible leur présence par exemple dans les médias... On parlera aussi de nanoracisme³⁶, forme plus sournoise parce que silencieuse, il joue sur le non-dit, le mépris. Ces formes de racisme peuvent se révéler d'autant plus blessantes et humiliantes. *« Mais que faut-il comprendre par nanoracisme sinon cette forme narcotique du préjugé de couleur qui s'exprime dans les gestes apparemment anodins de tous les jours au détour de rien, d'un propos en apparence inconscient, d'une plaisanterie, d'une allusion ou d'une insinuation, d'un lap-*

³⁵ Denise Efonyi, Didier Ruedi, *État des lieux du racisme anti-noire en Suisse*, Université de Neuchâtel, octobre 2017, p. 9.

³⁶ Cette notion est développée par Mustapha El Miri, *Devenir noir sur les routes migratoires*, in *Sociologie et société* volume 50, Numéro 2, Automne 2018, p. 101-124.

sus, d'une blague, d'un sous-entendu et, il faut bien le dire, d'une méchanceté voulue, d'une intention malveillante, d'un piétinement ou d'un tacle délibéré, d'un obscur désir de stigmatiser, et surtout de faire violence, de blesser et d'humilier, de souiller, celui que l'on ne considère pas comme étant des nôtres » (Mbembé, 2016). « C'est rare de tomber sur quelqu'un qui dira, "je crois en la race blanche supérieure", le discours des suprématistes blancs n'est pas dominant et le plus courant, le plus souvent c'est un racisme au quotidien » (Médias).

- Dans la société luxembourgeoise, la tendance la plus courante est sinon de nier le phénomène du racisme, du moins d'en atténuer la portée et les effets. L'euphémisme est courant y compris dans les témoignages contenus dans ce rapport. Certaines formes sont reconnues et d'autres pas. On considère les effets du racisme comme passager, incidents... Le Luxembourg « *est une société plutôt pacifiée, mais on a du mal à reconnaître ça, même quand il se présente. On est dans la négation, dans le non-dit* ». « *Par rapport à d'autres pays qui, sans résoudre le problème, y sont confrontés à travers leur histoire, au Luxembourg, il y a un certain déni, alors qu'il y a beaucoup de nationalités présentes, ce qu'on peut considérer comme la richesse du pays. On n'a pas encore trouvé nos repères* » (Expert).

Perception des grandes tendances

Comment les témoins rencontrés jugent-ils l'évolution du racisme ? Observe-t-on un changement qui va vers plus d'ouverture et de tolérance, ou à l'inverse, la société se radicalise-t-elle ? À travers des témoignages, parfois personnels, les interlocuteurs apportent un éclairage quant à l'évolution des rapports sociaux dans la société luxembourgeoise.

- Une première tendance affirme que le niveau de conscience du racisme et des discriminations est plus important que par le passé : on en discute plus, même s'il n'y a pas nécessairement plus de données et de solutions. Aussi, plusieurs acteurs se disent concernés et s'expriment plus sur ces sujets. Pour les publics issus de l'immigration, « *les premières générations, quand ils sont arrivés, ils voulaient travailler et survivre. Les questions de racisme, ils ne se les posaient pas. Ils étaient tout simplement contents et reconnaissants d'avoir un travail* ». Beaucoup de jeunes, en revanche, arrivent, aujourd'hui, à mettre des mots sur ces choses qui leur sont arrivées quand ils étaient enfants : « *Le contexte qui nous entoure le permet aussi, nous disposons aujourd'hui de plus de ressources. Cette prise de conscience est très importante* ». Cette prise de conscience est récente, notamment dans les dimensions structurelles et systémiques du racisme. « *Les résultats de l'étude "Being Black" de la FRA ont fait découvrir un ressenti important de discriminations, ce qui a été perçu comme choquant* » (Expert). « *Les débats sur le racisme ont explosé après la présentation des résultats de l'étude de la FRA. Cela a frappé les esprits, les autorités, les citoyens, car personne n'était préparée à entendre cela et à être confrontée au fait que les Luxembourgeois seraient racistes* » (Expert).
- Parallèlement, il y aurait une évolution des formes du racisme. Le racisme direct dans l'espace public aurait reculé et aurait été remplacé par des formes d'expression numériques, d'une part, et des figures plus subtiles, de l'autre. L'assignation raciale, par exemple, se traduirait au travers de micro-agressions quotidiennes. Bref, ceux qui ont vécu le racisme en tant qu'enfants continueraient à le vivre, aujourd'hui, sous d'autres formes. « *Quand mes parents sont arrivés au Luxembourg (...), il y avait un café à Bonnevoie où il y avait une pancarte 'Interdit aux chiens et aux Noirs'*. » « *À cette époque (les années '70), les gens osaient dire 'idiots de nègres'* » aujourd'hui, le dis-

cours haineux s'est déplacé sur les réseaux sociaux, et le risque est de le voir à nouveau décomplexé dans la rue et les espaces publics, à l'image des terrains de sport. En effet, la parole raciste deviendrait de plus en plus "acceptable" : « *on la relativise et à force de la relativiser, on banalise le racisme dans le discours, notamment depuis 2015. On peut à nouveau lire des choses qu'on n'aurait pas dites il y a 15 ans* » (Association sociale en contact avec les publics racisés). Certains y voient « *l'effet négatif du référendum de 2015.* » D'autres témoignages placent le curseur sur la langue luxembourgeoise : « *avant les gens étaient plus ouverts, la jeune génération est plus exigeante, voire intolérante sur ce point* » (Acteur du logement).

- Les groupes cibles et les communautés plus exposés au racisme et à la discrimination changent également au fil du temps. Des événements internationaux diffusés en temps réel sur les médias déclenchent périodiquement des moments d'hostilité plus importants à l'égard de certains groupes de population. « *Une enseignante d'origine italienne disait que lors de son enfance elle avait aussi subi du racisme, idem pour les Portugais qui sont arrivés en masse au Luxembourg, à partir des années 60, 70. Maintenant ce sont très souvent des Afro descendants ou des jeunes originaires des Balkans* » (Expert). Selon des associations sociales en contact avec les publics racisés, « *auparavant, il y avait des immigrés de l'ancienne Yougoslavie, ils étaient perçus comme des gens violents. Le discours s'est déplacé après la vague de réfugiés en provenance de la Syrie, vers les personnes originaires du Moyen-Orient.* » « *Les premiers Portugais étaient différents des Portugais qui arrivent aujourd'hui qui bénéficient d'une communauté importante.* »
- Il y aurait, de plus, une coexistence entre diverses formes de racisme : « *les bons vieux discours antisémites avec toujours les mêmes arguments, ainsi que d'anciens imaginaires liés au racisme biologique des Noirs* » (Association sociale en contact avec les publics racisés), en parallèle d'un racisme qui se construit aujourd'hui autour de caractéristiques culturelles attribuées à l'autre qui feraient qu'il est non-intégrable, serait une menace pour l'identité nationale... Par exemple, pour les représentants de la communauté arabe et musulmane, la situation s'est aggravée (dès les années 1980-2000) en lien avec le climat médiatique qui véhicule une mauvaise image des Musulmans : « *le vrai problème, c'est les médias qui montrent la partie négative d'une certaine communauté. On ne montre jamais l'apport positif, en termes de science, des métiers, etc.* ». Selon l'OIL, en 2019, 28 % des personnes interrogées par cet organisme déclarent avoir observé de l'islamophobie : « *c'est presque 1 personne sur 3 et les expériences vécues directement touchent 17 % des individus, presque 1 personne sur 5 qui ont été victimes d'islamophobie* ». Dernièrement, la perception de la communauté asiatique a été modifiée à cause de la pandémie de la Covid-19 qui a renforcé des préjugés à leur encontre (Association sociale en contact avec les publics racisés), pourtant, en dehors de cette conjoncture, les membres de cette communauté déclarent « *ne pas ressentir de discrimination ni subir des actes racistes* » (Association de défense des publics racisés).
- Terminons cette brève présentation des communautés par celle des Portugais, le groupe d'origine étrangère de loin le plus nombreux au Luxembourg. Selon des représentants de cette communauté, les Portugais ont tendance à ne pas voir de racisme, à ne pas se plaindre et à jouer la carte de la discrétion, du repli, et du silence : « *Je n'ai pas le sentiment que les Portugais sont victimes de racisme, il y a des cas isolés, mais on n'a pas beaucoup de gens dans le secteur du bâtiment qui font des réclamations à ce niveau-là* ». « *Pourquoi les Portugais font profil bas ? Entre Portugais, on dit tu es venu ici pour travailler, pas pour revendiquer. Au Portugal, c'est la même chose. Les Portugais ont du mal avec le principe de citoyenneté et des droits civiques* » (Association de défense des publics racisés). Certains diront que cette forme de soumission fait partie de la « culture de l'immigration » : ces travailleurs, issus des classes populaires, sans beaucoup d'instruction, sont reconnaissants au pays d'accueil pour le niveau de vie qu'ils n'auraient pas eu au pays d'origine.

3. Ce qu'il faut retenir

- Globalement, la disponibilité des données « administratives » sur le racisme et les discriminations est assez faible au Grand-Duché. Le fait que les critères de saisie et de qualification des situations ne soient pas suffisamment clairs a comme conséquence qu'on ne sait pas toujours ce que couvrent les rubriques statistiques, ce qui engendre à son tour, des difficultés d'interprétation.
- Par ailleurs, on observe un manque d'harmonisation et un certain éclatement des données. Des informations partielles existent auprès de certaines organisations, sans qu'il soit toujours possible de les combiner entre elles. On peut en plus déplorer une certaine invisibilité des données sur le racisme, car souvent elles ne sont ni ventilées par type ou forme de discrimination ni distribuées par catégories juridiques.
- Dans les données policières et judiciaires, on ne peut isoler statistiquement le motif de discrimination pouvant être rattaché à la catégorie dite « ethnoraciale ». Les données recueillies devraient au moins être situées par rapport aux critères mentionnés dans la législation. Certaines avancées ont pu être réalisées récemment. Du reste, plusieurs structures rencontrées ne saisissent pas de données sur le profil sociodémographique des requérants (elles ne sont pas outillées pour ce faire, en personnel, compétences, infrastructure informatique), ce qui ne permet pas de détecter d'éventuelles sous-utilisations des services par certaines catégories de personnes. Le consensus sur l'utilité des statistiques « ethniques » qui font partie des données sensibles fait défaut. Il n'y a d'ailleurs pas eu de débat à ce sujet.
- Par ailleurs, les données recensées concernent souvent un faible nombre de situations, or les ventiler pourrait comporter un risque d'identification des personnes, d'autant plus que la réglementation sur le traitement de ce type de données est peu connue.

F. Formes de racisme et de discrimination ethnoraciale par domaines : caractéristiques, modes opératoires, éléments explicatifs

Nous avons questionné les témoins et les experts sur leur expérience du racisme et des discriminations, dans le cadre de leurs activités professionnelles ou de leur engagement au sein des communautés issues de l'immigration. Plus précisément, nous nous sommes intéressés aux types de situations dont ils ont été témoins ou qui leur ont été rapportés, qu'il s'agisse de racisme ou de discriminations. Nous les avons interrogés sur le contexte de ces situations, les domaines concernés, ainsi que les modes opératoires identifiés.

1. Le racisme et les discriminations au travail

Le racisme et les discriminations peuvent intervenir à divers niveaux, entre l'employeur et le salarié ou la personne en recherche d'emploi, entre collègues de travail, lors des contacts entre salariés et clients, ou lors des échanges entre l'entreprise « employeur » et une entreprise « client », utilisatrice ou partenaire, ainsi qu'entre une personne et un service public dans le champ du travail.

a) Les ressentis de discrimination et de racisme rencontrés par l'administration publique

Comme les services publics dans d'autres domaines, ou les organismes comme l'Ombudsman, selon un acteur public de l'emploi et travail aussi, il y a peu d'échos de racisme et de discriminations. L'administration est souvent confrontée à des ressentis de discriminations, sans qu'elle puisse dire si ce ressenti est justifié. *« Il est difficile d'établir s'il y a discrimination réelle, ou si cela peut être un alibi... Quand le client vient, il est difficile de juger s'il y a du racisme ou des discriminations, sauf si le client lui-même en parle. Le cas de racisme ne dépend pas de l'appréciation du placeur, mais du demandeur et de sa parole. Il n'y a pas de cas jusqu'à présent, c'est surtout le ressenti. Il n'y a rien de factuel, d'indices... Il se trompe peut-être. »*

Par ailleurs, les raisons du ressenti peuvent être diverses :

« Une personne qui n'a pas rempli les règles (de recherche d'emploi, celui qui ne s'est pas présenté, pas arrivé à l'heure ou d'autres règles...) et qui perd alors ses indemnités utilise des fois le racisme comme un alibi. Les personnes de nationalités différentes ne sont pas traitées de manière différente. Le Luxembourgeois qui ne respecte pas les règles perd aussi ses indemnités. » « Une personne au chômage de longue durée en vient à douter de lui et se demander ou à dire que c'est en raison de sa couleur de peau pour trouver une raison à ses difficultés. » « Le ressenti dépend aussi du niveau socio-économique des personnes : une personne avec des difficultés financières dont la vie dépend grandement d'un emploi aura plus de stress à trouver un emploi et donc aussi plus de ressentis de discriminations ». « Cette manière de prétexter le racisme se présente autant dans ses relations avec l'Adem que dans la relation avec l'employeur potentiel » (Acteur public de l'emploi et travail).

b) *La segmentation du marché de l'emploi conduit à l'ethno-stratification*

Au 31 mars 2021, la population active du Luxembourg (actifs salariés et indépendants) est composée de 72 % de ressortissants étrangers et de 28 % de Luxembourgeois. Les résidents étrangers forment 28 % de la main-d'œuvre salariée, les résidents luxembourgeois 27 % et les travailleurs frontaliers 45 %. Le marché de l'emploi est fortement segmenté selon les nationalités, les Luxembourgeois étant principalement concentrés dans le secteur public, et les étrangers dans le secteur privé. Plusieurs secteurs fonctionnent quasi exclusivement avec une main-d'œuvre étrangère, tels que le bâtiment ou le secteur de l'Horeca³⁷. On a pu mettre en évidence, dans nos études antérieures, une ethno-stratification partielle des emplois au Luxembourg, réservant des emplois faiblement qualifiés à certains groupes nationaux de pays tiers et certaines nationalités UE (comme les travailleurs portugais), alors que les emplois qualifiés sont occupés par les autres Européens et des groupes nationaux hors Union européenne comme les Américains ou les Indiens. Cette segmentation va de pair avec des différentiels de salaire, de stabilité et de pénibilité d'emploi entre les groupes nationaux.

Cette stratification est à l'œuvre déjà lors du passage entre le milieu scolaire et le monde du travail ; une reproduction selon les métiers s'opère en fonction des nationalités. « *Quand on regarde les jeunes qui sont en fin d'apprentissage dans la vente, il n'y a que des Portugais ou des « ex-Yougoslaves », ce sont des jeunes en situation d'échec scolaire qu'on oriente vers la vente ou la coiffure* » (Organisation syndicale et salariale).

c) *Le recrutement*

Comme le relèvent nos interlocuteurs, dans l'organisation du marché de l'emploi, la mise en concurrence entre les individus et les mécanismes de sélection affectent beaucoup les relations sociales dans le cadre professionnel³⁸. Une phase emblématique dans l'organisation du marché de l'emploi reste le processus de recrutement. Une pratique courante est celle du recrutement par réseau ou par affinité culturelle (au sein de l'endogroupe donc). Ce type de recrutement passe à côté des procédures légales basées sur la déclaration du poste vacant. Il a comme conséquence que la procédure de sélection des salariés échappe au contrôle et à la visibilité de l'administration.

Bien que cette pratique de recrutement soit illégale, elle n'est pas forcément considérée par les entreprises ou l'administration, comme discriminatoire, alors qu'elle répond à un objectif de fonctionnement de l'entreprise. Et même si les entreprises se conforment à la déclaration de poste vacant, elles peuvent ne pas tenir compte des candidats provenant de l'Adem et privilégier systématiquement leur propre canal, réseau et habitudes de recrutement.

Ce type de recrutement se pratique par commodité, principalement dans certains secteurs et pour des emplois peu qualifiés comme très qualifiés. Les petites entreprises qui ne disposent pas d'un Département des ressources humaines sont particulièrement exposées à ce risque. Celles qui ont une politique « ressources humaines » se conforment plus aux dispositions et canaux légaux, mais sans

³⁷ Données de l'IGSS au 31 mars 2021.

³⁸ Karen Joly, *Race, origine et religion : ressentis et stratégies d'acteurs face à la discrimination à l'embauche et au travail*. Education 2016. Duams-01821914. p. 33.

certitude qu'elles l'utilisent. Des témoignages font état de recrutement au sein des facultés universitaires ou des études supérieures du pays d'origine du recruteur, voire au sein de son réseau privé.

« Pour certains secteurs recourant principalement à la main-d'œuvre qualifiée, le taux de déclaration de postes vacants approche des 100 %. Ces entreprises bien organisées appliquent les procédures réglementaires de façon quasi automatique. À l'inverse, dans certains secteurs comportant plus de petites entreprises, le patron doit souvent s'occuper de tout et prendre en charge le volet administratif, et il arrive que certaines de ces entreprises ne déclarent pas la vacance de postes. Dans des secteurs de l'Horeca ou de la construction, les taux de non-déclaration sont plus importants que dans d'autres secteurs : la procédure d'embauche passe souvent par le bouche-à-oreille » (Acteur public de l'emploi et travail). *« Le bouche-à-oreille fonctionne aussi au Luxembourg. On sait qu'après les congés du bâtiment, certaines personnes "primo-arrivantes" venaient du Portugal et commençaient directement à travailler. Là, l'Adem n'a pas la main. Un patron slave choisira peut-être un candidat slave parmi d'autres par affinités. Idem pour un entrepreneur portugais. Mais ce n'est pas par racisme contre les autres candidats »* (Acteur public de l'emploi et travail). *« Dans les restaurants chinois, c'est la confiance qui est importante et le dialogue, donc on embauche des Chinois en priorité pour la cuisine »* (Association de défense des publics racisés). *« Le recrutement se fait souvent à l'intérieur d'une communauté, c'est un obstacle à la diversité dans les entreprises »* (Organisation syndicale et salariale).

Parfois, les salariés sont sollicités en tant que « recruteurs » : l'entreprise réduit ainsi l'investissement administratif entourant le canal officiel de la procédure formelle de recrutement. Ces pratiques de recrutement sont légitimées par un objectif de rendement immédiat : le nouvel entrant n'aurait pas été choisi s'il n'était pas compétent et ne s'intégrerait que difficilement dans l'équipe des salariés en place. Les acteurs trouvent de « bonnes raisons » de discriminer, on se trouve en face de la rationalité économique des conduites discriminatoires³⁹.

« Les patrons ne sont pas forcément racistes, ils jouent la facilité, souvent le patron ne recrute pas les salariés, ce sont les salariés eux-mêmes qui amènent le personnel, par connaissance (réseau personnel) et qui a un savoir-faire » (Organisation syndicale et salariale). *« Par facilité, on peut choisir d'embaucher des personnes qui ont le même profil ou la même nationalité, car il n'y a aura pas la question de la formation et l'équipe sera efficace »* (Patronat).

Même si au départ, il n'y a pas d'intention de discriminer entre personnes, le fait que l'offre d'emploi n'est pas partagée de façon transparente et circule seulement au sein des réseaux internes restreint dès le départ les candidats potentiels pour occuper le poste aux réseaux de cercle familial, de connaissances et d'amis. *« Concernant le recrutement, nous insistons pour qu'il y ait transparence dans l'offre (en interne comme en externe) et auprès de l'Adem. La transparence augmente l'offre potentielle et la diversité des candidats »* (Patronat).

Par cette cooptation, on réduit à zéro les chances de recrutement des personnes qui se trouvent en dehors de ces cercles. Ces pratiques de recrutement, considérées par certains comme acceptables et non discriminatoires, relèvent de ce que Philippe Bataille, auteur du *Racisme au travail* qualifie de discrimination systémique conduisant, sur un marché de l'emploi ethno-stratifié, à la reproduction des équipes de travail par langue et par origine. *« On le voit très bien dans le secteur de nettoyage où des équipes monolingues fonctionnent en croate, français, portugais. La déclaration de places vacantes s'y avère plus difficile alors que l'on recrute les personnes en fonction de la langue utilisée dans*

³⁹ Régis Cortéséro, Sylvain Kerbour'ch, David Mélo, Alexandre Poli, « Recruteurs sous tensions. Discrimination et diversité au prisme de registres argumentaires enchevêtrés », *Sociologie du Travail*, Vol 55, n°4, Octobre- Décembre 2013, p. 431-453.

l'équipe. Cette pratique ne se fait pas dans un objectif de discrimination, mais dans l'objectif d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise » (Acteur public de l'emploi et travail).

Le CET nous a d'ailleurs relaté le cas d'une personne de nationalité luxembourgeoise qui se considérait discriminée par rapport aux réseaux de recrutement de proche à proche de l'entreprise dans laquelle il avait postulé, alors que cette technique de recrutement n'est pas ciblée contre une communauté particulière, mais favorise spécifiquement une population contre toutes les autres.

d) L'ethno-stratification

L'entre-soi au sein des entreprises peut impacter les phénomènes du racisme et des discriminations : se retrouver entre semblables, conduirait, d'une part, à l'inexistence de racisme entre collègues, mais induirait d'autre part, un mode de pensée homogène propice au développement et à la consolidation de préjugés vers des personnes externes au cercle.

La présence presque intégrale d'individus semblables dans une structure privée ou publique crée un « endogroupe » homogène en termes de nationalité ou d'origine (frontaliers dans certaines grandes entreprises privées, Portugais dans le bâtiment ou le nettoyage, Luxembourgeois dans la fonction publique). Cet endogroupe se retrouve alors confronté parfois avec des personnes minoritaires considérées soit isolément soit comme un exogroupe, dont les différences (nationalité, origine, phénotype), à défaut d'avoir de la diversité dans ces structures, vont alors être rendues plus visibles et accentuées.

Ce phénomène endo/exogroupe conduit donc d'un côté à des biais pro-endogroupe (du favoritisme envers ses proches) et qui peut aussi se matérialiser de l'autre côté par du racisme ordinaire, sournois, de la mise à l'écart, de la stigmatisation, voire du racisme plus visible ou des discriminations envers l'exogroupe minoritaire.

« Le fait d'avoir un recrutement en interne, dans ses réseaux, ne permet pas aux personnes de parler de racisme ou de harcèlement au travail, car il serait dans l'obligation de dénoncer des comportements de son entourage direct » (Organisation syndicale et salariale).

« La police et l'enseignement peuvent aussi être des secteurs qui ont des modes de pensées homogènes qui peuvent favoriser les préjugés et le racisme et qui ne favorisent pas la critique, la diversité. Un couple d'enseignants qui viennent des mêmes écoles, mêmes origines, mêmes vacances... n'ont pas d'autre perspective que la leur, ce qui conduit à des stéréotypes » (Patronat).

Lors des pratiques de sélection peut se manifester l'aversion de l'employeur/du recruteur à l'égard de certaines catégories de personnes. Ces réticences sont exprimées, bien que rarement, de façon ouverte ou, sous forme de légitimation, par un choix rationnel (les « bonnes raisons de discriminer »).

« Il n'y a pas d'éléments concrets pour le dire : il se peut que le patron le pense, mais ne le dise pas. Et le conseiller est bien embêté, car il s'agit uniquement de ressenti, mais pas d'indices matériels ; et c'est bien cela le problème le plus courant et difficile » (Acteur public de l'emploi et travail).

« Une personne voulait travailler dans une entreprise. Elle a envoyé deux fois son CV et n'a jamais obtenu de réponse. Puis une copine qui y travaillait lui dit "tu peux envoyer ton CV, mais sans photo pour espérer avoir un entretien". Rapidement, elle fut appelée pour un entretien » (Expert).

Les préjugés et les stigmatisations sont également à l'œuvre dans le monde des entreprises. « *Le mythe du noir paresseux, indolent persiste, et il qui sert à éloigner les personnes noires du marché du travail* » (Association de défense des publics racisés).

Des stéréotypes négatifs associés à certains types de populations amènent des employeurs à exprimer leurs préférences discriminatoires, afin d'écarter ou de rejeter d'emblée des candidatures qui risqueraient de déranger les collègues de travail ou les clients, parce qu'ils sont réfugiés, ont une couleur de peau, un phénotype visible ou portent le voile. « *Il arrive parfois que des employeurs formulent des exigences de type discriminatoire, par exemple procéder dans la présélection des candidats de manière discriminatoire...* (Acteur public de l'emploi et travail). « *J'avais pris la candidature d'une jeune fille voilée pour un poste dans la distribution, pendant les vacances, sans préciser qu'elle était voilée, puis la hiérarchie avait répondu favorablement à sa candidature. Cela avait créé une polémique, car on avait embauché une femme voilée en disant il fallait faire attention. Parce qu'on a peur du regard des clients* » (Organisation syndicale et salariale).

Des fois, des recruteurs éliminent d'emblée des candidatures en anticipant les préférences du manager. « *Il y a des cas où des recruteurs ne proposent pas des postes à des personnes racisées, car ils supposent que le manager ne les accepterait pas* » (Patronat). Ces pratiques rejoignent le mécanisme de l'ethno-stratification ou la racialisation des tâches, selon Philippe Bataille, qui s'applique aux salariés : il s'agit d'en écarter certains, du fait de leurs caractéristiques visibles, pour ne pas incommoder les clients ou les collègues ». Ces pratiques participent grandement à l'invisibilité du phénomène.

Ces pratiques ont été rapportées dans les secteurs du commerce, de la restauration et du nettoyage : « *Parce qu'elles ont une certaine couleur, on ne les met pas dans certains endroits, car elles sont maghrébines* » ; « *Parfois, il y a des clients qui refusent des dames parce qu'elles sont noires* » ; « *Dans le secteur de la restauration, c'est compliqué, car le premier contact avec les clients c'est l'apparence et on juge là-dessus* » (Organisation syndicale et salariale).

Les regroupements linguistiques sont une autre facette de l'ethno-stratification du marché de l'emploi, avec la présence au sein de certains secteurs et d'entreprises des équipes francophones, lusophones, luxembourghophones, anglophones, germanophones... Ces regroupements « naturels », qu'on ne peut pas à proprement qualifier de racisme ou de discrimination peuvent toutefois mener à l'exclusion de la personne qui ne connaît pas cette langue et créer un malaise parmi les salariés, quelles que soient leur nationalité ou origine. La concentration des Luxembourgeois dans le secteur public est aussi le reflet du même phénomène d'ethno-stratification.

« *Un responsable luxembourgeois au milieu d'une équipe de Portugais ne peut pas se faire comprendre, ni entamer de discussion avec les ouvriers qui parlent en portugais entre eux, même pendant une grillade (moment convivial) il est mis de côté. Ce n'est pas vraiment de la ségrégation ethnique, mais c'est lié à une situation linguistique particulière au Luxembourg.* » « *Une langue peut être un facteur pour exclure des gens : on communique dans une langue que les autres ne comprennent pas. C'est quelque chose qui peut jouer dans les deux sens, pour toutes les communautés. Ce n'est pas vraiment du racisme, mais c'est fait pour exclure quelqu'un ou un groupe. On peut parler sur les autres, discrètement. Ce n'est pas très poli, c'est malsain et ça peut mener à des situations tendues, on se rapproche du racisme* » (Organisation syndicale et salariale).

« *À l'intérieur des entreprises, il y a des clans. Chacun se met avec sa nationalité et les gens parlent leur langue. Il y a des groupes qui sont vraiment à part.* » « *La langue est une barrière, il y a des groupes, les ex-Yougoslaves d'un côté, les Portugais de l'autre, au début, après ça peut se mélanger* » (Organisation syndicale et salariale).

“La langue est un sujet régulièrement thématisé qui peut cliver et créer des clans. Idem pour les frontaliers qui se regroupent de manière homogène. Comme toutes les différences, ce sont des « construits sociaux. » « On insiste sur la gestion des langues dans le système, aussi le non verbal, c’est parfois difficile pour l’entreprise de thématiser et d’avoir une communication qui soit plus inclusive pour pouvoir travailler ensemble » (Patronat).

Ces pratiques de regroupement sont susceptibles de générer des discriminations en glissant vers des mises à l’écart systématiques de certains salariés. La langue est ainsi signalée à plusieurs reprises comme un élément intervenant dans la discrimination. Elle interviendrait notamment dans les dossiers traités par une organisation syndicale et salariale, dans le cadre du harcèlement moral sur le lieu de travail, la pratique de l’exclusion linguistique et de la mise à l’écart systématique de salariés constituant des ingrédients du harcèlement moral à caractère racial. C’est autour de telles situations que sont saisis notamment les syndicats : *« Comme il y a peu de cas, il n’est pas possible de dégager des tendances. Mais derrière ces quelques dossiers, on trouve toujours un comportement d’exclusion (mises à l’écart systématiques et répétitives dans la durée) basées sur la nationalité ou la compréhension de la langue. Cela va dans les deux sens : les Portugais sont discriminés parce qu’ils sont Portugais ou des ressortissants français ont été exclus de l’équipe parce qu’ils ne comprenaient pas le luxembourgeois, ou des Luxembourgeois qui n’ont pas été acceptés dans une équipe francophone. »* (Organisation syndicale et salariale). Par ailleurs, l’entre-soi linguistique enferme aussi les travailleurs immigrés dans des fonctions et des secteurs particuliers, et devient une forme d’auto-exclusion pouvant nuire au développement de la carrière professionnelle.

Les salariées du secteur de nettoyage sont parfois exposées sur deux fronts auprès des collègues et auprès des clients. Cet isolement dans la durée est constitutif du harcèlement, et dégénère parfois vers des propos blessants : *« Les discriminations existent parce que souvent on est derrière elles (les femmes de nettoyage), on leur dit que le travail n’est pas bien fait, qu’elles ne vont pas assez vite, elles doivent toujours en faire plus. On leur dit “travaille et ferme-la (...) pour les rabaisser et pour qu’elles soient dociles. C’est dans l’entreprise, mais aussi chez le client, dans des ménages privés »* (Organisation syndicale et salariale). Si de telles situations s’apparentent au harcèlement moral ou au harcèlement racial, il est rare qu’on puisse les faire reconnaître comme tel : le harcèlement moral excluant les actes de harcèlement commis par des tiers (par exemple des clients ou des salariés d’autres entreprises) et le harcèlement racial présupposant d’établir un lien entre le comportement et son fondement sur un des motifs protégés par la loi (p. ex. nationalité, race, ethnie)...⁴⁰

e) Des exigences linguistiques démesurées

En plus du recrutement, la langue joue aussi un rôle important dans le maintien en emploi, ainsi que dans la promotion professionnelle : ne pas connaître telle ou telle langue constitue un réel obstacle à l’embauche ou à l’évolution de la carrière, indépendamment de la nationalité du candidat. La compétence linguistique intervient régulièrement lors du matching entre offre et demande. S’il faut connaître une langue sur le marché de l’emploi, le type de langue à maîtriser et le niveau de maîtrise dépendent du secteur de travail. Or, *« Il peut y avoir des demandes exagérées de patrons exigeant des connaissances linguistiques en plusieurs langues, ou en luxembourgeois, disproportionnées par rapport au profil du poste »* (Acteur public de l’emploi et travail).

⁴⁰ <https://www.csl.lu/fr/vos-droits/salaries/sante-et-securite-au-travail/harcelement/>

Des doutes sont régulièrement exprimés sur le caractère justifié des exigences linguistiques, doutes qui engendrent des sentiments de discrimination. Ces exigences disproportionnées peuvent constituer « *une discrimination volontaire sur base de l'origine ou de l'ethnie, s'il est démontré que l'intention de l'auteur est d'écarter des candidats pour des motifs étrangers à leur qualification, et qui sont uniquement liés à leur nationalité ou origine.* » Ils peuvent aussi constituer une discrimination indirecte en ce qu'ils conduisent à l'exclusion de candidats potentiels, soit parce qu'ils ne se présenteraient pas croyant à tort ne pas remplir les critères linguistiques, soit parce qu'ils seraient d'office exclus lors de la sélection. La discrimination sous-jacente est en réalité fondée sur l'origine ethnique⁴¹.

« *Les jobs d'été, les Africains étaient les seuls à accepter des jobs durs. Ils ont fait les trois pauses chez G. (je peux vous dire que c'est de l'exploitation pure) ou laver des vitres, et ont été exploités avec le salaire social minimum. Ils ont tous perdu 5 kg en un mois. Pourtant il y a d'autres jobs pour les étudiants (comme à la CNS, dans les musées...), mais on ne leur a jamais proposé, car on demandait le luxembourgeois dans les offres online, alors que cette demande semble disproportionnée pour le job d'étudiant* » (Association sociale en contact avec les publics racisés).

« *Quand il y a des demandes linguistiques (luxembourgeois, allemand), cela peut être interprété comme du racisme de la part des gens qui ne parlent pas ces langues. J'avais le cas d'une dame qui disait que c'était du racisme alors qu'elle n'avait pas les compétences linguistiques requises.* » « *Dans le cas de ressortissants de pays tiers, cela arrive qu'un employeur demande un travailleur avec trop de compétences pour le poste proposé (quatre langues pour une femme de ménage, par exemple) : on discute alors avec l'employeur pour connaître les raisons et analyser si elles sont proportionnées à l'emploi proposé. Ou s'il s'agit d'une manière de faire rentrer un ressortissant non UE. Il ne s'agit pas de discriminations, mais une manière de faire rentrer au Luxembourg une connaissance en l'aidant à trouver un emploi* » (Acteur public de l'emploi et travail).

Dans le cadre des processus de promotion interne, les exigences linguistiques constituent aussi une barrière vécue comme injustifiée pour le type de poste à occuper :

« *On donne rarement la possibilité aux ouvriers d'obtenir une promotion en interne, les postes de responsabilité sont occupés par des gens qui sont embauchés à l'extérieur de l'entreprise, vraiment très peu de promotion interne. La langue luxembourgeoise n'est pas nécessaire, alors qu'elle est demandée pour les contrôleuses. Près de 60 % du personnel sont des femmes portugaises et beaucoup de Capverdiennes, il y a aussi tous les pays d'Afrique qui sont représentés, Maroc, Algérie, etc., mais la direction reste très luxembourgeoise. La langue de travail est la plupart du temps le portugais* » (Organisation syndicale et salariale).

« *J'avais postulé pour un poste qui m'avait été refusé parce qu'il fallait parler le luxembourgeois, or dans ce poste cette langue n'était pas nécessaire. Pendant 16 ans je n'ai pas eu de promotion.* » « *Le fait de se trouver injustement écarté de la promotion interne est particulièrement mal vécu. On suit des formations et on fait des efforts malgré cela on n'a pas de promotion, alors que d'autres personnes évoluent sans rien faire...* » (Organisation syndicale et salariale).

⁴¹ Avis 174 : Note portant sur le critère de langue maternelle dans les offres d'emploi, 1 janvier 2017 ; <https://www.unia.be/fr/legislation-et-recommandations/recommandations-dunia/note-portant-sur-le-critere-de-langue-maternelle-dans-les-offres-demploi>

f) *Préjugés, stéréotypes et micro-agressions : l'accumulation constante d'une charge raciale*

Le milieu du travail n'est pas exempt de préjugés qui circulent au sein de la société. Des salariés sont d'emblée ramenés à leur origine, couleur de peau, auxquelles on associe d'emblée des stéréotypes négatifs. Ces stéréotypes se manifestent sous forme d'un doute permanent sur les compétences de ces salariés. *« Avant je travaillais derrière un comptoir dans une grande distribution, j'avais déjà mon diplôme au Cap-Vert dans le tourisme, j'avais été voir la hiérarchie pour changer de travail et faire autre chose, et on m'a dit, pour travailler dans un bureau, il ne suffit pas de ranger des classeurs »* (Organisation syndicale et salariale).

Cette assignation raciale est régulièrement soulevée par rapport à des personnes de couleur. Cela conduit à produire une charge psychologique, appelée charge raciale, qui amène les groupes racisés à devoir constamment adapter leurs comportements et développer des stratégies afin d'éviter de subir les effets psychologiques des stéréotypes et de la stigmatisation : *« Nous sommes toujours dans la situation de prouver notre valeur, c'est un plafond de verre qui n'est pas imaginaire, on n'est pas pris au sérieux et puis après se battre au jour le jour pour être prise au sérieux et ça, c'est épuisant. Nous avons les compétences et l'expérience, pourquoi on ne nous met pas dans les positions pour transmettre ce que nous savons ? »* (Association de défense des publics racisés).

De nombreux témoignages vont dans ce sens : *« Je vais dans les écoles pour des formations, une enseignante ne voulait pas me laisser entrer dans la salle et j'ai dû attendre que mon collègue, un homme blanc arrive pour qu'elle nous laisse rentrer... »* (Association sociale en contact avec les publics racisés). Ou cet autre témoignage : *« en tant que déléguée, quand je me déplace dans les magasins avec une collègue blanche, les gens qui posent des questions vont s'adresser à la femme blanche plutôt qu'à moi, femme noire, on pense que le blanc est plus compétent... Une serveuse noire, c'est forcément une personne qui ne connaît rien, sans diplôme, quand on se rend compte que je suis présidente d'une délégation et que j'ai des diplômes on me dit qu'est-ce que tu fais là ? C'est un rabaissement perpétuel ! »* (Organisation syndicale et salariale).

Ce type de comportements fait partie des petites agressions répétitives qui ont lieu dans la vie quotidienne, quel que soit le domaine, qui s'ajoutent les unes aux autres et ont des répercussions importantes sur la santé mentale. Ces discriminations, souvent non intentionnelles, se basent sur des préjugés qui participent du racisme ordinaire, c'est-à-dire une association plus ou moins inconsciente d'éléments négatifs autour de caractéristiques telles que la couleur de peau, l'origine, la nationalité...

Dans le même sens, des comportements discriminatoires s'exercent lors d'opérations de contrôle des agents de sécurité. Ainsi sont relatés des comportements inadaptés sous forme de favoritisme qui, selon une association sociale en contact avec les publics racisés, consistent en plus ou moins de contrôles réalisés par des agents de sécurité, selon le groupe ethnique des personnes susceptibles d'être contrôlées. Ces inégalités sont parfois légitimées par des événements vécus à l'étranger, notamment les attentats à New York ou à Paris : *« Une dame algérienne qui avait le voile, au moment des attentats de New York, elle avait oublié son badge, et le gardien lui a refusé l'entrée en disant 'les gens comme vous font sauter les tours, vous ne passez pas sans le badge'. » « Dans un autre cas, le patron avait demandé à ce qu'une femme de charge parte parce qu'elle était maghrébine et portait le voile. Il avait ajouté 'avec tout ce qu'ils nous ont fait en France' »* (Organisation syndicale et salariale).

Le racisme au travail s'exprime aussi sous forme de propos blessants comme le rapporte une chercheuse : « *des collègues de travail qui demandent à toucher les cheveux, qui commentent les vêtements, qui commentent l'odeur de la nourriture chauffée à midi au micro-ondes, des injures raciales entre collègues de travail (sales Arabes, sales Portugais...), des blagues déplacées...* » « *Il y a comme un jeu entre les ouvriers : ils plaisantent entre eux, un Noir qui traite un autre de noir, mais ça n'a rien de méchant, d'ailleurs, ils peuvent accepter de se faire appeler 'Noir' par une personne, mais ils n'acceptent pas cela de la part de tout le monde.* » Des exemples sont cités par des organisations syndicales et salariales, parfois cela dérape et la plaisanterie est vécue comme une insulte.

Plus rarement, les témoins consultés ont soulevé des refus de service dans le cadre d'interactions professionnelles : « *Un client d'une grande surface de marchandises de bricolage qui ne voulait pas se faire servir par une dame d'expression allemande, et souhaitait être conseillé par un homme d'expression luxembourgeoise* » ; « *Un résident d'une maison de soins ne voulait pas qu'une employée capverdiennne se charge de sa pédicure, parce qu'elle était noire de peau* » (Acteur de la Justice et de la Police).

Les discriminations au travail peuvent également s'exprimer de manière plus subtile et moins visible, même pour des emplois qualifiés et dans le secteur social, où l'on pourrait présumer plus de sensibilité à la thématique. « *Le racisme est présent dans tous les milieux, également dans le monde universitaire et de la recherche. Le racisme y est plus subtil et moins visible. Exemple : une personne souhaite changer de bureau, la demande impacte ses collègues. Finalement, c'est un employé noir qui doit déménager et se retrouve dans un plus petit espace et est pénalisé. Le seul argument qui ressort c'est parce qu'il est noir, même si on ne le reconnaît pas.* » (Organisation syndicale et salariale)

« *Les cas de harcèlement racial proviennent de tous les secteurs et de tous les milieux : position élevée du manager, mais aussi des personnes à faible niveau scolaire dans l'industrie. Ils peuvent avoir lieu entre collègues de travail ou entre personnes occupant des positions différentes au sein de l'entreprise. Globalement, le secteur social est le secteur le plus souvent confronté au phénomène de mobbing selon les données de nos rapports d'activité, ce qui peut étonner. Les deux trois cas de harcèlement racial qui ont été cités ces dernières années se sont produits dans le secteur social. Au niveau du secteur bancaire ainsi que les grandes entreprises la situation se présente souvent autrement. Il peut y avoir des formes de mobbing plus surnoises, invisibles : p. ex. la personne à laquelle on reproche de ne pas travailler suffisamment bien est inscrite dans un programme de formation pour se former ou se prouver encore plus, bien qu'elle ait pu prouver par le chiffre d'affaires et les objectifs atteints qu'elle travaille bien. (...) C'est une recherche des faiblesses pas forcément de fautes. Et ces pratiques perdurent dans le temps jusqu'à ce que les gens quittent l'entreprise 'de leur propre gré'* » (Organisation syndicale et salariale).

g) L'exploitation

Enfin, une organisation syndicale et un expert dénoncent des situations d'exploitation susceptibles de générer des discriminations ethnoraciales. À leurs yeux, ces situations s'apparentent ou constituent déjà une forme de racisme ou de discrimination ethnoraciale, et évoquent le racisme structurel. Certains secteurs de travail comme le nettoyage occupent des femmes migrantes, vulnérables, dépendantes de leur travail, qui acceptent les conditions de travail précaire, voire d'exploitation. Elles ne savent ni lire ni écrire et ne connaissent pas leurs droits, situation dont certaines entreprises tirent avantage.

« Ils prennent des dames de ménages d'origine ex-yougoslave ou autre, qui ne savent pas lire et écrire et ils les paient n'importe comment. C'est du racisme aussi parce qu'ils ne le font pas avec des gens qui savent lire la fiche de salaire. L'entreprise profite des salariées ignorantes et qui sont dans le besoin, qui acceptent le travail même si elles savent que les conditions ne sont pas les mêmes, mais elles ne disent rien. (...) Dans le secteur du nettoyage, il y a beaucoup à dire, il y a beaucoup de discriminations ; on va préférer une Portugaise parce qu'elle nettoie mieux, on pense qu'une noire est fainéante. Ce secteur c'est le mal aimé de la société, il n'y a pas de respect. On prend des Portugais du Portugal, sans diplôme, mieux payé au Luxembourg que dans leur pays, donc ils doivent être bien contents de leur sort » (Organisation syndicale et salariale).

« J'ai découvert par hasard un groupe de personnes en provenance d'Amérique Latine à travers les expériences d'une petite association espagnole qui fait de l'assistance : les personnes concernées ont un emploi précaire au Luxembourg, pas à durée indéterminée. (...) Il existe un lien avec la discrimination ethnoraciale, alors que ces personnes sont appelées dans des sociétés prospères comme le Luxembourg pour effectuer un travail qui n'est pas fait par les autochtones/résidents. On peut penser par exemple aux secteurs du nettoyage, de la construction : on a tendance à chercher des personnes déjà en situation de vulnérabilité, on prend des étrangers qui par après sont discriminés, ils sont considérés comme "inférieurs" ; parfois, ces gens ont des diplômes et pourraient aspirer à d'autres travaux. C'est une sorte de racisme pour moi. On parle toujours de l'émancipation des femmes occidentales, mais maintenant ce sont des femmes étrangères qui font certains types de travail traditionnellement considérés féminins, notamment le travail du care et le travail domestique. (...) Ce n'est pas une discrimination directe, il n'y a pas de mesure qui dit que ces personnes doivent faire des travaux considérés comme "inférieurs". (...) Mais il s'agit d'une discrimination indirecte et structurelle, alors que des personnes de certaines nationalités, origines se retrouvent souvent dans les mêmes secteurs ou postes de travail : c'est le système, toute une série d'éléments/tendances sociales/juridiques/économiques/linguistiques, etc. qui font en sorte que c'est plus difficile pour certaines personnes d'être payées adéquatement, d'accéder au marché du travail, d'étudier, d'obtenir des jobs dans la fonction publique, dans les conseils d'administration... » (Expert).

2. Le racisme et les discriminations à l'école

Le système d'enseignement au Luxembourg se caractérise par de fortes différences de représentation des élèves des différentes nationalités selon le type et le niveau d'enseignement scolaire ; les élèves de nationalité étrangère se retrouvant principalement dans l'enseignement secondaire général (anc. lycées techniques), les Luxembourgeois étant surreprésentés dans l'enseignement classique. Les inégalités scolaires dans le système éducatif luxembourgeois sont une réalité qui se reflète dans les recherches nationales et internationales comme les enquêtes PISA. Diverses appréciations sont apportées sur l'existence des inégalités scolaires.

Au départ, il existe un manque d'adaptation de l'école. Construite selon un modèle traditionnel, elle est peu ouverte à l'hétérogénéité scolaire issue des migrations et ne commence qu'à s'y adapter que progressivement. Pour un expert, l'école luxembourgeoise favorise les autochtones et entraîne des inégalités de chances, même si le discours politique penche du côté de l'égalité. Selon un acteur public de l'éducation, la discrimination peut intervenir à partir de stéréotypes et à travers la mise en place de structures étatiques pour organiser le système scolaire, même si ces structures évoluent et s'adaptent peu à peu à l'hétérogénéité de la population scolaire. Certains élèves et familles peuvent se sentir discriminés, notamment pour des questions d'orientation. Plusieurs interlocuteurs rendent attentifs

au *Bildungsbericht* ou l'étude *PISA* qui mettent en évidence les inégalités scolaires liées au statut migratoire et socio-économique. Elles se reflètent dans l'inégalité de la représentation des nationalités selon les types d'enseignement, lors de la transition de l'enseignement fondamental à l'enseignement secondaire, et au niveau des performances scolaires. Bien entendu, certains groupes nationaux commencent leur parcours scolaire au Luxembourg à un niveau scolaire plus faible que les natifs et n'arrivent plus à rattraper ce retard. L'école ne semble pas être indifférente aux différences culturelles et à l'égalité des chances, mais en offrant le même enseignement à des élèves au départ inégaux, elle produit des inégalités.

Le facteur *langues* est un vecteur de discrimination important tout comme l'origine sociale ou le statut socio-économique. « *Le système scolaire plurilingue actuellement prédominant conduit à des inégalités entre élèves* » selon les contextes linguistiques, comme on peut lire dans le *Bildungsbericht*⁴². Un chercheur relève, ainsi, la dimension systémique des inégalités : « *Les élèves qui ne parlent pas luxembourgeois à la maison ont significativement moins de chances de réussir à l'école que les jeunes qui parlent luxembourgeois à la maison. Ensuite, il y a également la variable socio-économique. Les jeunes issus de familles favorisées ont significativement plus de chances de réussir. Certains groupes sont défavorisés. Ici on peut alors parler de désavantages systémiques. (...) Un système scolaire qui évalue notamment en se basant sur les langues, met d'office les gens qui parlent luxembourgeois à la maison dans une position avantageuse. Si j'arrive à l'école et je parle luxembourgeois, j'ai d'office un avantage non mérité par rapport aux autres qui ne parlent pas luxembourgeois.* »

Les auteurs du *Bildungsbericht* parlent d'une « *certaine constance en matière de discrimination à l'encontre des groupes dits « à risque*⁴³ ». Plusieurs groupes de migrants relèvent en plus d'une couche sociale défavorisée, ce qui compromet encore plus fortement les chances d'avoir un parcours scolaire réussi. Des représentants de communautés étrangères vont jusqu'à parler de l'institutionnalisation de la discrimination scolaire systémique au Luxembourg. En effet, les recherches sur les inégalités scolaires dues au contexte migratoire ou linguistique mettent en évidence le décalage qui peut exister au niveau des ressources culturelles de l'enfant (qui connaît ou ne connaît pas le luxembourgeois). L'absence d'autres ressources peut également pénaliser l'enfant, à savoir le soutien scolaire qu'il peut attendre des parents, de l'école ou de la société civile, conférant ainsi une dimension structurelle à la problématique : « *on demande aux parents de s'investir dans l'éducation des enfants, ceci alors qu'ils n'ont ni les moyens économiques et intellectuels pour assurer le suivi des devoirs ni le réseau pour s'occuper des enfants* » (Acteur public de l'éducation).

a) *L'orientation et l'évaluation scolaires*

L'orientation scolaire est une phase particulièrement emblématique, alors qu'elle est souvent décisive dans la carrière scolaire de l'enfant et son avenir professionnel. Il n'est donc pas étonnant de constater qu'autour de cette phase se cristallisent souvent des ressentis de discrimination. La problématique est régulièrement évoquée par nos interlocuteurs, qu'ils soient issus du secteur éducatif ou de la société civile, au contact avec les migrants. « *Ce qu'on entend souvent, c'est la question de l'orientation scolaire. On a souvent des cas de discriminations scolaires lors d'entretiens associatifs. (...). Parfois il y*

⁴² Université du Luxembourg Luxembourg Centre for Educational Testing (LUCET), Rapport sur l'éducation au Luxembourg 2018, p. 57

⁴³ Ibidem, p. 81.

a des situations, les enfants sont excellents à l'école et sont orientés vers le technique » (Association sociale en contact avec les publics racisés).

Les parents entretiennent des aspirations élevées en termes d'éducation. Ces attentes, parfois démesurées, se traduisent aussi sous forme de pression sur les enfants. *« L'orientation entre le primaire et le secondaire est parfois l'objet d'enjeux discriminatoires surtout quand la proposition ne correspond pas à l'orientation voulue par les parents »* (Acteur public de l'éducation). *« C'est surtout dans les classes où les gens ont un niveau CSP plus élevé et l'enfant n'est pas orienté vers le lycée classique que le problème apparaît »* (Acteur public de l'éducation). Alors, le sentiment de discrimination ou les insinuations de racisme surgissent. En effet, certains *« parents n'acceptent pas l'orientation de leur enfant vers un certain type d'enseignement (ex. : la voie préparatoire) et attribuent cette décision à leur origine étrangère ; même si au regard du dossier scolaire, leur enfant n'a effectivement pas forcément le bagage intellectuel pour fréquenter un autre type d'enseignement secondaire, du moins pas au moment où tombe la décision de l'orientation »* (Acteur public de l'éducation). Si les enseignants peuvent avoir des préjugés, les parents et les élèves en ont tout autant, et jugent parfois hâtivement les décisions des enseignants comme étant racistes ou discriminatoires. Au sein de la communauté scolaire, on part souvent du présupposé que *« les élèves migrants, quelles que soient les couches socio-économiques, ne connaissent pas le luxembourgeois ou l'allemand, on présume qu'ils ont des difficultés dans les langues germanophones, donc qu'il faut plutôt prévoir des cours d'appui pour eux »* (Acteur public de l'éducation).

Il n'est ainsi pas facile d'établir si les ressentis de discrimination sont justifiés. Les travaux de recherche de l'Université évoqués par nos interlocuteurs ont montré l'impact des préjugés et stéréotypes dans la procédure d'orientation. Des modes de comportement pénalisent l'enfant dans certaines circonstances en fonction de ses origines. Des facteurs favorisent ce mode de comportement discriminatoire, même si *a priori*, la volonté de l'enseignant n'est pas forcément de discriminer, mais de proposer la voie de scolarisation adaptée à l'enfant. Les interlocuteurs soulignent le poids des préjugés susceptibles d'intervenir dans le cadre de cette procédure, et donc de donner lieu à des discriminations en fonction de l'origine : *« la problématique se situe au niveau de l'orientation scolaire des élèves lors du passage du fondamental vers le secondaire. Des enseignants ont parfois des présupposés qui font qu'ils opèrent des catégorisations sur base de la nationalité ou l'origine, d'un nom à consonance étrangère, en orientant les jeunes dans une voie qui n'est pas forcément appropriée à leurs capacités, et sans leur donner la possibilité de prouver toutes leurs compétences »* (Acteur public de l'éducation). *On ne sait pas toujours si c'est pour donner le maximum de chances aux enfants (...) ou si des préjugés interviennent dans ces décisions »* (Acteur public de l'éducation).

Aussi, une nouvelle procédure d'orientation a été mise en place dès l'année scolaire 2017/2018 qui accorde une place importante au dialogue avec les parents. À noter que le *Bildungsbericht* de 2018 montre en effet une forte augmentation de la concordance entre l'avis des parents et l'orientation effective. Ce taux de concordance s'établit à 98 % pour cette année scolaire⁴⁴, et un interlocuteur signale qu'avec *« les changements opérés au niveau du passage fondamental/secondaire (partenariat parents-écoles et décision commune) j'aurais tendance à dire que ce phénomène s'est atténué... »* (Acteur public de l'éducation).

⁴⁴ Ibidem, p. 29.

b) Le rôle des a priori

Des stéréotypes et préjugés opèrent à l'école, souvent de façon inconsciente, et on associe à des groupes d'élèves des préjugés positifs ou négatifs en fonction de leur origine : *« par exemple on associe à l'élève chinois une compétence en mathématiques, à l'élève capverdien on associe un stéréotype négatif (il est paresseux), et à l'élève érythréen, l'image de la gentillesse et de la serviabilité »* (Acteur public de l'éducation). *« Un enseignant qui me disait : "Les noirs sont de toute façon paresseux" »* (Expert).

Des clichés ou préjugés discriminants sont, par ailleurs, directement exprimés entre élèves du secondaire ou entre étudiants universitaires, à l'égard d'élèves de diverses origines (Asiatiques, Chinois ou Coréens [parfois adoptés par des familles luxembourgeoises], Africains...). Ces préjugés et stéréotypes peuvent cependant ne pas rester sans conséquences sur les résultats des élèves. Ainsi, l'« effet Pygmalion » de Rosenthal et Jacobson montre la puissance des préjugés véhiculés par une autorité, scolaire par exemple, sur les comportements réels des personnes jugées. Le préjugé de « paresseux » se traduira alors par un comportement en adéquation avec le préjugé. À l'inverse, la croyance en les capacités élevées d'un individu et de son groupe va faire changer les attitudes et le comportement de l'enseignant pour favoriser et motiver l'élève et le conduira à s'améliorer. Il s'agit en quelque sorte d'une prophétie auto-réalisatrice, selon la formule empruntée à Robert K. Merton.

Plusieurs interlocuteurs décèlent, sous ces propos, l'ignorance et la non-reconnaissance de l'autre. Ces propos sont ressentis par les personnes cibles comme étant profondément irrespectueux, voire discriminatoires. *« Dans les écoles où je donnais des modules sur le racisme au début de la pandémie de la Covid on entendait des clichés sur les Chinois qui touchent aussi les enfants chinois ou coréens qui ont été adoptés par des familles luxembourgeoises »* (Association de défense des publics racisés). *« Entre étudiants ..., quand on parlait des droits de l'Homme, tout le monde sautait sur les Chinois, "place Tian-an-men" et on faisait tout le rosaire des clichés. Moi, je disais on balaye d'abord chacun devant sa porte, puis on peut discuter. (...) Lors de la "fête du mouton", tout le monde a sorti ses préjugés sur les musulmans : les terroristes, les femmes n'ont rien à dire... C'est une attitude de dénigrement constante »* (Association sociale en contact avec les publics racisés).

L'accueil des réfugiés dans les écoles est souvent compliqué à cause des préjugés à leur rencontre. La stigmatisation peut cibler les classes fréquentées par ces enfants. *« Des enseignants véhiculent parfois des préjugés à l'égard des élèves des classes d'accueil ("on nous dit qu'ils ne font rien") alors qu'ils ne sont pas au courant de la situation, des procédures, des conditions de vie des enfants et jeunes aux foyers de DPI, et dont certains n'ont jamais été scolarisés. Des fois, la direction du lycée, les enseignants et le personnel administratif ne connaissent pas le rôle de cette classe d'accueil à l'intérieur du lycée — parfois considérée comme "classe poubelle" qui ne peut pas mener à la réussite scolaire - ni la provenance/situation des élèves, en supposant qu'ils parlent le luxembourgeois, le français ou l'anglais, et sans se poser la question de savoir pourquoi ce n'était pas le cas. »* Un manque d'information et de compréhension est évoqué. *« Il se manifeste lors de l'ouverture d'une telle classe d'accueil dans les lycées, et envers les élèves de ces classes, ce qui peut conduire à des discriminations. Il y a parfois des mots malencontreux d'enseignants sur les élèves de ces classes »* (Acteur public de l'éducation).

La stigmatisation peut viser un groupe ethnique en particulier, comme les populations des Balkans. Selon un acteur public de l'éducation, il arrive que l'on soit interpellé par les enseignants peu au courant des conditions de logement dans les foyers et présupposant qu'il fait partie de la population par rapport à laquelle il doit traduire : *« mais vos gens, ils sont comment ? Comment vous faites dans les Balkans, vous n'avez pas de douches ? »*

Les livres scolaires renforcent également une représentation stéréotypée de l'autre. Ainsi, plusieurs interlocuteurs déclarent que « *Les livres de lecture sont pleins de symboles négatifs sur l'Afrique, il faudrait réviser aussi les livres d'histoire* » (Association de défense des publics racisés). « *En 2020, la mère d'un enfant aux origines indiennes et jamaïcaines s'est plaint que dans le livre utilisé dans le cours vie et société qu'il y avait que des illustrations d'enfants blancs. ...* » (Expert).

c) *La violence verbale entre enfants*

La plupart des élèves racisés subiront au cours de leur scolarité des commentaires racistes, cette violence verbale omniprésente parmi les élèves du fondamental est surtout dirigée contre les enfants qui se différencient par leur apparence physique (par exemple couleur de peau, phénotype, le fait d'être gros, grand ou petit). Elle est ressentie comme très blessante, bien que les mêmes enfants s'entendent très bien à d'autres moments. Les insultes raciales entre enfants sont aussi pointées par les interlocuteurs d'associations au contact avec les victimes et parfois par les victimes elles-mêmes : « *Quand j'étais petite, j'étais assignée comme fille noire et on m'insultait en tant que telle.* »

Un interlocuteur relève le cas d'un jeune qui s'est fait traiter de « sale nègre » aux sports d'hiver. « *Cela relève de la responsabilité des enseignants d'expliquer aux gamins que cela ne se fait pas. C'est un jeu entre gamins sans idéologies, un comportement qu'il faut redresser par les profs* » (Association de défense des publics racisés). Même si les ressentis peuvent ne pas se vérifier sur le terrain ou que ces processus peuvent conduire à de la victimisation : « *Les enfants cherchent parfois une raison pour avoir une explication et pour se sentir victimes, parce que si je suis victime je ne suis pas responsable de la situation qui m'arrive. Je n'ai pas besoin de me changer moi, mais il faut que les autres changent. C'est quelque chose de complexe* » (Acteur public de l'éducation).

d) *Des situations qui peuvent générer des discriminations*

Pourtant, diverses situations scolaires peuvent dégénérer et provoquer la discrimination. Des regroupements d'élèves se composent en effet selon les affinités linguistiques ou culturelles des jeunes. « *Il y a d'abord l'isolement des classes d'accueil au sein de l'établissement scolaire, non pas parce que les autres les rejettent, mais parce que quand on arrive dans un nouveau pays, on a tendance à vouloir se retrouver entre semblables* » (Acteur public de l'éducation).

De tels phénomènes de regroupements sont importants pour les jeunes issus de l'immigration, parce qu'ils peuvent leur offrir un espace sécurisé, un accueil adapté et participer à leur construction identitaire, mais risquent également de s'accompagner de phénomènes de repli et d'exclusion. « *Dans les classes d'accueil, les rassemblements se constituent en fonction des origines ou des langues des élèves, un jeune non-lusophone va avoir du mal à entrer dans un groupe lusophone et il va se sentir exclu. Mais le fait de se rassembler autour d'un même parcours ou d'une même langue (...) ne doit pas être confondu avec le racisme ou la discrimination. C'est également le chemin le plus facile, avec le risque de rester enfermé dans ses réseaux. Portée à l'extrême, cela pourra déboucher toutefois sur des clans entre divers groupes linguistiques, de l'ex-Yougoslavie, de Portugais, de Brésiliens* » (Acteur public de l'éducation). D'après une association sociale en contact avec les publics racisés, les Luxembourgeois se tiennent aussi à l'écart des étudiants africains, n'acceptant pas facilement les étrangers dans leurs groupes de travail.

Ces mises à l'écart sont mal vécues par les enfants, comme le montre ce témoignage : « *Quand on regarde le système scolaire, c'est assez ghettoisé. La fille d'un Luxembourgeois marié à une Japonaise disait qu'elle ne voulait plus aller à l'école parce qu'elle était toute seule, les Noirs sont avec les Noirs, les Luxembourgeois avec les Luxembourgeois, les Portugais sont entre eux, et comme il n'y avait pas d'autres Japonais dans cette école elle était seule* » (Association de défense des publics racisés).

e) *Des facteurs explicatifs du ressenti de discrimination*

Les acteurs du monde scolaire sont régulièrement confrontés à des ressentis de racisme ou de discrimination. « *Le ressenti de racisme joue un rôle et intervient malheureusement trop souvent* », selon le Service de médiation scolaire. « *Dès qu'il y a un problème, et de plus en plus, certains parents d'origine étrangère cherchent l'explication dans le racisme* » (Acteur public de l'éducation). Il est alors d'autant plus difficile d'appréhender si ces situations correspondent à du vécu ou non : Les discriminations s'actualisent, en effet, de façon souvent impalpable, voire inconsciente, alors que l'ensemble des partenaires scolaires affirment leur attachement à l'objectif du bien-être de tous les enfants. « *Il est surtout question de beaucoup de ressenti, d'émotions et d'interprétations de situations, sans que le service ne dispose d'éléments pour pouvoir qualifier une situation effective de cas de discrimination ou de racisme. Il est difficile sinon impossible de vérifier sur le terrain s'il s'agit de ressenti ou du vécu, alors que les discriminations (s'il y en a) s'expriment de façon souvent invisible, voire inconsciente. Cette détection peut s'avérer d'autant plus complexe, que des décisions, par exemple, sur le type d'enseignement à suivre sont motivées par la recherche du bien de l'enfant et de la recherche de solutions adaptées à sa situation* » (Acteur public de l'éducation).

Pourquoi ces ressentis ? Une raison réside dans la non-compréhension des décisions prises à l'égard des enfants. Les parents racialisent la situation et cherchent l'explication au niveau de leur origine étrangère, « *sans toujours vouloir comprendre et accepter que les compétences peuvent également être en cause* », tout comme d'autres facteurs qui « *entrent en jeu, tel qu'un manque d'offre, une certaine rigidité du système scolaire...* » (Acteur public de l'éducation).

Les ressentis de discrimination peuvent concerner des parents plutôt favorisés d'un point de vue socio-économique ou éducatif qui, malgré les informations fournies par des professionnels, n'acceptent pas la voie proposée à leur enfant, et ont parfois des attentes disproportionnées par rapport aux capacités de leur enfant. Ils surviennent également « *dans le cadre de migrations pas bien préparées ni toujours voulues. Certains parents sont déçus et frustrés de la manière dont ils ont été accueillis par leur famille élargie ou des connaissances déjà résidentes dans le pays, et se retrouvent seuls. Ils avaient d'autres attentes, imaginaient que tout serait facile et accessible. Ils sont parfois confrontés à des barrières et ont alors tendance à voir la société d'accueil comme n'étant pas très accueillante, et à chercher des explications, implicites ou explicites, fondées ou non, du côté du racisme* » (Acteur public de l'éducation).

Aussi, certains parents projettent leur vécu (difficile) d'anciens élèves sur leurs enfants et pensent que le parcours scolaire difficile de leurs enfants s'explique par leur origine. « *Ce message est également transmis des parents aux enfants et à l'intérieur de leur communauté : « moi quand j'étais à l'école j'étais victime de racisme, et ça existe toujours »* » (Acteur public de l'éducation).

Toutefois, l'association au racisme n'est pas toujours un simple sentiment, il peut exister des indices du fait que l'enfant est réellement victime d'une tentative de ségrégation. Il arrive que les efforts d'un

élève ne soient pas récompensés pour des raisons liées à ses origines, selon un acteur public de l'éducation. La non-familiarisation avec les langues du pays d'accueil peut accentuer cette mise à l'écart. *« Des enfants qui arrivent par exemple du jour au lendemain dans notre pays, qui doivent s'habituer à une nouvelle langue. Ils sont exclus parce qu'ils n'arrivent des fois pas très bien à parler. Dans ce cas ils pensent peut-être que c'est à cause de la couleur de la peau, mais c'est un blocage au niveau de la langue »* (Acteur public de l'éducation). Dans tous les cas, l'impact sur la santé mentale des jeunes reste réel : *« Cet enfant n'aimait plus sa couleur de peau quand il avait 5 ou 6 ans, même si sa mère essayait de l'éduquer pour être fière de ces origines, il n'aimait pas son nez, et il voulait économiser de l'argent pour l'envoyer en Afrique qui est trop pauvre... »* (Association de défense des publics racisés).

3. Racisme et discriminations en matière de logement

Le marché du logement est sous haute tension. Au Luxembourg, la question est un sujet brûlant : la demande de logements abordables dépasse de loin l'offre. La concurrence entre les candidats au logement est de plus en plus rude. Selon un acteur du logement, le manque de logement au Luxembourg peut être un facteur aggravant de discrimination directe ou indirecte, car il y a plus de facilités de trouver un locataire et cela provoque des tensions. Il n'est donc pas étonnant que l'accès au logement suscite beaucoup de ressentis d'injustice, de discrimination ethnoraciale et de ressentiments de part et d'autre. Plusieurs indicateurs de ces faits existent : les commentaires apparaissent sur les forums en ligne dès qu'un nouveau logement social est attribué, par exemple.

a) Des commentaires en ligne

Selon les associations qui œuvrent pour l'accès au logement *« le racisme existe à plusieurs niveaux : la recherche de logement, mais aussi : les personnes qui nous appellent avec un discours raciste contre d'autres qui prendraient les logements à des Luxembourgeois. C'est la recherche du coupable de la crise du logement »*. Et il n'est pas rare de trouver des commentaires négatifs sur les forums dès qu'un nouveau logement social est attribué. Beaucoup disent que seuls les réfugiés ou les Noirs en bénéficient. De tels discours sont tenus par des personnes en détresse qui éprouvent un sentiment d'injustice (Acteur du logement).

Cette observation concorde avec celle de la presse. À propos d'articles qui traitent de la question du logement au Luxembourg, les commentaires en ligne émanent parfois de personnes qui se sentent *« mal traitées »* (Médias). *« Les auteurs de ces commentaires racistes sont souvent en situation précaire, Luxembourgeois ou Européens établis depuis longtemps dans le pays. Ils en déduisent une priorité dans l'accès au logement »* (Acteur du logement).

Toutefois, le sentiment d'injustice et les accusations en ligne proviennent en général de tous les groupes à la recherche d'un logement. *« Vous êtes raciste parce que vous ne voulez pas donner un logement à un Noir »*. *« Les réfugiés voulant sortir des foyers peuvent attribuer le fait de ne pas obtenir un logement à leur statut de réfugié »* (Organisme de médiation et de plainte).

b) *Une discrimination structurelle*

Dans le domaine du logement, se produisent en partie des phénomènes analogues à ceux observés dans le monde du travail. Il n'est pas aisé de prouver la discrimination effective, d'autant plus que les discriminations se pratiquent souvent de manière subtile. La discrimination dans le domaine du logement n'est pas étrangère au racisme en général au sein de la société, comme le souligne cette anecdote : « *dans une rue très chic un propriétaire voulait louer la maison et pour éviter que la maison soit louée à des étrangers, les voisins se sont mis ensemble pour acheter la maison et pour qu'elle ne soit pas louée* » (acteur du logement).

c) *Situations rencontrées : de la discrimination directe et du racisme pur et dur*

D'autres cas de figure sont relevés. Les représentants de diverses organisations sociales et d'associations relatent des situations où l'appartenance ethnique constitue le critère de refus du logement : « *beaucoup de gens nous contactent. (...) ils vont voir un logement et quand ils se présentent on leur dit que c'est déjà pris et le lendemain ils revoient l'annonce dans le journal* » (Acteur du logement). « *Des Portugais, des Noirs cherchaient un appartement, ils avaient les moyens, mais quand le propriétaire a vu qu'ils étaient étrangers et noirs, il a dit « non, c'est déjà réservé », parce qu'il ne connaissait pas leurs origines quand ils avaient pris le rendez-vous* » (Association de défense des publics racisés).

Une hostilité envers des personnes racisées se manifeste également sous forme d'insultes. Elles sont tenues pour responsable de la perte de valeur du logement. Les structures associatives également sont attaquées ayant facilité l'accès au logement de certaines catégories de personnes dans des cités : « *Quand on loge des gens quelque part, dans n'importe quel immeuble même dans des quartiers chics, ça nous arrive régulièrement que des voisins nous appellent et nous insultent en disant « on a payé très cher et maintenant à cause de vous on habite à côté de Noirs » et ils pensent que leur logement aura moins de valeur* » (Acteur du logement).

Des propriétaires affichent ouvertement leur aversion à l'égard de certaines catégories de personnes : « *On est plus en contact avec les propriétaires ou avec des gérances de résidence qui sont racistes au téléphone. Ils nous disent " Est-ce qu'il y aura des réfugiés, des Arabes, des Capverdiens avec beaucoup d'enfants qui vont faire du bruit ? " « Ces gens disent au téléphone : on ne veut pas de Noirs, à ma collègue qui est noire* » (Acteur du logement).

Le propriétaire a tendance à choisir ses locataires selon sa vision. Des préjugés et stéréotypes peuvent entrer en ligne de compte dans sa décision d'écarter certaines catégories de personnes. Cette attitude se traduit dans des demandes de présélection de candidats au logement. Certains propriétaires expriment une présélection de candidats selon des critères ethniques et adressent leurs préférences aux professionnels (Acteur du logement).

Les agents immobiliers sont pris entre deux feux et doivent parfois concilier l'inconciliable. Ainsi, un professionnel doit faire attention de ne pas accepter toute demande du propriétaire. Celui-ci peut certes choisir les futurs locataires de son logement selon ses propres critères, mais tout en restant dans le cadre fixé par la loi. L'agent immobilier doit expliquer au propriétaire qu'il n'est pas possible d'appliquer la totalité de ses critères. « *Pour sortir de ce dilemme, l'agent va proposer au propriétaire plusieurs dossiers, cinq ou six par exemple, qui correspondent à des critères objectifs, et ensuite c'est*

au propriétaire de choisir parmi ces dossiers. C'est une manière indirecte de jeter la balle dans le camp du propriétaire, car sur les dossiers il y aura probablement des personnes qu'il éliminera sans les rencontrer ou ne veut pas avoir, mais c'est la responsabilité du propriétaire, pas celle du professionnel » (Acteur du logement). Cette façon de procéder, qui n'est pas la seule, montre un certain fonctionnement de l'immobilier au Luxembourg, qui se révèle être un système de filtrage qui ne dit pas son nom.

Dans l'accès au logement, les acteurs rencontrés insistent beaucoup sur l'impact de la discrimination multiple et l'intersectionnalité. Plusieurs facteurs interviennent en effet simultanément dans l'accès au logement : *« Femme seule, pauvre, en situation monoparentale, avec ou sans enfants, si elles sont de couleur cela aggrave encore la situation. Ces personnes ont d'énormes difficultés à trouver un logement. Le type de revenus comme le REVIS est la porte fermée pour les locations »*. Les familles nombreuses sont victimes de discriminations : *« cela arrive certainement. On sait que s'est déjà difficile pour des familles avec enfants de louer un logement parce que soi-disant les enfants sont trop bruyants »* (Acteur du logement).

La langue luxembourgeoise est, par contre, considérée comme un facteur facilitant l'accès au logement : *« Les personnes racisées sont mieux acceptées lorsqu'elles montrent qu'elles parlent luxembourgeois. On a des cas comme ça où on faisait visiter un logement à une famille étrangère, quand la propriétaire a vu qu'ils parlaient luxembourgeois son attitude a changé brusquement, elle s'est mise à parler avec la petite fille. » « Lors d'une visite d'une maison très chic avec des Iraquiens, quand le propriétaire a vu que c'était des Arabes, il a refusé, car il voulait absolument une famille luxembourgeoise. C'était des Iraquiens blonds aux yeux bleus, catholiques, mais ils parlaient arabe entre eux, ce n'est pas un problème de paiement du loyer, car il est assuré dans tous les cas, il y a toutes les garanties nécessaires »* (Acteur du logement). Des conflits linguistiques surviennent encore dans les assemblées générales de copropriétaires : *« Lors des assemblées, il arrive que des Luxembourgeois expriment leur désaccord, que la réunion se fasse en français »* (Acteur du logement).

Du reste, sans nécessairement relever du racisme, des conflits culturels dans l'habitat peuvent alourdir le vivre-ensemble. Il s'agit de *« problèmes dans les copropriétés ou les quartiers ; certaines personnes qui ont l'habitude de 'vivre' le soir, cela dérange les personnes qui se lèvent tôt le matin. La religion pendant le ramadan peut poser des problèmes de voisinage, car les gens mangent tard et reçoivent des membres de famille aussi. »* (Acteur du logement).

Enfin, des personnes qui aident des migrants à se loger, y compris chez eux, sont un autre indicateur de difficultés rencontrées par les personnes racisées face à l'habitat, notamment dans l'accès aux structures spécialisées. Selon une association sociale en contact avec les publics racisés, *« on voit des ménages qui font des demandes sur le marché privé qui n'aboutissent pas à l'AIS... Il y a quelques années, j'ai essayé de trouver des logements pour des réfugiés auprès d'agences immobilières. On m'a souvent répondu que l'on ne loge pas des personnes comme ça, alors que je me portais garante »*.

4. Le racisme en milieu médical

Le racisme et les discriminations en milieu médical n'ont pas encore été étudiés au Luxembourg. Le domaine de la santé est un domaine extrêmement sensible, alors qu'il met en face d'une part, un prestataire de soins (médecin, infirmière, aide-soignant, personnel administratif, de nettoyage...) et de l'autre côté, le patient, parfois en situation d'extrême vulnérabilité. Le racisme peut s'y exercer à divers niveaux, soit entre personnel soignant, soit entre le personnel soignant et les malades, dans

l'une ou l'autre direction. Si dans le cadre de cette étude générique, aucun cas de racisme ne nous a été rapporté entre personnel soignant, on ne peut évidemment pas conclure à son inexistence.

Le médiateur de la santé n'est que rarement sollicité pour des sujets de racisme et bon nombre de conflits semblent se résoudre avant qu'ils n'arrivent chez le médiateur.

Les gestionnaires de plaintes à l'intérieur des hôpitaux mentionnent toutefois des situations tendues : *« La semaine dernière j'ai eu le cas d'un monsieur qui a dit aux infirmières qu'elles sont des sales Portugaises... » « Je gère les événements indésirables : une dame qui avait perdu un objet a incriminé le personnel de nettoyage qui est portugais. »* Souvent, l'aversion envers le personnel soignant est exprimée de manière plus subtile : *« ce n'était pas le sujet principal de la plainte, mais nous avons eu une phrase du style 'et en plus l'infirmière qui m'a pris en charge était Française' »*.

De manière générale, face aux incidents qui surgissent, le médiateur santé et les services de plainte des hôpitaux mettent en relief un problème de communication, source de malentendus et de ressentis de racisme ou de discrimination.

Les patients ou le personnel soignant (médecins ou autres) sont confrontés à un problème de communication si le patient ne maîtrise aucune des langues officielles du pays ni l'anglais. Dans le domaine médical, les établissements hospitaliers fonctionnent parfois avec des équipes germanophones ou francophones. Un patient âgé ne maîtrisant que le luxembourgeois peut se sentir mal accueilli par un personnel qui n'est pas à même de communiquer en luxembourgeois, même si *« on s'arrange toujours pour que le patient puisse communiquer dans une langue dans laquelle il est à l'aise »* (Organisme de médiation et de plainte).

« Si on n'arrive pas à communiquer avec le patient que nous avons devant nous, comment peut-on établir une anamnèse. C'est très compliqué. (...) Je ne sais pas si on peut parler ici de discrimination, mais face à une barrière linguistique, comment obtenir le consentement éclairé d'un patient ? Comment donne-t-on les informations ? Il faut quand même s'assurer que le patient a compris ce qu'on lui dit » (Association sociale en contact avec les publics racisés).

« D'un côté le prestataire surestime sa capacité de communication - il pense avoir donné des informations - et, de l'autre, le patient perd une grande partie des informations. Et c'est là que le "racisme" intervient, lorsqu'il y a des problèmes de communication entre ce que le professionnel pense avoir dit et ce que le patient pense avoir reçu » (Organisme de médiation et de plainte).

Des cas de mauvaise orientation en psychiatrie pour cause de mauvaise communication sont également signalés par des témoins (Association de défense des publics racisés).

Il n'est donc pas étonnant de constater que la grande majorité des sollicitations du service d'interprétariat interculturel de la Croix-Rouge concerne le domaine médical.

Au-delà de la langue, des malentendus surgissent en raison du rapport différent à la santé selon les origines culturelles.

« Il y a des cultures différentes dans le rapport à la santé. Le rapport à la famille aussi est très différent. Le rapport avec la nourriture est parfois problématique, il y a un sentiment que l'on ne nous respecte pas, alors que c'est un problème de logistique dans les cuisines » (Organisme de médiation et de plainte).

Il convient également de relever que *« les prestataires communiquent différemment selon les milieux sociaux, est-ce déjà de la discrimination ? »* (Organisme de médiation et de plainte). Toujours est-il que ces inégalités compliquent l'appréhension du racisme comme phénomène autonome.

Des exemples apportés par les organisations de la société civile font apparaître des comportements racistes ou discriminatoires ; ce qui miroite une certaine divergence d'appréciation entre divers types d'acteurs. Cette divergence d'appréciation peut s'expliquer par le filtrage des cas de racisme ou de discriminations avant qu'ils n'arrivent au médiateur santé ou au bureau des plaintes dans les hôpitaux. *« Avant que ça passe au service des plaintes, des situations sont traitées à l'étage entre le personnel et le patient. »*

Malgré nos sollicitations répétées, nous n'avons pas pu obtenir un entretien avec des fédérations de professionnels (infirmiers notamment) pour avoir un avis en relation directe avec le terrain.

En matière d'inégalités de traitement, à plusieurs reprises, nos interlocuteurs ont signalé des refus de rendez-vous et de prise en charge : *« Il y a parfois des problèmes avec des médecins qui refusent de prendre en charge des DPI »* (Association sociale en contact avec les publics racisés). Cela reviendrait à une discrimination directe basée sur le refus d'un service. Il n'est pas aisé d'évaluer à sa juste mesure ce type de comportements qui induit forcément un ressenti subjectif de discrimination. Parfois, la relation entre le prestataire et le patient s'avère difficile sinon impossible pour diverses raisons. Souvent, une rupture de la relation est mal comprise, voire vécue comme affront par des patients de diverses origines, non familiarisées avec la tradition libérale du libre choix du prestataire, comme du patient. Pourtant, les refus de prise en charge ne s'expliquent pas seulement par le non-respect des rendez-vous ou le non-paiement de factures. En effet, des stéréotypes à l'égard de certaines catégories de population, les étrangers, les DPI, les Arabes, les musulmans... alimentent les disparités de traitement. Dans le milieu soignant, on entend parler *« du "syndrome méditerranéen", des bons et des mauvais patients. Et il y a encore bien d'autres étiquettes qui ne sont pas sympas »* (Association sociale en contact avec les publics racisés).

Des attitudes méprisantes de la part des prestataires de soins à l'encontre de certains groupes d'origine étrangère sont relevées par les associations ou le CET : *« un prestataire de soins a fait l'objet de plusieurs plaintes de la part des gens qui sont dans les foyers. »* Parfois, les prestataires ont tendance à penser que les réfugiés (ou d'autres étrangers, voire tout patient pauvre) veulent profiter du système de santé. On leur colle facilement l'étiquette « parasite » ou estime qu'ils exagèrent les symptômes... (Organisme de médiation et de plainte). *« On a un médecin qui accueille vraiment très bien les familles luxembourgeoises et toutes les familles portugaises se plaignent de lui et de son comportement, ils ne reçoivent pas d'explications, se font insulter, etc., c'est systématique, même les personnes scolarisées, avec un bon niveau professionnel »* (Association sociale en contact avec les publics racisés).

Ces préjugés semblent plus facilement mobilisés dans des situations critiques, comme aux urgences, quand on connaît peu la personne et est pris par la précipitation et la pression de la tâche, c'est plus favorable lorsque la prise en charge est plus longue et quand une relation de confiance peut s'établir avec le patient (Organisme de médiation et de plainte). Un manque de qualité d'accueil et d'écoute est toutefois énoncé par beaucoup de nos interlocuteurs. Cela semble d'ailleurs largement dépasser le monde médical et concerner tout un ensemble d'intervenants.

5. Racisme et discrimination dans les rapports avec les administrations publiques, la police

Selon les informations émanant des services de l'Ombudsman, il y a lieu de distinguer entre les situations de discrimination directe, ressentie et/ou vécue par les usagers, et les ressentiments exprimés à

l'égard de groupes de populations qui seraient systématiquement privilégiés. L'appréciation sur la situation diverge, du moins partiellement, selon le type d'acteurs rencontrés : l'administration et l'Ombudsman évoquant plutôt un problème de communication et de compréhension, alors que les organisations de la société civile témoignent plus souvent de comportements méprisants, voire discriminatoires. L'importance de la qualité de l'accueil est relevée par l'ensemble des acteurs.

L'ensemble de ces observations mettent en lumière des biais structurels dans le fonctionnement des institutions mentionnées.

a) *Entraves au bon fonctionnement des démarches administratives*

En effet, des personnes font état, auprès de représentants d'associations ou d'organisations de communautés étrangères, d'attitudes méprisantes, sinon de racisme et de discrimination, rencontrés auprès des administrations publiques et de la police. Certains fonctionnaires se comporteraient de façon méprisante, à travers des remarques blessantes. Un chercheur parle même de racisme au quotidien dans les administrations : *« J'ai plein d'exemples personnels où j'ai accompagné des amis dans des administrations publiques, chez des médecins, ... pour parler à leur place, car j'ai un français sans accent, alors qu'eux sont traités de manière désagréable en raison de leur accent. J'ai aussi entendu les mêmes expériences lors des dizaines d'entretiens que j'ai menés dans le contexte de mes recherches. (...) Ce sont souvent des petits commentaires, mais pas pour ceux qui les reçoivent ! Leur quotidien devient lourd et c'est ça le racisme. » « Des expériences avec l'administration publique ou avec les employés communaux : ce sont souvent des remarques désobligeantes : "c'est quoi ce nom ?", "On ne vous a rien appris dans votre pays ?", etc. Ces témoignages sont très fréquents de la part de femmes migrantes. »* En voici un exemple concret vécu par une femme DPI auprès d'une employée communale qui, voyant que la migrante ne parle pas bien français, commençait à parler de plus en plus vite auprès... (Association sociale en contact avec les publics racisés). C'est une forme d'obstruction et d'entrave aux démarches administratives.

D'autres témoignent de situations de racisme : *« un compatriote voulait se marier avec une femme ressortissante de pays tiers à la mairie on lui a dit, "mais il y a des femmes ici, pourquoi vous allez les chercher là-bas", le fonctionnaire faisait des complications pour empêcher ce mariage. » « Je suis assistante sociale et on est confronté à des remarques de collègues, limite raciste : "ils viennent ici pour profiter de notre système". Parfois, cela dépasse le discours : le personnel administratif limite l'accès aux aides sociales à certains étrangers »* (Association de défense des publics racisés).

Toutefois, de telles accusations peuvent s'avérer non justifiées : *« il arrive que des personnes ne puissent pas se marier parce qu'une pièce manque. Le fonctionnaire communal qui rend attentive la personne concernée est parfois traité de raciste alors qu'il fait tous les efforts pour obtenir cette pièce »* (Acteur de la Justice et de la Police).

En sens inverse, un ressenti de harcèlement est exprimé par les personnels des administrations : *« si les gens (étrangers comme Luxembourgeois) ne reçoivent pas ce à quoi ils pensent avoir droit, s'ils se sentent rejetés par le système (...) ou s'il y a un problème de compréhension ou de communication. Ils se sentent alors discriminés sur base de leur origine et il y a vite des accusations de racisme. »*

Selon un organisme de médiation et de plainte, enfin, si des dossiers administratifs tournent parfois mal, le plus souvent, la raison réside dans des problèmes linguistiques, dans un manque de communication et de compréhension, des malentendus culturels, et non pas dans une intention de discrimination ou du racisme explicite.

Le regard et le comportement du fonctionnaire changeraient si l'on se fait accompagner par un professionnel ou un représentant d'une organisation : *« Il y a des personnes qui ne veulent pas aller chez l'assistante sociale si elles ne sont pas accompagnées, car là aussi, il y a parfois des comportements méprisants. Ces personnes souhaitent être accompagnées par le personnel du foyer de souche européenne qui plus est, et non pas un intervenant de couleur »* (Association sociale en contact avec les publics racisés). *« Lorsque les équipes accompagnent les DPI les administrations, on observe qu'on obtient plus souvent des réponses positives alors que lorsqu'ils y vont seuls, ils n'obtiennent pas de satisfaction ni d'explication. Les administrations ne prennent pas le temps de gérer le souci des personnes, sauf quand ils sont accompagnés d'un professionnel, alors on prend en compte la situation »* (Association sociale en contact avec les publics racisés). *« Des personnes d'autres cultures ont plus de mal à trouver des compromis avec des administrations. Nous les accompagnons dans les offices sociaux et c'est un autre son de cloche. On peut trouver des terrains d'entente »* (Association de défense des publics racisés).

b) Un manque de qualité d'accueil

Accuser l'autre peut relever de l'alibi, selon un organisme de médiation et de plainte. La frontière est difficile à tracer entre un problème de communication et une discrimination. Il y a parfois de mauvais traitements ou un discours injurieux, mais surtout des cas où les administrations accueillent mal le citoyen (forcé à parler le luxembourgeois...). Sans généraliser, plusieurs acteurs de la société civile font l'hypothèse d'un manque de qualité dans l'accueil au sein des services publics luxembourgeois : *« il n'y a pas forcément une culture de l'accueil »* (Association sociale en contact avec les publics racisés). L'absence de sensibilité interculturelle dans l'administration est déplorée : *« Ce sont des comportements qui sont mal compris ou considérés comme "déplacés" (...) Les différences culturelles, les modes d'expressions et les symboles culturels entraînent des chocs. La patience manque chez les professionnels pour comprendre les gens. Ça devient une routine et la décision est vite prise. Cela manque de respect et de dignité humaine »* (Association de défense des publics racisés).

Pour une association de défense des publics racisés, les *« DPI ou BPI ne connaissent pas forcément les codes du pays, son fonctionnement... »* et le service public doit en tenir compte. Du reste, les attitudes et propos injurieux et coléreux sont à éviter, tant chez les fonctionnaires que dans le chef des usagers des services publics (Organisme de médiation et de plainte). *« Les usagers qui expriment un ressentiment à l'égard d'autres groupes se trouvent souvent en situation précaire. Ils s'en prennent à d'autres populations : personnes de couleur, réfugiés, musulmans, frontaliers »* (Acteur de la Justice et de la Police).

c) La police traitée de raciste ou victime de racisme

La police grand-ducale peut être à la fois témoin (voir section racisme dans la vie quotidienne), victime ou auteur de racisme. Les agents de la police grand-ducale sont fréquemment taxés de « racistes »,

surtout lors des interpellations ou verbalisations. Dans certains cas, les personnes concernées déposent une plainte auprès de l'Inspection générale de la police.

« Les personnes interpellées nous reprochent très vite de faire cela parce qu'ils sont Noirs, par exemple. Alors que nous faisons notre travail. » « Je me rappelle d'une situation où nous avons arrêté quelqu'un parce que les phares de sa voiture ne fonctionnaient pas et il faisait nuit. C'était une personne de couleur. La personne a fait une plainte reprochant à la police de l'avoir arrêté uniquement parce qu'il était noir » (Acteur de la Justice et de la Police).

Toutefois, la Police reconnaît que la réalité du terrain peut inciter à des contrôles plus fréquents de certains groupes. *« Chez nous à la gare, c'est peut-être une déformation professionnelle, mais le focus est sur les personnes d'origine africaine. La problématique des drogues, dans le quartier de la Gare, ce sont majoritairement des Nigériens. Je ne peux pas enjoliver, embellir la situation. 95% des personnes que j'ai arrêtées au cours des dernières années sont des Nigériens. À Esch, la situation est similaire, quelques Arabes. Très vite on nous dit : Vous faites cela uniquement parce que nous sommes noirs et sommes dans la rue » (Acteur de la Justice et de la Police).*

Cette taxation d'être raciste n'est pas propre à la police, elle est évoquée également par d'autres acteurs, dans d'autres contextes :

« En tant que responsable noire, des gens ne comprennent pas comment je peux être raciste envers eux, alors que je suis moi-même noire. Ils viennent me voir pour obtenir quelque chose (...) Le fait de ne pas obtenir ce qu'ils veulent ou pensent à quoi ils ont droit, font que les gens traitent le fonctionnaire en position dominante de raciste, à la rigueur on m'accuse de trahison » (Association sociale en contact avec les publics racisés).

Les représentants des forces de l'ordre, avec un certain phénotype ou d'origine étrangère, ne sont pas à l'abri de comportements discriminatoires de la part de la population autochtone. Outre la situation classique qui consiste à adresser la parole en français et non en luxembourgeois à un agent avec un certain phénotype, il existe des injures ouvertement racistes proférées à l'égard de policiers présentant certaines apparences : *« Une personne a déclaré que mon nom de famille serait "Nigger" » ; « lors d'une bagarre entre Luxembourgeois et personnes de couleur, le policier de couleur également a tenté de calmer les Luxembourgeois qui traitaient leurs adversaires de "Nigger", mais n'y est pas parvenu » . « La plupart de personnes blanches ne supportent pas de se faire contrôler par des personnes de couleur... »* Ce traitement concerne aussi les femmes policières : *« les hommes de certaines origines refusent de nous parler parce que nous sommes des femmes. Dernièrement, quelqu'un m'a craché devant les pieds » (Acteur de la Justice et de la Police).*

6. Racisme dans la vie quotidienne : le voisinage et la place publique

La langue est élément régulièrement présent dans l'appréhension des phénomènes de racisme et de discrimination. Elle constitue un marqueur d'identité et d'identification important pour les individus et, dans ce sens, il est humain que des individus se regroupent entre personnes partageant un même parler ou les mêmes affinités culturelles. D'un autre côté, l'utilisation d'une langue, dans un contexte donné, s'accompagne simultanément d'un mécanisme de ralliement et donc d'exclusion à l'égard de ceux qui ne connaissent pas cette langue. L'utilisation de langues dans une relation entre interlocuteurs s'inscrit également dans un rapport de pouvoir et de domination. De ce fait, le locuteur, de par son attitude linguistique, participe, de façon consciente ou non, à l'inclusion de l'autre ou à sa mise à

l'écart, ce qui peut glisser vers la discrimination raciale, et dans certains cas, être motivé par le racisme : « *Il est difficile de pénétrer un groupe de Luxembourgeois perçu comme trop exclusif* » (Expert).

a) *Une discrimination courante : adresser la parole en français...*

La situation linguistique du Luxembourg est particulière et complexe. Une expérience régulièrement relatée consiste à adresser la parole directement en français à un interlocuteur d'un certain phénotype ou avec patronyme à consonance étrangère. Ce type de comportement peut être ressenti comme une discrimination. Si cette pratique apparemment banale peut dans l'esprit du locuteur procéder d'une attitude d'accueil et exprimer un comportement empathique visant à faciliter la communication, dans l'esprit de l'acteur d'origine étrangère, locuteur ou apprenant du luxembourgeois, le comportement peut induire une manifestation de colère. La personne peut ainsi se ressentir systématiquement renvoyée à son origine étrangère, même s'il est résident et/ou citoyen luxembourgeois depuis des années et parle parfaitement le luxembourgeois, ce qui revient à nier son appartenance au groupe majoritaire et à ses éléments identitaires comme la langue.

« *Parmi nos traducteurs luxembourgeois-français, par exemple, quand on les envoie sur terrain, ceux qui sont typés étranger, on va leur parler en français, alors qu'ils parlent luxembourgeois puisqu'ils font des traductions* » (Association sociale en contact avec les publics racisés).

« *Mon collègue est d'origine portugaise. Il m'a cité plusieurs exemples qu'il rencontre dans sa vie quotidienne. On lui parle tout de suite en français. Ce n'est pas par mauvaise volonté, mais cela peut énerver la personne d'origine portugaise qui parle parfaitement le luxembourgeois* » (Organisation syndicale et salariale).

« *Deux personnes m'ont demandé si je savais aussi parler luxembourgeois, car mon nom sonne italien, alors que le luxembourgeois est ma langue maternelle* » (Association sociale en contact avec les publics racisés).

S'ajoutent à ces constats des exemples de mépris, de rejets de personnes, en raison de leur langue ou de leur accent.

« *J'entends des commentaires parce que certains ne parlent pas luxembourgeois ou à cause de leur accent* » (Chercheur).

« *S'asseoir dans un café et parler arabe... on voit tout de suite des gens tourner la tête, il y a des réactions, des regards* » (Association de défense des publics racisés).

« *Parfois on nous dit, au supermarché ou chez le médecin, il ne faut pas parler en portugais ici, pourtant il y a des gens qui ne savent pas parler une autre langue* » (Organisation syndicale et salariale).

b) *Agressivité entre voisins*

La police est souvent confrontée aux problèmes de voisinage dans tous les milieux sociaux. Ils peuvent être de nature diverse. Derrière certains conflits peuvent se cacher des comportements racistes ou des tendances xénophobes : injures raciales, dénonciations, insinuations...

Certains entretiens nous ont rendus attentifs à l'importance des conflits dans l'émergence et le développement de propos racistes et montrent surtout à quel point les préjugés racistes et ethniques sont ancrés dans nos inconscients et déterminent les relations sociales entre individus au quotidien. Des conflits entre voisins, une voiture mal garée, une fête un peu alcoolisée... peuvent dégénérer en pugilat avec toutes les amabilités que l'on peut imaginer. Aussi, les insultes entre voisins sont courantes et relatées par toute une série d'interlocuteurs.

« Pendant le confinement, il y a eu plusieurs cas de disputes entre voisins où des propos racistes ont été prononcés contre des étrangers, les gens étaient stressés d'être à la maison. » « J'étais garé à côté d'un garage et les propriétaires de la maison disaient que je bloquais leur garage. Ils ont appelé la police. Quand je suis retourné à ma voiture les gens disaient, « sale Portugais, retourne dans ton pays ». Je suis parti sans faire attention. Parfois, les insultes raciales sont un alibi pour agresser une personne en raison d'un autre prétexte » (Association de défense des publics racisés).

À côté des insultes raciales surviennent également des accusations ou des dénonciations basées sur des *a priori*.

« De la part de la gérance, s'il y a un problème dans la résidence, les accusations portent directement vers les familles étrangères qui ont été placées, sans preuve, même si c'est un autre voisin qui a fait du bruit, on accuse la famille placée, car perçue comme des cas sociaux qui ne savent pas se tenir. » « Dans un studio où il y avait une personne d'origine syrienne, un de nos bénéficiaires, il y a eu du bruit et des dépôts derrière l'immeuble et d'office c'est le Syrien qui a été accusé » (Acteur du logement).

« Les centres qui accueillent des réfugiés, dans les alentours les gens ne sont pas rassurés, il y a quelques histoires de vols de vélos qui alimentent la méfiance » (Organisation syndicale et salariale).

Des tendances xénophobes interviennent parfois autour d'histoires de jalousie ou de concurrence.

« Lors de l'enquête, nous avons clairement découvert des tendances xénophobes par rapport à de nouveaux arrivants qui avaient une plus belle maison, plus de voitures..., nous avons découvert des mails adressés au voisinage avec des propos xénophobes..., la situation a vite dégénéré. » « Des dénonciations par rapport à des voitures immatriculées en France, insinuant des infractions... Nous contrôlons : tout est OK. Leur seul défaut était leur plaque de voiture. » « Des dénonciations à propos de rencontres familiales en dépit des restrictions sanitaires. On dénonce des Portugais ou des personnes de couleur... » « Propriétaires de magasins arabes, africains, etc. : les passants ne tolèrent pas que des boîtes soient déposées sur le trottoir. On les dénonce parce que ce ne sont pas des Luxembourgeois. » « Un Luxembourgeois qui appelle la police tous les jours à cause des Portugais qui habitent l'appartement en dessous et qui d'après lui sont alcooliques, alors qu'il s'agit de gens normaux qui vont travailler tous les jours. » (Acteur de la Justice et de la Police).

« Dès qu'un Portugais faisait un barbecue dans son jardin avec sa famille, sa voisine appelait la commune, l'échevin ou même le bourgmestre pour tenir des propos racistes sur les Portugais ("c'est une race qui ne mérite pas d'être au Luxembourg"...). Cette personne souffre d'être seule. ... elle a recommencé à insulter les Portugais en général : "ils sont là pour profiter du système, des allocations, c'est une race à part, etc." » « Le racisme est une arme cachée qui finit toujours par sortir, quand j'étais président de l'intégration de ma commune, j'ai vu des dizaines de cas. On organisait la fête des voisins, vers la fin, avec quelques bières, il y a des accrochages et les mots racistes sortent, c'est triste » (Association de défense des publics racisés).

La dénonciation est une pratique récurrente, par exemple, dans le quartier de la Gare. Elle survient régulièrement dès que résidents s'aperçoivent des attroupements de personnes de couleur. *« Il faut*

faire quelque chose contre les Africains ». C'est un réflexe des résidents d'appeler la police quand ils voient une personne de couleur dans la rue, même si elle ne fait rien. Les réseaux sociaux amplifient le tout... On nous appelle, c'est quotidien, on nous dit qu'il y a deux personnes de couleur qui sont en train de dealer, ou ce sont des Arabes. L'amalgame est fait de manière automatique » (Acteur de la Justice et de la Police).

À la base de ces pratiques, l'intériorisation des stéréotypes et la stigmatisation qui peuvent être alimentée de faits réels, et amplifiées par les discours, les réseaux sociaux avec le risque, pour des agents de police, de devenir à leur tour auteur de discrimination, en tombant dans le piège du profilage racial.

Le processus de stigmatisation se nourrit, notamment dans le quartier de la Gare d'un sentiment de ras-le-bol des habitants du quartier, fortement incommodés par des comportements déviants. Il y a cette image globale de l'étranger qui représente la prostitution, le deal, la mendicité : « *Voilà, ce sont les étrangers et ils nous détruisent notre quartier.* » Excédés, les riverains pointent systématiquement « les étrangers », sans preuve, la plupart du temps.

Un simple conflit de voisinage dégénère vite en des insultes racistes, même si au départ, l'origine de la dispute est autre. Les parties impliquées dans un conflit de voisinage ont tendance à l'ethniser. « *En cas de conflit (au Foyer Ulysse, par exemple), si un Luxembourgeois est impliqué, il insiste sur le fait qu'il est Luxembourgeois, pour prétendre qu'il est mieux que les autres* » (Acteur de la Justice et de la Police). L'inverse est possible également : si la camionnette d'un boucher halal est verbalisée, « *tu le notes seulement parce que tu es raciste, parce que je suis un étranger* » (Acteur de la Justice et de la Police). Il arrive donc que le mot « raciste » soit utilisé comme insulte, comme une origine ou la couleur de la peau peut l'être également. Toutefois, selon la police, il n'est souvent pas possible d'établir le fondement raciste des conflits dans l'espace public. Le manque de communication et de compréhension entre riverains est, par contre, souvent noté et explique la violence des altercations au quotidien : une automobiliste chinoise se plaint que sa voiture soit souillée avec des œufs par ses voisins, elle l'attribue à ses origines. Pour les agresseurs, elle se gare systématiquement mal... (Acteur de la Justice et de la Police).

c) Les micro-agressions quotidiennes du racisme direct et ordinaire et leurs déclencheurs

Le flou des intentions racistes ne permet pourtant pas de les écarter : selon une association de défense des publics racisés, des gens continuent à utiliser le mot nègre dans leur langage ordinaire. Quant à une autre, elle fait état d'une vingtaine de plaintes concernant l'islamophobie sur les trois dernières années. La plupart des personnes sont victimes d'agressions verbales ou de racisme quotidien, sur le lieu de travail, dans la vie de tous les jours, sur la voie publique. Comme la peau noire, la visibilité (le foulard des femmes) de l'appartenance religieuse est un déclencheur : « *Une femme voilée qui monte dans un bus entend des commentaires racistes en luxembourgeois - jamais personne ne vient s'asseoir à côté d'elle.* » « *Une femme médecin se fait insulter dans la rue, car elle porte le voile.* » « *Une femme luxembourgeoise, convertie à l'islam et voilée se fait harceler dans son quartier - en Allemagne ou en Belgique, ce serait différent, mais pire en France.* » (Association de défense des publics racisés) « *Une femme voilée assise dans un bus, elle constate que personne ne veut s'asseoir à côté d'elle, les places restent vides* » (Association sociale en contact avec les publics racisés). En effet, une association aussi automatique qu'indue est établie entre un signe religieux et l'islamisme radical qui conduit à un rejet de cette minorité dans certains groupes sociaux.

Les micro-agressions quotidiennes, les commentaires déplacés sont trop courants pour être ignorés : *« retourne dans ton pays », « parles convenablement luxembourgeois ... »* (Expert). *« Bien des gens refusent de monter dans un taxi conduit par un noir, car ils pensent qu'il ne connaît pas la ville, ou ont peur de se faire escroquer »* (Organisme de médiation et de plainte).

Pour des experts, l'assignation raciale au quotidien est héritière du racisme issu de la colonisation, elle se déclenche à partir de caractéristiques visibles : *« Le cliché du « vieux raciste » existe encore, je ne pense pas que les choses aient changé. Les jeunes générations héritent encore du racisme et des stéréotypes de leurs parents. Et le racisme ne va pas tout simplement disparaître. »* *« Même si vous n'avez pas connu la colonisation - moi non plus -, nous avons tous reçu les images des enfants noirs »* (Association sociale en contact avec les publics racisés).

Selon ces témoins, on recourt souvent à l'imaginaire ancien, par exemple, *« l'animalité des Noirs »* et leur caractère *« sauvage »* : les bananes et les cris quand un joueur africain monte sur le terrain, par exemple. Cette forme de violence est régulièrement rencontrée dans l'espace public au Luxembourg. Un rapport social se structure en fonction des classes sociales, mais aussi autour des relations ethniques. Ces relations sont elles-mêmes déterminées par un ensemble de croyances, de façons de voir et de penser l'autre. Elles établissent et consolident des préjugés inscrits dans nos schèmes : les Portugais sont ainsi, les Africains comme cela et Luxembourgeois comme ceci... Les conflits ne font que les mettre en actes. Le racisme ordinaire s'exprime sous forme d'attitudes et de comportements qui réduisent la personne à son origine. Peu importe la nationalité, les compétences linguistiques, les titres, les professions...

« Cela pèse dans le quotidien de beaucoup de gens. On parle du regard étonné envers un Noir qui parle allemand ; de collègues qui demandent à toucher les cheveux, qui commentent les vêtements, les odeurs de la nourriture, les accents, etc. On parle des différences de traitement... » (Expert).

« C'est une charge mentale de devoir penser, avant de sortir de chez soi, sur ses cheveux, sa couleur, ses vêtements, sa nourriture, son accent, sa nationalité, son nom... » (Expert).

« Je suis régulièrement confrontée à cette assignation raciale, quoi que je fasse dans la vie quotidienne, familiale et professionnelle. Même au sein de structures qui sont au service de cette population, on le ressent d'une façon incroyable - les Capverdiens qui ont la nationalité luxembourgeoise ne seront jamais perçus comme tel - il a fallu que je devienne déléguée du personnel pour qu'on s'adresse à moi avec un peu plus de respect, c'est inadmissible » (Association de défense des publics racisés).

« Dans les couples mixtes, le conjoint africain est mieux accepté s'il a un diplôme. Ce serait différent pour un Européen » (Association sociale en contact avec les publics racisés).

« C'est la "race" visible qui sera l'élément déclencheur d'une discrimination, et si on cumule, la nationalité étrangère, le handicap du genre, l'homosexualité, la pauvreté..., ça engendre encore plus d'obstacles » (Association de défense des publics racisés).

7. Racisme dans les médias traditionnels et sur les réseaux sociaux

Dans le domaine des médias, nous avons rencontré des modérateurs de réseaux sociaux d'organes de presse et les autorités de surveillance (Médias). Divers acteurs ont aussi témoigné de leur expérience de surveillance du discours haineux sur le réseau social (Acteur de la Justice et de la Police).

Les médias sont confrontés au quotidien à diverses formes d'expression xénophobes ou racistes, essentiellement à travers leurs pages internet ou réseaux sociaux. De manière générale, en dehors des médias également actifs sur les plateformes en ligne, les réseaux sociaux sont identifiés comme un lieu particulièrement sensible et un vecteur important de diffusion des messages haineux (Acteur de la Justice et de la Police, association sociale en contact avec les publics racisés, Association de défense des publics racisés, expert, données administratives) : *« Les réseaux favorisent l'entre-soi et confortent les gens vers une tendance extrémiste. Il y a cette chambre d'écho et des bulles où l'on reçoit les informations sous certains angles, une certaine direction, et cela renforce les opinions »* (Association sociale en contact avec les publics racisés).

a) *Des propos déclencheurs de xénophobie et de racisme aux commentaires ouvertement racistes*

Tant les représentants des médias que la société civile rendent attentifs aux propos déclencheurs de racisme, surtout s'ils sont prodigués par des personnes d'une certaine notoriété publique. Les personnalités publiques ont évidemment une responsabilité particulière pour les propos qu'ils tiennent, sachant que sous le couvert de la liberté d'expression, ils risquent de créer un « *shit storm* ». C'est également le cas de titres d'actualité accrocheurs. Les lecteurs commentent en effet davantage les titres et les images que le contenu des articles, parfois qui ne sont même pas lus. Pour le CET, les titres d'actualité incitent à faire des commentaires malveillants sur Facebook, par exemple. *« Il y a des titres qui prêtent à la discrimination : "les Français auront eux aussi droit aux congés familiaux"... alors qu'on est tous travailleurs au Luxembourg, pourquoi souligner "les Français" ? Après dans les commentaires, il y a un flot de haine sur les Français »* (Organisation syndicale et salariale). L'image négative de la religion musulmane véhiculée par les médias au Luxembourg, mais aussi dans les pays voisins est un point brûlant selon une association de défense des publics racisés.

Le propre de ces discours non-ouvertement racistes, mais néanmoins douteux, c'est qu'ils se diffusent sous le couvert de la liberté d'expression. Ils sont souvent ambigus. *« Parfois il s'agit de la xénophobie caractérisée, des insinuations, de l'ironie mal placée, qui sont au final violentes, même sans utiliser de mots nauséabonds »* (Médias). *« Il y a aussi les manipulateurs et les instigateurs de discours haineux, des gens qui connaissent bien les mécanismes et les limites à ne pas dépasser, il met le feu aux poudres et ensuite, il y a toute une vague qui suit, qui s'échauffe et qui dépasse justement les limites. Ce sont ces personnes-là qui vont atterrir chez nous, ils se sont laissés manipuler »* (Association sociale en contact avec les publics racisés).

« Les commentaires varient selon le degré d'hostilité plus ou moins directe et violente à l'égard d'un groupe. Ils sont postés sur les sites internet des organes de presse, ouverts aux commentaires, ou sur les réseaux sociaux. L'échantillon est vaste et peut aller de commentaires chauvinistes aux propos racistes, directs, grossiers. Des préjugés courants sont associés à des thématiques complexes », même si l'impression générale est que *« ces commentaires déplacés, dépassant les limites, cela n'arrive pas souvent. Des propos racistes directs, grossiers ne sont pas très fréquents »* (Médias).

Des commentaires racistes sont aussi postés sur des articles sans aucun lien avec l'immigration, l'asile, l'intégration ou une problématique sociale comme l'accès au logement ou au travail, par exemple. On peut parler de jardinage, *« on aura des commentaires racistes sortis de nulle part. Tout est prétexte à déverser de la haine sur les réseaux dès qu'on en a l'occasion ! »* (Médias).

Même chassés des pages internet des médias *mainstream*, ces commentaires méprisants et les discours haineux se trouveront aisément sur les pages privées des divers réseaux dont la modération est très limitée. Ces réseaux sont devenus, en moins de deux décennies, une source de problèmes et de conflits. Les propos racistes, sexistes et xénophobes, les « vérités parallèles », notamment ; s'y retrouvent par myriade sans que les autorités puissent les contrôler.

Bee Secure a ainsi pour but de promouvoir une utilisation plus judicieuse des nouvelles technologies de l'information auprès du grand public : « *les enfants deviennent de plus en plus jeunes lors de leur premier contact avec les médias. En conséquence, ils sont confrontés à un plus jeune âge avec le cybermobbing, le hate speech, etc. On nous appelle pour intervenir auprès de publics de plus en plus jeunes.* » Les jeux vidéo, les communautés et groupes, les plateformes où les jeunes (ou moins jeunes) se retrouvent en ligne et sont des endroits où des propos, par exemple, racistes peuvent être formulés sans contrôle.

Les réseaux sociaux remplissent un rôle de défouloir social : quand il y a des posts sur les musulmans ou l'islam, « *beaucoup de gens en profitent pour se lâcher...* » (Association de défense des publics racisés). Les associations qui œuvrent pour l'accès logement ont aussi affaire aux réseaux sociaux : « *Quand on publie dans les réseaux sociaux sur la question du logement, on a toujours des commentaires racistes.* » « *Les commentaires sur le site internet du journal ou sur notre page Facebook, c'est tous les jours : des torrents racistes pendant des heures !* »

8. *Le racisme n'a pas de couleur*

Si la xénophobie ou la négrophobie, pour ne parler que de ces deux points, existent bel et bien au Luxembourg, l'étude nous a aussi rendus attentifs au fait qu'il serait erroné d'adopter une vision binaire des comportements racistes et discriminatoires et de les réduire à la seule opposition entre, d'une part, les auteurs luxembourgeois blancs et de l'autre, des victimes d'origine étrangère de couleur. Au Luxembourg, les vagues d'immigration successives et les arrivées des réfugiés de diverses provenances, ainsi que le travail frontalier font en sorte que s'y côtoient plus de 170 nationalités ou origines, avec des statuts, des durées de résidence et une importance numérique très différents. Aussi n'est-il pas étonnant qu'aient été relatées des attitudes de repli et de distanciation entre communautés, des conflits, des préjugés et des comportements racistes tous azimuts. Ces réalités sont souvent peu connues et difficilement cernables ; elles sont rarement étudiées pour elles-mêmes.

« *Il faut éviter cette distinction entre Luxembourgeois et étrangers, c'est très dommageable parce que ça se voit à différents niveaux, le foot par exemple où un joueur noir s'est fait traiter de singe c'était avec une équipe lusophone et l'autre équipe une équipe composée d'ex-Yougoslaves (...) quand on a dénoncé ça, on nous a dit, "ce n'est pas des Luxembourgeois qui ont fait ça" et nous, on répond qu'on s'en fout, ce n'est pas le sujet, il faut que nous changions les choses ensemble, toute la société et même les Afro descendants, parce que tout le monde est capable de commettre des actes racistes et discriminatoires* » (Association de défense des publics racisés).

Des conflits intracommunautaires et des comportements racistes peuvent ainsi se produire dans divers lieux, sans qu'il soit toujours facile d'appréhender l'origine de ces comportements ou conflits. « *Il y a aussi du racisme au sein de ces communautés ex-yougoslaves ou des attitudes de rejet, ou de repli*

au sein de certaines communautés par rapport à d'autres » (Association sociale en contact avec les publics racisés). « Les premières expériences négatives, je les ai vécues avec des Portugais qui me traitaient de noire, parce que colonisée, ils nous considèrent comme inférieurs à eux » (Association de défense des publics racisés). « Au sein des Foyers pour DPI, il y aurait eu des conflits entre groupes syriens et irakiens, contre les Érythréens... parfois, des résidents des pays de l'Est tiennent des propos racistes à l'égard des musulmans et des Noirs. ... c'est historique et cette intolérance est importée ici... la distanciation des Arabes vis-à-vis des réfugiés de l'Afrique noire... » (Association sociale en contact avec les publics racisés). « Les interprètes originaires des pays où il y a une guerre civile sont parfois confrontés à des situations de refus de la part des clients. Ils doutent de leur neutralité » (Association sociale en contact avec les publics racisés). « Des travailleurs frontaliers peuvent se montrer hostiles sur le lieu de travail par rapport aux musulmans. Ils importent leur idéologie avec eux sur le lieu de travail » (Association de défense des publics racisés). Selon une association sociale en contact avec les publics racisés, cette observation vaut largement sur le champ de l'école également : « l'hétérogénéité de la population scolaire, surtout en classes d'accueil, ne permet pas toujours d'appréhender la situation à sa juste mesure. Dans ces classes, il y a tellement d'élèves de nationalité et de culture différentes qu'il est difficile de dire s'il s'agit de racisme ou non et dans quel sens ».

Certes, les conflits ethniques « importés » au Luxembourg peuvent s'atténuer au fil du temps ou prendre de nouvelles formes. *« Les jeunes des différentes origines de l'ex-Yougoslavie, arrivés dans les années 90, souvent traumatisés par la guerre dans leur pays d'origine, tendaient vers des comportements plus violents entre eux au début, également dans l'institution scolaire, alors qu'aujourd'hui, on n'en entend plus parler. Avec le temps, les discours de haine peuvent s'amoinrir, même s'il y a toujours des exceptions » (Acteur public de l'éducation).*

9. Ce qu'il faut retenir

- Les formes de racisme et de discrimination ethno-raciale observés dans cette étude ont des points communs et des différences selon les domaines étudiés (travail, logement, accès aux services publics, hate speech, ...)
- Il y a lieu de différencier entre les situations de racisme alibi, et les situations de racisme ressenti qui peuvent correspondre à du racisme vécu.
- Il y a beaucoup de ressenti, d'émotions et d'interprétations de situations, sans que les acteurs ne disposent d'éléments pour pouvoir qualifier une situation effective de discrimination ou de racisme
- Les comportements racistes et discriminatoires ne peuvent se réduire à une vision uniquement binaire et à la seule opposition entre, d'une part, les auteurs « Blancs » et les victimes d'origine étrangère de couleur ou les auteurs luxembourgeois et de l'autre, des victimes d'origine étrangère.
- Des éléments transversaux à tous les domaines
 - Le racisme et les discriminations existent dans tous les domaines de la vie en société, ce qui en fait une vraie problématique sociétale.
 - Ces phénomènes s'observent partout dans des configurations complexes d'acteurs où l'on voit se confronter l'auteur et la victime directement ou indirectement par un intermédiaire : entre collègues ou élèves, entre professeurs et élèves ou entreprises et clients, entre salariés et agences « de recrutement », entre propriétaires et locataires directement ou par l'intermédiaire d'agences immobilières, ...
 - Ce qui peut entraîner des formes différentes de discrimination directe, indirecte, systémique ou d'injonctions à discriminer.
 - Généralement, le phénomène suit un continuum qui va crescendo vers un degré plus élevé de visibilité, de violence et d'intentionnalité des actes racistes ou discriminatoires.
 - Cela commence par une catégorisation nécessaire des individus en groupes selon les différents éléments visibles ou invisibles de leur appartenance réelle ou supposée à un groupe ;
 - ...puis un processus favorisant la construction sociale d'un endogroupe face à un exogroupe (« nous » et les « autres ») avec des qualités et défauts assignés à chacun de ces groupes, produit notamment d'un imaginaire passé hérité de la période coloniale ou d'un contentieux historique ;
 - ...conduisant à l'expression de préjugés et stéréotypes, véritables moteurs du racisme, qui opèrent au niveau de la société, donc également au sein de tous les domaines étudiés ;
 - ...puis finalement à des actes racistes ou discriminatoires visibles et intentionnels dans tous les domaines.

- La langue est aussi un élément transversal à tous les domaines étudiés favorisant l'« entre-soi », la séparation ou la stigmatisation. Au Luxembourg plus qu'ailleurs, la langue est un marqueur culturel d'appartenance comme le sont les phénotypes plus visibles. Cela conduit à produire des phénomènes d'assignation, comme instrument de domination, de mise à l'écart de discrimination sur le marché de l'emploi (lorsqu'il s'agit d'une compétence disproportionnée), sur le marché du logement (si non- connaissance du luxembourgeois) ou au cours de la carrière scolaire lors de l'orientation de l'élève, ... La langue joue également beaucoup dans le champ de la vie quotidienne, les relations sociales, les réseaux d'amis.
- La tension et la concurrence dans les champs du travail et du logement augmentent et favorisent les comportements racistes.
- Il y a des divergences importantes d'évaluation des situations entre
 - D'une part le sentiment d'une relative absence de racisme parmi les experts rencontrés des structures officielles et administratives, les services publics, médiateurs, structures médicales... qui expliquent le phénomène et le ressenti de racisme plutôt par des difficultés de communication et de compréhension qui sont source de malentendus et peuvent être ressentis comme de la discrimination.
 - D'autre part, les acteurs du secteur social ou de défense des publics racisés, ... qui expliquent les mêmes phénomènes par des discours et comportements racistes ou discriminatoires selon des degrés différents d'intentionnalité ou de visibilité.
- Différences selon les domaines :
 - Emploi :
 - La segmentation et l'ethno-stratification du marché de l'emploi favorisent le racisme endo/exogroupe et les discriminations systémiques à l'emploi.
 - Le recrutement par des « filières parallèles » non-transparentes, par cooptation conduisant à l'uniformisation du personnel (par origine, langue, culture...) et à un mode de pensée homogène favorisant la consolidation de préjugés, stéréotypes, pouvant entraîner différentes formes de racisme : du racisme ordinaire, des micro-agressions, du harcèlement racial, de l'injonction à discriminer, voire du racisme dur, ou de l'exploitation dans certains cas.
 - Enseignement :
 - Dimension systémique de la discrimination et des inégalités de chances liées notamment au statut migratoire de l'enfant et ses capacités linguistiques surtout lors de l'orientation scolaire : biais cognitifs, préjugés inconscients (effet Pygmalion de Rosenthal et Jacobson) conduisant à une prophétie auto-réalisatrice sur les résultats de l'enfant.
 - Manuels scolaires peu représentatifs de la diversité et véhiculent parfois des clichés.

- Accès aux services publics :
 - Il n'y a pas forcément un accueil bienveillant et de qualité et une compréhension interculturelle.
- Domaine de la santé :
 - Domaine peu étudié et assez inaccessible, rendant le phénomène assez « obscur »
 - Parfois des problèmes culturels : dans le rapport à la santé, famille, nourriture...
- Médias et discours haineux ou hate speech :
 - Modération possible sur les sites des médias. Quasi impossible sur les réseaux sociaux
 - Phénomène plus marqué de « démultiplication » des propos racistes sur le web, déclenchés par des « influenceurs » ayant une notoriété publique tout en maîtrisant mieux le vocabulaire « permis ou légal ». Ce qui entraîne un phénomène de « shitstorm » rapide et important par des auteurs.
- De manière générale : ces constats conduisent à une très grande invisibilité du phénomène :
 - Le nombre de « outing », de plaintes déposées, voire même les ressentis ou les expériences de racisme ne rendent pas compte ni de l'ampleur, ni de ses manifestations concrètes.
 - La majeure partie des formes de racisme et de discrimination sont inaccessibles ou invisibles
 - Un système de « filtrage » protéiforme favorise cette invisibilité : injonction à discriminer, aspect systémique et inconscient du racisme, peur, dissimulation, arrangements avant de faire émerger le problème, ...
 - Certains comportements et pratiques sont totalement intériorisés :
 - des réflexes conscients ou inconscients de ramener l'autre à son origine
 - des micro-agressions quotidiennes involontaires
 - accumulation d'une charge raciale quotidienne et adaptation
 - Des difficultés à verbaliser le problème du racisme dans les domaines, à qualifier les actes de raciste ou de discrimination (par peur, déni, hésitation, car souvent du ressenti, pas du factuel, peur de voir le phénomène être considéré comme alibi ou prétexte à la victimisation, ...)

Les parties visible et surtout invisible (largement plus importante) de ce phénomène contribuent à alimenter un racisme « systémique » : « *le Conseil de l'Europe avance qu'il y a « discrimination systémique lorsque les procédures, les routines et la culture d'une organisation donnée produisent des résultats inégaux pour des groupes minoritaires par rapport à l'ensemble de la population. Cette discrimination peut être ancrée dans la manière inégale dont les organisations mènent leurs activités en tant que décideurs politiques, employeurs ou prestataires de services. Elle peut aussi s'inscrire*

dans une prise de décision automatisée. Elle ne résulte généralement pas d'une intention ou d'une action délibérée. La littérature parle également de discriminations institutionnelles ou structurelles. La discrimination ne devient visible que dans les résultats inégaux découlant, pour des groupes donnés, de l'élaboration des politiques, de la réalisation des programmes et de la prestation des services, ainsi que de l'attribution des fonctions au sein d'une organisation. Lorsque les résultats sont inégaux, c'est le signe qu'il y a discrimination systémique. »

G. Les victimes de racisme et de discrimination

Alors qu'il y a relativement moins de contenus en matière d'auteurs de racisme, les experts et témoins ont été plus expressifs en ce qui concerne les profils des personnes et groupes exposés à des actes de racisme ou de discrimination. Par facilité, nous les appellerons les groupes « victimes », bien que nous ne disposions d'aucune preuve matérielle ou juridique permettant d'étayer la véracité des cas ou des perceptions exprimées par l'échantillon d'experts, et ce, souvent relatés d'une manière indirecte puisque dans la majorité des cas, ceux-ci n'étaient ou ne se disaient pas concernés personnellement par ces situations, étant dans une position « dominante » ou majoritaire dans leurs groupes d'appartenance respectifs ou dans leur profession ou structure. Dans d'autres entretiens, les personnes interrogées ont relaté des situations concrètes entendues ou observées comme témoins, parfois vécues personnellement (surtout les associations communautaires ou de défense des groupes racisés). Nous ne pouvons donc pas vérifier les cas et ce n'est d'ailleurs pas l'objectif de cette étude, mais d'un autre côté nous disposons ici d'un large faisceau d'indices, de sources différentes et complémentaires, sur le type de situations rencontrées ou subies et les profils et stratégies des victimes.

De fait, il y a 262 segments dans le corpus de textes concernant la thématique des groupes « victimes », soit plus de trois fois plus que les groupes « auteurs de racisme ».

1. Le profil des groupes exposés au racisme et aux discriminations

a) Quelques considérations sur le processus de catégorisation des groupes « victimes »

Les structures rencontrées ne sont pas toutes sur un même pied d'égalité quant à leur relation et leur connaissance des groupes de victimes. Certaines sont en relation directe et ont une perspective plus globale du phénomène (associations communautaires ou religieuses, structures de prise en charge, ...), alors que d'autres ont une vue limitée à un domaine particulier (agences immobilière, syndicats, entreprises, Bee Secure, ...). La plupart des structures de prises en charge ne sont le plus souvent pas du tout centrées sur les personnes victimes de racisme ou de discrimination raciale, mais le plus souvent sur une population particulière : enfants, jeunes en situation de scolarité, primo-arrivants, personnes victimes de harcèlement au travail, personnes victimes d'infractions pénales, plaignants dans le milieu de la santé ou dans le rapport aux administrations, fonctionnaires ayant une souffrance dans la fonction publique, ...

Seules les associations sociales et de défense des groupes racisés, ainsi que le CET sont le plus souvent exposées à des situations concrètes centrées exclusivement au racisme et à la discrimination.

Comme pour les auteurs, ces différents degrés de perspective peuvent conduire à une appréciation sinon biaisée du moins restreinte des situations réelles de racisme ou de discriminations dans la société. Quoiqu'il en soit, la juxtaposition et la complémentarité de ces différents regards complémentaires permet de dresser un panorama assez complet des catégories de victimes, d'autant qu'avec près de 60 structures rencontrées, on peut affirmer s'approcher d'un degré élevé de saturation de l'information récoltée. Les conclusions de cette partie ne cherchent pas à apporter une preuve quantitative de l'importance de chacun des groupes, mais à comprendre ce phénomène de catégorisation des groupes principaux retenus par notre échantillon de témoins.

Le phénotype, premier marqueur des groupes exposés au racisme

Le phénotype est l'ensemble des traits observables d'un individu, issus de ses gènes et de l'environnement dans lequel il vit : couleur de la peau, couleur et forme des yeux, du visage...

Pour la majorité des interlocuteurs, c'est donc ce phénotype qui, par sa visibilité immédiate, va être le premier facteur de catégorisation, puis de stigmatisation des groupes racisés les plus importants et cela à des degrés différents selon la visibilité du phénotype. Ces observations corroborent les constats du chapitre dédié aux « formes de racisme ».

« Les personnes avec un physique, visiblement différent sont plus exposées et on ne les prend pas pour leur juste valeur, on les sous-estime. »

Les personnes originaires des pays nordiques, elles sont grandes, cheveux blancs, peau claire. Même si ces gens ne maîtrisent aucune des langues courantes, ils ne vont pas rencontrer de difficultés ou de difficultés semblables à celles que rencontrent par exemple les gens de couleur » (Expert).

« Il y a tout de même une différence graduelle. Il est évident que des personnes « très différentes d'un point de vue optique, physique sont plus concernées que des personnes qui correspondent soi-disant au standard, à la norme de notre société. Si on est Asiatique, Afro-américain, Afro-européen on est traité différemment qu'un Italien, un Portugais. Là il y a clairement des différences qui sont évidentes » (Expert).

Le phénotype, comme par exemple la couleur de la peau, est un des éléments constitutifs des rapports sociaux de domination, de discrimination, de racisme... même si une personne ne se réduit pas à cette seule dimension.

Couleur de peau et afro-descendance

Concernant ces phénotypes, c'est la couleur de peau du groupe des personnes « afro-descendantes » qui est citée le plus souvent en tant que victimes de racisme ou de discrimination.

« On est noir et ça se voit. On est discriminé parce que ça se voit. On peut avoir plusieurs nationalités, mais ça ne se voit pas. Il y a un historique. Si on est Africain, ça se voit tout de suite. C'est une discrimination très spécifique qui se base sur un trait qui est visible » (Expert).

Les personnes de couleur plus « foncée » disent être confrontés parfois à des rejets, moqueries ou insultes (« du dommen Neger ») associant ce phénotype à l'origine de la personne, voire à de la négrophobie.

« Les Capverdiens semblent bien être intégrés, mais ces derniers peuvent être victimes de négrophobie en raison de leur couleur de peau » (Expert).

« La direction (de l'école) a publié un courrier officiel dans lequel ils ont précisé que le mot « Nègre » est un mot sans arrière-fond raciste dans le contexte luxembourgeois » (Expert).

Selon les témoins, qu'ils soient experts, représentants d'associations, d'organisations syndicales, parfois de structures expertes, cette communauté souffrirait plus que d'autres de racisme systémique en raison de cette visibilité, des stéréotypes qui sont liés à cette communauté et au fait que ces personnes soient constamment ramenées à leur « différence » ou à leur origine. Cette situation ne semble pas évoluer avec le temps et les générations puisque le stigmate de cette « africanité » persiste pour les générations successives.

Des différences semblent exister selon le caractère plus ou moins marqué de ce phénotype qu'est la couleur de peau.

« Il y a aussi de plus en plus d'enfants issus de mariages mixtes, des enfants luxembourgeois de couleur qui ont eu de mauvaises expériences. Les enfants issus de mariages mixtes ne sont pas vus comme des enfants luxembourgeois à cause de la couleur de la peau, ils sont considérés comme étrangers » (Association sociale en contact avec les publics racisés).

« Différentes catégories, il y a le noir du Cap-Vert plus métis et les noirs d'Afrique subsaharienne plus prononcés. Les réactions ne sont pas les mêmes entre la couleur foncée et la couleur plus claire » (Organisation syndicale et salariale).

Visibilité et invisibilité des groupes racisés

Les autres groupes cités par les experts se distinguent selon le degré de visibilité de leur appartenance réelle ou supposée à un groupe de référence.

Les témoins isolent ainsi un groupe qualifié d'« Arabes », ou de « Musulmans » qui combinent un phénotype nord-africain et des signes extérieurs visibles de leur appartenance culturelle ou religieuse, notamment la langue arabe ou le voile, le foulard ou un de ses dérivés pour les femmes.

Cela concerne la communauté magrébine, ainsi que les réfugiés⁴⁵ venant notamment du Moyen-Orient (Irak, Syrie).

Cette islamophobie, présente au Luxembourg de manière quotidienne, s'accroît en fonction de l'actualité, du discours médiatique qui « théâtralise la religion musulmane » avec notamment de l'arrivée de réfugiés.

« Une femme voilée qui monte dans un bus entend des commentaires racistes en luxembourgeois sur les Musulmans » (Association de défense des publics racisés).

« Les jeunes, Musulmans, Luxembourgeois, ont plus de difficultés d'intégration à cause de leur religion » (Association de défense des publics racisés).

Les réfugiés, au-delà d'une éventuelle appartenance religieuse, représentent également un groupe cité régulièrement par les structures-expertes, en raison de leur statut particulier et des craintes qui circulent autour des foyers de demandeurs d'asile, la peur de l'envahissement, ...

« On avait également remarqué un pic d'actes et de commentaires anti-réfugiés lors de la crise des réfugiés il y a quelques années comme « De Jang brengt der nach 7 eran » (Médias).

La communauté juive n'a pas été aussi souvent citée que la communauté musulmane. Il semble que l'antisémitisme sévit plus sur les réseaux sociaux qu'au quotidien (ces dernières années, Bee Secure relève une augmentation importante des plaintes relatives à ce type de discours et orienté vers la communauté juive).

⁴⁵ Par le terme « réfugié », nous désignons les demandeurs ou bénéficiaires de protection internationale. C'est par ailleurs le terme utilisé par nos interlocuteurs sans distinction de statut qui ne semble pas avoir un effet sur le racisme ou les discriminations.

D'autres groupes sont également cités, mais un peu moins souvent par les interlocuteurs. C'est notamment le cas des grands groupes nationaux comme les Portugais, les personnes originaires des Balkans (majoritairement arrivés pendant la guerre civile en ex-Yougoslavie), ou les nationalités issues des trois pays frontaliers. Les experts témoignent que le processus de stigmatisation relève plus de la xénophobie que du racisme, le phénotype étant moins visible pour ces différentes nationalités. Le frontalier se voit stigmatisé non pas en raison de sa nationalité, mais plus certainement en raison de son statut de travailleur frontalier non-résident.

« On peut avoir des commentaires xénophobes par rapport à la communauté portugaise et des Balkans.

Quand il y a un sujet sur les frontaliers dans la presse, ce n'est pas du racisme, mais plutôt aussi de la xénophobie, on est dans la haine de l'autre, la rhétorique est la même (qu'ils retournent chez eux, ils profitent du Luxembourg, etc.) » (Médias).

Parmi les actes ou les discours de haine ou d'insultes, on relève naturellement plus de cas envers les Portugais, en relation avec leur proportion plus importante parmi les résidents, la population active et la population scolaire au Luxembourg. Le secteur du nettoyage et de la santé semblent particulièrement concernés par ces discours xénophobes (mais cela mériterait d'être approfondi par une étude spécifique à ces secteurs ou à ce phénomène).

« La semaine dernière j'ai eu le cas d'un monsieur qui a dit aux infirmières qu'elles sont des sales portugaises » (Organisme de médiation et de plainte).

L'école est plus concernée par des cas supposés de discrimination envers des élèves d'origine portugaise, ce qui semble tout à fait logique vu l'importance des élèves portugais.

« Le type de ressenti dont peut témoigner le service de médiation scolaire concerne principalement la population d'origine portugaise qui forme la très grande majorité des dossiers » (Acteur public de l'éducation).

Enfin, on observe également du racisme entre nationalités issues d'une même région, comme c'est le cas entre les ressortissants des différents pays de l'ex-Yougoslavie. Cela s'observe également à l'intérieur de certains groupes nationaux comme les Portugais : soit ce racisme s'exprime plus classiquement entre ressortissants nationaux « non-racisés » et ressortissants nationaux « racisés » (issus du Cap-Vert notamment) ; soit cette situation se présente entre générations successives d'une même nationalité, les derniers arrivés faisant les frais du racisme des premières générations établies depuis longtemps.

« Il y a une différence entre les Portugais et des Cap-Verdiens qui ont la nationalité portugaise. Il y a souvent du racisme entre les Portugais et les Cap-Verdiens qui sont plus noirs. Enfin, souvent les Portugais nés au Luxembourg sont pires par rapport aux nouveaux Portugais. Il y a un gros travail à faire au niveau des mentalités » (Organisation syndicale et salariale).

Alors que les ressortissants chinois sont devenus la première communauté de ressortissants de pays tiers, ils sont relativement absents de l'analyse tirée des observations des experts rencontrés, et ce malgré la présence d'un phénotype tout aussi marqué. Plusieurs explications sont apportées. D'abord, cette communauté n'est pas autant associée à une peur ou un danger comme le seraient d'autres communautés (afro-descendante ou maghrébine), à l'exception de la période « covid » pendant laquelle les Chinois ont pu être associés à la transmission du virus. Ensuite, il s'agit d'une communauté relativement opaque, fermée sur elle-même, voire « autogérée » en cas de problèmes. Un expert nous

relate qu'il y a peu de demandes de logements sociaux par cette communauté (et donc pas de discriminations dans ce domaine), car les primo-arrivants sont pris en charge au sein de leur communauté.

Notre expérience nous a montré que trouver un interlocuteur de la communauté chinoise qui accepte de parler de ces sujets s'est avéré très compliqué. En quelque sorte, ils n'apparaissent pas dans les « radars » des structures de prise en charge des victimes (données statistiques, ressentis). Cela ne veut pas dire que le racisme « anti-asiatique » n'existe pas, mais que le manque de porte-parole ou de lanceurs d'alerte et l'opacité de la communauté concourt à l'invisibilité de ce phénomène.

« Les Chinois c'est peut-être différent : il n'y a pas de connotation négative pour le moment, car ces communautés restent encore faibles et pas considérées comme un danger » (Expert).

« L'Ombudsman n'est pas connu dans toutes les communautés de manière égale, surtout dans la communauté chinoise, mais aussi japonaise. C'est une question aussi d'ordre culturel, de mentalité. C'est très dur d'entrer en communication avec eux. Ils acceptent très peu qu'on s'ingère dans leurs problèmes et considèrent vite que c'est à eux de régler le problème, car c'est leur problème » (Organisme de médiation et de plainte).

Cette situation d'invisibilité est également valable pour les Tsiganes, les gens du voyage, les « Roms » selon l'appellation qu'on leur donne. Alors que les experts témoignent là aussi de la présence d'un discours xénophobe et de préjugés envers ces communautés, présentés souvent comme « mendiants ».

A contrario, certains groupes peuvent être considérés comme très peu à risques car majoritaire dans la société ou en position dominante dans certains contextes. Ainsi, un homme blanc, de nationalité luxembourgeoise et luxembourghophone correspond à un profil très peu enclin à subir le phénomène.

Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de discours raciste ou xénophobe, de stigmatisation ou de discrimination, mais dans des proportions très largement inférieures aux groupes précédents et avec des conséquences largement moins importantes. Les insultes ou le racisme contre la population majoritaire est certes dommageable mais ils ne viennent pas en complément d'un traitement social défavorable et donc discriminant envers les populations majoritaires parce qu'elles sont blanches ou luxembourgeoises ou européennes, ou communiquent en luxembourgeois.

« Les Luxembourgeois ne sont pas trop racisés, car la société leur profite, ils se trouvent le plus souvent au cœur de la société du Luxembourg (les seuls préjugés viennent de l'étranger : les Luxembourgeois sont « riches », ne paient pas d'impôt, ... mais ce n'est pas trop grave) » (Expert).

« Une anecdote personnelle, je suis à la recherche d'un logement et je précise que j'ai la nationalité luxembourgeoise en plus de mon nom d'origine portugaise parce que j'ai peur que mon nom portugais crée des amalgames et qu'ils ne m'appelleront pas. C'est terrible de se dire ça, mais pour avoir une chance sur le marché je précise ma nationalité luxembourgeoise » (Association sociale en contact avec les publics racisés).

Intersectionnalité : genre, niveau socio-économique, éducation...

Pour chacun des groupes cités ci-dessus, en plus de leur phénotype ou de leur origine ethnique, nationale, peuvent s'ajouter d'autres variables qui vont alors concourir à accumuler les risques de racisme ou de discriminations. C'est ce qu'on appelle l'intersectionnalité, notion qui désigne la situation de personnes subissant simultanément plusieurs formes de stratification, domination ou de discrimi-

nation. Cette notion a été abordée dans le chapitre dédié à la compréhension du racisme. Nous l'évoquons ici pour mettre l'accent sur l'accumulation des stigmates auprès de certaines catégories de victimes et le degré d'importance de ces stigmates.

Il s'agit d'abord du genre de la personne : les femmes étant plus sujettes à de la discrimination, les hommes à un discours raciste. Dans le cas de la communauté musulmane, les femmes qui portent le voile ou un autre signe religieux sont plus visibles que leurs homologues masculins.

« Les femmes portent plus les tenues vestimentaires religieuses et sont plus sujettes à être victimes de racisme ou de discriminations » (Expert).

« L'association entre la couleur noire et le trafic de drogue est plus masculin par contre » (Expert).

Le niveau socio-économique (la catégorie socio-professionnelle, le niveau d'éducation) joue un rôle important, surtout dans l'inégalité de traitement dans l'accès aux biens et services comme le logement, l'emploi, ... Une femme issue d'un groupe racisé, monoparentale en situation précaire accumule les risques de stigmatisation.

« Une femme, noire et musulmane et sans diplôme, c'est la catastrophe » (Association sociale en contact avec les publics racisés).

« Ceux qui en souffrent le plus ce sont ceux qui accumulent des facteurs pour lesquels ils peuvent être discriminés : ethno-racial, aussi social et financier, le niveau d'étude, l'endroit où on vit, donc ceux qui en souffre ce sont ceux qui multiplie les raisons des discriminations » (Association sociale en contact avec les publics racisés).

Les auteurs de racisme ne visent en général pas un seul élément de stigmatisation de la personne, mais plusieurs lorsque cela est défavorable à la victime.

« Il faut soulever qu'un auteur de discours haineux risque de ratisser large et ne vise rarement qu'un seul élément de stigmatisation. « den Afe Knied an d'Schwänz maachen » (...) des propos qui n'auraient pas été tenus s'il s'était agi d'un homme à la peau foncée, ni s'il s'était agi d'une femme blanche de peau » (Acteur de la Justice et de la Police).

Enfin, la langue est aussi un élément d'intersectionnalité. Pour les primo-arrivants, la méconnaissance du pays d'accueil, de la langue luxembourgeoise ou d'une autre langue officielle constituent également des désavantages structurels. A contrario, s'exprimer en arabe dans la rue, au travail, ... est souvent associé à l'Islam et à ses stéréotypes.

« Les primo-arrivants ne connaissent pas encore le nouvel environnement sociétal et les réalités du système scolaire. Les parents qui ne connaissent pas les langues du pays ne pourront pas aider leurs enfants au niveau des devoirs » (Acteur public de l'éducation).

L'effet du stéréotype et ses conséquences sur la catégorisation des groupes racisés

Les préjugés véhiculés dans la société favorisent la catégorisation des grands groupes racisés, évoqués ci-avant. La paresse de l'afro-descendant, la soumission de la femme musulmane, les profiteurs que sont les réfugiés, ainsi que le danger physique qu'ils représentent, la crainte de l'invasion religieuse et culturelle de l'Islam, ... sont autant de préjugés entendus par le groupe d'experts.

« Je donnais des cours d'alphabétisation auprès des réfugiés avec des bénévoles, et une bénévole incitait assez violemment les femmes à enlever le voile en disant si vous voulez vous intégrer vous devez

enlever le voile, elle les touchait, et cetera et émettait des jugements et avait plein de préjugés en disant « les femmes musulmanes n'ont pas le droit d'aller au cinéma » alors qu'elles peuvent très bien y aller. Beaucoup de gens ne connaissent pas la religion musulmane et n'ont aucune idée » (Association de défense des publics racisés),

« Certaines personnes ont dit des choses en ma présence, en absence d'afro-descendants, de femmes, des propos déplacés comme par exemple un enseignant qui me disait « dei Schwaarz sinn souwisou alleguer liddereg ». Ces personnes se sentaient en sécurité, se prononçaient librement, dans ce cercle fermé. Ce sont des exemples de discriminations directes exprimées de manière consciente » (Expert).

« Il y a une association rapide entre ce signe religieux et l'islamisme radical qui conduit à un rejet total de cette minorité par certains groupes » (Expert).

L'actualité nationale et internationale joue également un rôle dans la puissance affichée des stéréotypes envers certains groupes. Attentats, terrorisme, guerres civiles et afflux éventuel de réfugiés. Ces craintes se retrouvent dans les propos tenus sur les réseaux sociaux et dans la vie quotidienne.

Enfin, le passé colonial contribue encore aujourd'hui à véhiculer les préjugés envers les groupes colonisés. Bien que le Luxembourg n'ait jamais eu en sa possession un État colonisé, il a participé à la colonisation du Congo belge. Par ailleurs, l'héritage de ce passé colonial dépasse les frontières du Luxembourg. Il y a un passif colonial, occidental et l'histoire joue beaucoup sur l'imaginaire collectif négatif (l'inconscient collectif) et les groupes les plus racisés. Ce passif colonial est importé au Luxembourg avec des ressortissants portugais dans leurs relations avec les Capverdiens, des ressortissants belges ou luxembourgeois envers le Congo, des Français avec l'Algérie...

C'est le cas de manière plus générale des personnes issues du continent africain et rattachées à des colonies subsahariennes ou du Maghreb.

« Une femme noire visite un appartement on va lui dire, mais est-ce que vous pouvez payer, mais elle ne dira pas que c'est du racisme. Quoi qu'on fasse, on ne verra jamais ces personnes parler de racisme, pas seulement parce qu'elles sont en situation précaire, mais il y a aussi un déni, surtout auprès des Cap-Verdiens, issus d'une culture de colonisation, esclavagiste et coloriste, c'est-à-dire qu'on nous a vraiment inculqué que le blanc était vraiment au-dessus de tout, et les métis étaient utilisés par les Blancs pour diriger les Noirs et le problème des Cap-Verdiens c'est qu'ils n'ont jamais fait de démarches « décoloniales » (Association de défense des publics racisés).

2. Le ressenti et les stratégies des personnes exposées au racisme et aux discriminations

a) Les conséquences personnelles sur les victimes : ressenti et émotions

Tout d'abord, l'échantillon de témoins s'est prononcé sur les conséquences individuelles à posteriori d'actes de racisme et de discriminations. La première conséquence est la difficulté de mettre un mot sur le ressenti des victimes. Ce phénomène étant largement diffus et insidieux, nombre de témoins ont observé chez les victimes une difficulté à qualifier les actes de « racisme ». Il s'agit d'un « ressenti » assez vague, de moqueries, de frustrations quotidiennes, d'actes manqués, de communication non-verbale, de suppositions sans avoir de certitudes sur les intentions des auteurs... Certaines personnes restent alors dans le déni de ces actes racistes. Certaines structures nous relatent que c'est au détour

d'une conversation que l'on peut en venir à faire émerger une situation de racisme ou de discrimination. Le caractère régulier, voire quotidien de ces micro-agressions, intentionnelles ou non, amènent à banaliser ces actes ou discours, voire à un déni du phénomène.

« Le sondage Being black a donné plus de visibilité au racisme, car on vit dans un « non-dit ». Cela prouve qu'il y a un ressenti réel qui correspond peut-être à des phénomènes (des « non-dits ») qui existent qui ne sont peut-être pas graves au quotidien, mais qui font en sorte que, quand cela ressort, c'est ressenti de façon assez douloureuse » (Expert).

« Les victimes d'exclusion ethno-raciale ne se rendent pas forcément compte tous les jours de ce qu'elles subissent, parce qu'elles y sont tristement habituées » (Acteur de la Justice et de la Police).

La difficulté pour les victimes de qualifier *directement* une situation de « racisme » ou de « discrimination » est remarquée par nos experts. Souvent, cette qualification arrive indirectement, au second plan, derrière une autre raison de se plaindre. Ce dévoilement se fait dans le cadre d'un échange avec les victimes. Faute d'éléments, il est difficile de dire s'il s'agit d'un déni manifeste chez les victimes, conscient ou inconscient, ou si cela relève d'un autre processus psychologique.

« La violence ciblée qu'est le racisme ne constitue pas un grand pourcentage des demandes de consultation. Les ressentis ou vécus racistes ne sont pas la porte d'entrée dans les consultations, les jeunes qui sont reçus éprouvent une souffrance et ils ne se présentent pas en disant « je vis une situation raciste » c'est plus complexe, ils n'ont pas forcément conscience et n'arrivent pas toujours à mettre des mots sur les souffrances. La consultation servira à apporter un soutien et à définir la souffrance. Le racisme vient souvent en second plan, c'est tout un cheminement pour arriver à voir ce qui se passe, par des interstices » (Acteur public de l'éducation).

Cela entraîne chez certaines personnes du découragement, de la perte de confiance en soi et les autres et les institutions, de la souffrance, voire de la dépression. La peur est largement présente, notamment dans le monde du travail, la perte éventuelle de son emploi ou une déclassification professionnelle, surtout dans un environnement professionnel et social qui laisse peu de place à l'anonymat. On ne se situe pas forcément toujours dans le domaine du racisme, mais dans d'autres domaines comme le harcèlement, mais dont on peut considérer que cela s'applique plus précisément au racisme et la discrimination raciale.

« Le sujet constitue toujours un tabou et est lié à tellement d'angoisses de perdre son emploi ou de se faire connaître dans un petit pays si on cite le nom d'une entreprise. Il y a une zone grise difficile à appréhender qu'on ne pourra capter qu'à travers des enquêtes anonymes, séances d'information, ... » (Organisation syndicale et salariale).

L'importance de la charge psychologique se manifeste également dans les plaintes qui sont formulées (notamment dans le domaine de la santé) : les personnes veulent d'abord être reconnues et comprises, les compensations financières sont très secondaires.

b) *Une stratégie qui s'impose largement devant deux autres : garder le silence*

Le codage des entretiens montre qu'il existe différents types de stratégies utilisées par les victimes de racisme ou de discrimination : garder le silence, prendre la parole pour dénoncer ou choisir la fuite, la défection⁴⁶.

Il ressort très clairement que de ces trois stratégies, celle de « garder le silence », qu'on pourrait aussi interpréter comme « ne pas se dévoiler », ou « rester loyal dans le statu quo », est très largement la plus citée et argumentée dans nos entretiens.

Garder le silence pour rester invisible

En quoi consiste-t-elle ? Il s'agit d'accepter la situation comme elle est, de la subir et de trouver des accommodements pour pouvoir « vivre avec ».

« Les hommes ont vécu des choses très graves, ont fait des expériences dures. Un jeune appelé « petit singe » de la part de son enseignant tous les jours.

C'était ainsi, les jeunes hommes ont fait beaucoup de mauvaises expériences, ils me l'ont raconté, mais sans plus. Ils étaient fâchés voire agressifs pendant leur période d'adolescence. Mais voilà, ils ont accepté les situations, ils se sont apaisés avec le temps. Ils ont tout simplement accepté que c'est comme cela » (Expert).

La peur de s'exprimer est un autre vecteur de cette stratégie d'invisibilité. Les conséquences matérielles ou psychologiques pourraient être pires que le vécu de la situation actuelle : licenciement, perte de la face, ...

« On n'est pas vraiment confronté au problème de racisme, car les gens ont peur de parler, ils ont peur des représailles, surtout au travail. Dans une grande entreprise, si une personne commence à parler, on va la déplacer plus loin de son domicile » (Organisation syndicale et salariale).

Les victimes développent alors des stratégies identitaires d'invisibilité comme par exemple de dissimuler ou minimiser les caractères non-visibles qui pourraient renseigner leurs agresseurs potentiels sur leurs origines géographiques, culturelles, religieuses, ...

« Une femme enseignante a accompagné une dame syrienne qui devait se présenter à un emploi. On lui a conseillé de mettre le plus joli voile, le plus à l'arrière du visage possible, du rouge à lèvres, ... et elle a eu le travail » (Association sociale en contact avec les publics racisés).

Une autre stratégie qui relève également de ce jeu avec les identités est d'accepter les codes culturels de la majorité pour se « fondre dans la masse » et éviter encore une fois de se dévoiler pour ne pas avoir à se justifier ou prêter le flanc à des critiques sur des éléments qui pourraient révéler son identité ethnique, raciale, religieuse, qu'elle soit réelle, imaginaire ou supposée, revendiquée par la personne ou attribuée par la société.

« Au restaurant une personne musulmane va commander de l'alcool juste parce que le groupe a commandé de l'alcool. Ce n'est pas parce qu'il a envie de le boire, mais c'est terrible parce qu'on se retrouve

⁴⁶ Cela reprend la typologie citée dans Hirschman, Albert O., *Exit, voice, and loyalty: responses to decline in firms, organizations, and states*. Harvard University Press, 1970.

dans des situations comme ça juste parce qu'on n'a pas osé parler » (Association de défense des publics racisés)

« Question du patronyme : Beaucoup de Portugais changent le prénom pour le franciser, Joao devient Jean, Liliana devient Liliane. C'est peut-être une question de facilités ou pour mieux s'assimiler au Luxembourg » (Association de défense des publics racisés).

L'utilisation de certaines « voies détournées » participe également au masquage identitaire. Cela peut conduire à mentir sur son origine, passer par une personne intermédiaire issue de la majorité pour faciliter l'accès à un service, montrer ostensiblement un trait culturel d'assimilation au pays d'accueil (préciser sa naturalisation, parler le luxembourgeois, changer son patronyme...).

« Se faire accompagner par une personne luxembourgeoise (ou un blanc) pour trouver un logement est une stratégie efficace » (Acteur du logement).

« Lorsqu'une personne cherche un logement, elle va mettre toutes les chances de son côté, donner des références, quitte à mentir sur certains points comme déclarer par exemple qu'elle est née au Luxembourg » (Acteur du logement).

L'inaccessibilité symbolique, sociale et parfois en présentiel des structures d'aide et de défense participe aussi au statu quo de la situation. L'accueil réservé aux plaignants peut les dissuader de porter plainte, de même que le contexte familial ou professionnel qui les met en garde sur les risques personnels, familiaux, relationnels.

« Les plaintes auprès de la police ; ils auraient parfois tendance à les dissuader de déposer plainte, les personnes hésitent et cette hésitation est renforcée par la police. (Êtes-vous vraiment sûr ? Vous savez que vous pouvez avoir des problèmes, etc.) » (Association sociale en contact avec les publics racisés).

« Les difficultés d'aller de l'avant sont renforcées par des discussions entre amis ou familles qui disent que ça ne sert à rien de porter plainte » (Association sociale en contact avec les publics racisés).

L'accès à certaines structures de prise en charge semble inaccessible par la symbolique qu'elles dégagent : administration rigide, opaque, assez fermée, parfois sans prise en charge personnelle, psychologique, malgré la bonne volonté de certains services d'aide aux victimes

« Il faudrait qu'ils soient organisés autrement, parce que nous ressentons vraiment une barrière, on ne va pas aller au XX (chez des autorités ou organes officiels), sonner à la porte et se retrouver devant une psychologue blanche quand je me sens vraiment au fond du gouffre, si moi je n'y arrive pas, femme cultivée ayant l'habitude de l'administration, alors une femme issue de l'immigration plus populaire n'ira pas. (...) il faut vraiment avoir cette certitude que les personnes que l'on va rencontrer comprennent ce que l'on vit, cette charge et savoir ce que c'est que d'être victime de racisme parce que c'est très difficile à comprendre, quand on est au bord du gouffre, on ne peut pas expliquer de but en blanc ce que l'on ressent et on n'a pas forcément envie de s'exprimer » (Association de défense des publics racisés).

Le dévoilement du nom du plaignant et le manque d'anonymat et de discrétion dans un pays relativement petit et dans des contextes favorisant l'« entre-soi » n'encouragent pas à l'expression et le dévoilement des situations.

« Les gens ont aussi peur des représailles, et comme il n'est pas possible de déposer plainte de manière anonyme les gens n'osent pas aller en justice » (Association sociale en contact avec les publics racisés).

« Au Luxembourg il y a une culture de ne pas faire de vagues. Les gens n'osent pas porter plainte à cause de cette proximité, il y a cette mentalité de village avec des tabous » (Association de défense des publics racisés).

Fuir

La deuxième stratégie consiste à quitter la scène, l'endroit, le travail, le lieu où le racisme ou les discriminations se sont passées, sans chercher à se cacher, ni à s'exprimer. Cette fuite peut prendre des formes différentes : dans le cadre du travail, il peut s'agir d'une démission sans expliciter le motif, d'un reclassement à un autre poste, un autre endroit. Une autre forme consiste à se rabattre sur sa communauté d'origine (pour trouver un logement, un travail, des relations sociales, ...) et éviter les liens avec l'extérieur qui pourraient générer potentiellement du stress en anticipant les effets de la menace du stéréotype. D'après les témoins, certaines personnes vont jusqu'à quitter leur domicile voire le pays pour échapper au racisme, ou au ressenti d'une situation vécue et interprétée comme du racisme. Cette « fuite » peut aussi correspondre à un choix d'un cadre scolaire plus adapté ou d'un logement meilleur marché, ...

« Certains parents repartent au Portugal avec leurs enfants parce qu'ils vivent mal l'intégration scolaire de leurs enfants, principalement en raison des difficultés linguistiques, même si certains d'entre eux reviennent par la suite » (Acteur public de l'éducation).

« Beaucoup de parents fuient d'ailleurs l'école fondamentale pour inscrire leurs enfants à l'école internationale (publique) voire déménagent pour que leur enfant soit plus près de l'école internationale » (Acteur public de l'éducation).

« Il y a des entreprises qui déplacent le problème, on prend une personne et on la met ailleurs, voilà on a réglé le problème. C'est quelque chose qui se fait en pratique, on déplace le problème. Et c'est souvent les victimes qui sont déplacées, pas les auteurs » (Organisation syndicale et salariale).

Oser s'exprimer

Dans le corpus de rapports, il y a très peu de situations qui évoquent la prise de parole des victimes. Rappelons qu'à ce jour, il n'y a pas de cas qui fasse jurisprudence en raison d'une discrimination raciale ou ethnique.

Les cas qui se présentent ont parfois en commun soit d'arriver à un point où cette stratégie devient la seule et dernière alternative malgré les conséquences matérielles et psychologiques qui en découlent ; soit les conséquences se révèlent moins dramatiques que dans la majorité des cas (par exemple la personne a déjà démissionné lorsqu'elle porte plainte, mais elle veut rendre justice et être reconnue comme victime).

Les données issues des administrations ou structures de prise en charge montrent que des victimes supposées décident de se manifester au CET, à la Police, au Parquet, chez Bee secure, etc. Comment expliquer cette situation ? D'une part, les cas rapportés officiellement restent très peu nombreux au regard de la population des groupes victimes ; d'autre part, les témoins nous rapportent des situations de personnes avec lesquelles elles sont en contact direct et qui très largement décident d'opter dans la presque totalité pour une stratégie différente que le « outing », l'expression d'une situation de racisme. Cela accrédite encore une fois la thèse de l'invisibilité du phénomène, à l'image d'un iceberg

avec une partie émergée, visible, mais extrêmement faible en comparaison avec la partie immergée, invisible.

« Tous les gens qui s'adressent à l'asbl ont peur de se lancer dans des démarches, par peur des conséquences. Une infime partie des gens expliquent avoir ras-le-bol, vouloir démissionner, faire une lettre, poursuivre la démarche avec un avocat, insistent sur le fait de faire valoir leurs droits, quelles que soient les conséquences. Le profil de ces personnes : elles n'ont plus rien à perdre alors qu'elles savent déjà qu'elles ne vont plus rester dans l'entreprise ou qu'elles sont au bout du rouleau » (Organisation syndicale et salariale).

c) Des stratégies qui vont se différencier selon le genre, la culture, le statut socio-professionnel, la fragilité de la personne, le domaine

Ces différentes caractéristiques permettent d'apporter quelques nuances quant à l'utilisation des stratégies selon les profils des victimes.

Le genre semble influencer sur le silence ou la prise de parole des victimes. Les femmes étant plus décidées à s'exprimer que les hommes. L'intersectionnalité entre origine et genre pourrait expliquer ce phénomène.

« Il y a une construction sociale qui explique en partie ces différences dans les besoins de parler. Les hommes doivent être « des vrais hommes », ils doivent retenir leurs émotions parce que sinon on les considère comme faibles. (...)

Je suppose que cette masculinité toxique dirige leur comportement » (Expert).

« Les jeunes filles, elles avaient une plus grande volonté de s'exprimer, un énorme besoin de parler. Elles ne se sont pas retenues. Elles ont vécu du racisme, du sexisme. (...) Il y a de l'intersectionnalité entre origine et femme » (Expert).

La catégorie socio-professionnelle ressort également comme élément différenciateur des stratégies individuelles. Les profils sociaux-économiques les plus faibles ou désavantagés choisissent beaucoup plus de rester dans l'invisibilité. Encore une fois, le caractère administratif, complexe de la prise en charge ne facilite pas l'« outing » des catégories moins éduquées ou qui ne maîtrisent que très peu le français ou une autre langue officielle.

Le non-accès à la justice concerne surtout les classes sociales les plus fragiles, qui ont un niveau d'éducation plus faible (Expert).

« Souvent les gens ont du mal à formuler ce qui leur est arrivé, ils n'ont pas le vocabulaire ni l'écriture, car il faut avoir l'habitude de rédiger quelque chose, un document » (Association sociale en contact avec les publics racisés).

Certaines structures ont noté des aspects culturels spécifiques à certains groupes de victimes qui expliquent les différences de stratégies. La communauté asiatique semble plus discrète en comparaison à une partie de la communauté afro-descendante ou maghrébine.

« Les Chinois sont plus discrets. J'ai un ami proche qui a été agressé dans le tram, mais qui n'est pas prêt à venir témoigner. Même s'ils sont discriminés, ils ne le disent pas même s'ils l'ont vécu. (...) Parler ouvertement est quelque chose qu'ils n'ont jamais appris et ça peut être dangereux. Cette pression est

intériorisée et ils ne se plaignent pas. Il y a du contrôle social » (Association sociale en contact avec les publics racisés).

Cette discrétion peut s'expliquer en partie par la forte solidarité et cohésion au sein de la communauté chinoise, ce qui lui permet de vivre plus repliée sur elle-même et donc ne pas être contrainte de se trouver en situation de racisme ou de discrimination au même degré que d'autres communautés, comme les Afro-descendants dont la cohésion semble plus faible.

Les réfugiés en raison de leur parcours migratoire se veulent aussi plus discrets.

« Il y a la précarité, mais aussi la culture du silence des gens qui viennent de pays où on ne se plaint pas, où on ne dit rien, comme les Érythréens. Il y a des gens qui ont traversé des pays d'Afrique où le racisme s'exprime très ouvertement (comme par exemple les Africains subsahariens qui traversent le Maroc) » (Association sociale en contact avec les publics racisés).

« Cette logique d'entraide communautaire ne fonctionne pas pour les afro-descendants, car l'Afrique est un continent qui comprend beaucoup d'ethnies différentes qui sont moins solidaires entre elles. En dehors de la grande communauté cap-verdienne qui est solidaire, les autres nationalités sont trop nombreuses » (Acteur du logement).

Enfin, au sein d'une même communauté, il existe des différences générationnelles. Les premières générations de migrants se sentent plus redevables envers le pays qui les a accueillis. Les générations suivantes au contraire prennent conscience de l'inégalité des situations qu'ils vivent en se comparant avec le groupe majoritaire.

« Les gens s'expriment rarement, surtout les premières générations qui acceptent tout. (...) »

On ne fait pas de bruits parce qu'on nous a accueillis. Et les enfants ne l'acceptent plus, ce qui est normal. (...) »

Alors que ce sont les 2 et 3ème générations qui en parlent le plus et qui revendiquent » (Association sociale en contact avec les publics racisés).

« (...) les personnes sont tellement reconnaissantes d'être au Luxembourg qu'elles ne veulent pas parler de choses mauvaises sur le Luxembourg, elles ne veulent pas critiquer le pays qui les a accueillies » (Association sociale en contact avec les publics racisés).

3. Ce qu'il faut retenir

a) *Les profils des victimes*

- Le phénotype est le premier marqueur des groupes racisés et l'élément constitutif des rapports sociaux de discrimination et de racisme.
- Ces phénotypes se différencient selon leur degré de visibilité :
 - Les Afro-descendants sont les plus cités. Le stigmatisme du racisme persiste malgré les générations.
 - Ensuite, le groupe qualifié de « Arabo-Musulman » qui peut combiner un phénotype nord-africain ou du Moyen-Orient (réfugiés) et des traits culturels de la religion musulmane (langue, signes religieux...).
 - La communauté juive est plus rarement citée (sauf dans le hate speech).
- La nationalité comme élément déclencheur de xénophobie :
 - Portugais (à l'emploi, à l'école...)
 - Balkans
- Il y a du racisme « intra-nationalités » (entre Portugais du Portugal et du Cap-Vert, entre régions ou communautés de l'ex-Yougoslavie...).
- Invisibilité de certains groupes importants :
 - La communauté asiatique est repliée sur elle-même et assez opaque (sauf les préjugés avec la transmission du coronavirus).
 - Tsiganes, gens du voyage.
- Les « frontaliers » en raison de leur statut et de l'association avec les problèmes de mobilité
- Des groupes « moins à risque » de racisme ou de discrimination, car majoritaire et en position dominante avec les caractéristiques suivantes : homme, Blanc, de nationalité luxembourgeoise, voire européenne et luxembourgophone. Les préjugés existent, mais ils portent moins à conséquence que d'autres groupes.
- Importance de l'intersectionnalité du racisme et des discriminations avec, en plus du phénotype, l'accumulation des caractéristiques suivantes : femme, catégorie socio-économique faible ou monoparentale, non-connaissance du luxembourgeois ou d'une langue officielle...
- Préjugés et stéréotypes
 - Permanence et diffusion importante des stéréotypes véhiculés dans la société comme moteur de stigmatisation des groupes racisés : paresse de l'Afro-descendant, soumission de la femme musulmane, terrorisme islamique, les profiteurs que sont les réfugiés...
 - Diffusion de ce discours dans les médias (nationaux et internationaux) et les réseaux sociaux

- Permanence des clichés et de l'imaginaire issus de l'héritage du passé colonial luxembourgeois ainsi qu'occidental (Algérie, Congo belge, Cap-Vert...).

b) *Les stratégies des victimes*

- Difficulté pour les victimes de qualifier une situation de raciste, voire un déni conscient ou inconscient
- Conséquences psychologiques : perte de confiance, découragement, peur...
- Différentes stratégies :
 - « *Garder le silence pour rester invisible* » est de très loin le premier type de stratégie chez les victimes.
 - Accepter la situation, rester invisible, car la peur et les conséquences seraient pires si on s'exprimait. Les victimes développent alors des *stratégies identitaires d'invisibilité* : enlever un voile, changer de prénom ou de nom, mentir sur son origine, se faire accompagner par quelqu'un de « gage » de sérieux issu du groupe dominant.
 - La taille du pays et le manque d'anonymisation, de même que les réseaux d'amis et les administrations qui dissuadent parfois de porter plainte et encouragent cette stratégie d'invisibilité.
 - « *Fuir* » est une autre stratégie mais beaucoup moins évoquée : il s'agit de quitter un emploi, changer de groupe d'amis, de loisirs, voire de partir à l'étranger. Une autre forme de « fuite » est de se réfugier dans sa communauté d'origine et de compter sur sa solidarité (pour un emploi, un logement, ...)
 - « *Oser s'exprimer* » est la stratégie la moins citée. Les rares cas viennent de personnes qui sont « au bout du rouleau » pour qui c'est la dernière alternative ou qui n'ont plus rien à perdre.
- Ces stratégies sont différentes selon le genre, la culture, le statut socio-professionnel, la fragilité de la personne, le domaine.

H. Les auteurs de racisme et de discrimination

Sur tout le corpus de rapports d'entretiens, un peu moins de la moitié (23 entretiens⁴⁷) abordent explicitement la question des auteurs de racisme ou de discrimination.

Pour beaucoup de personnes, il était difficile de situer ces profils pour différentes raisons. Soit, ils n'avaient pas d'informations sur ce sujet et l'affirmaient explicitement, soit cette question ne leur inspirait aucune réflexion ou commentaire. De fait, certaines structures ne sont pas en lien direct avec des victimes ou des auteurs, d'autres s'intéressent exclusivement aux victimes en leur apportant un support, mais sans s'intéresser au contexte à l'origine de ces discriminations.

On peut aussi légitimement supposer que cette thématique du profil des auteurs reste assez complexe et n'a pas été débattue à l'interne de ces structures.

Enfin, des difficultés existent quant à la connaissance objective et scientifique du profil des auteurs, soit parce que les structures ont une perspective limitée sur les auteurs (très peu de cas qui se présentent, anonymat...), soit parce qu'il existe des biais qui peuvent conduire à une amplification de certains profils d'auteurs comme de victimes. Ainsi, il suffit parfois de quelques personnes « lanceurs d'alerte » qui vont dénoncer très régulièrement des propos xénophobes sur internet pour la cause ou le groupe qu'ils entendent défendre pour que les cas augmentent dans des proportions largement différentes de certains autres groupes plus invisibles ou moins enclins à surveiller et rapporter de tels propos aux structures officielles (Bee secure, Parquet, Police...).

On peut toutefois dégager des tendances significatives issues de l'analyse de ces entretiens.

1. Le profil socio-économique et culturel des auteurs

a) *Un phénomène latent et omniprésent*

Une remarque générale qui a souvent été reprise est que le « racisme » est partout. Personne ne peut se croire « vacciné » contre des attitudes, réflexions ou comportements à connotation raciste.

Ce serait une erreur de cibler exclusivement certains groupes spécifiques tout simplement parce que leurs comportements sont visibles. Une large partie du racisme comme phénomène de société est sous-tendu par un ensemble de croyances plus ou moins partagées par une large partie de la population. Cette partie visible du phénomène doit être imaginée comme la partie visible d'un iceberg : la partie invisible est de loin la plus importante et sert de fondement, de racines à la partie visible. Il s'agit d'un phénomène société qui s'explique par l'omniprésence de stéréotypes et de préjugés sur l'autre qui se matérialise dans un continuum avec des degrés différents de visibilité et de violence, du non-verbal, des micro agressions quotidiennes, volontaires ou involontaires, consciences ou inconscientes jusqu'au racisme dévoilé, direct et violent.

Nous renvoyons le lecteur au chapitre dédié aux « formes de racisme et de discrimination ».

« C'est un virus qui concerne tout le monde » (Expert).

⁴⁷ Il y a au total 81 segments codés dans ces 23 entretiens.

b) *Les profils des auteurs les plus visibles*

L'expérience tirée des entretiens avec l'échantillon d'experts et témoins montre toutefois des profils plus présents ou plus réguliers, mais qui vont être différents selon qu'il s'agisse de discours haineux, xénophobe ou raciste ou qu'il s'agisse de discrimination entendue comme une inégalité de traitement.

Ainsi l'âge (ou la génération) et le genre semblent être deux facteurs importants : les hommes plus âgés, voire retraités semblent plus souvent être auteurs de racisme ou de discriminations, notamment dans les propos relayés sur les réseaux sociaux.

Mais cela concerne aussi le profil socio-économique et l'origine nationale ou culturelle des auteurs.

Le discours et les actes visibles ouvertement racistes proviennent de catégories socio-économiques plus modestes avec des difficultés sociales, financières. Cet élément semble jouer un rôle essentiel dans l'expression raciste, quelle que soit l'origine nationale ou culturelle de l'auteur.

« Les cas que nous avons poursuivis pour des discours haineux sont plutôt des Luxembourgeois, avec une situation de travail précaire ou bas, etc. Plutôt des classes sociales plus modestes » (Association sociale en contact avec les publics racisés).

« Pour les discours de haine en ligne, la tranche d'âge la mieux représentée parmi les supposés auteurs est celle des 60 ans et plus, surtout des hommes, mais également des femmes. La majorité des personnes concernées ont un niveau d'éducation très peu élevé, mais il se rencontre également quelques universitaires convaincus de leurs thèses xénophobes. Le critère de l'oisiveté rentre également en ligne de compte » (Acteur de la Justice et de la Police).

« Les usagers qui expriment des stéréotypes ou un ressentiment à l'égard d'autres groupes se trouvent souvent en situation (très précaire) : bénéficiaires du REVIS... » (Acteur de la Justice et de la Police).

À cela s'ajoute des profils de personnes avec des difficultés intellectuelles ou des frustrations qui rejettent la faute de leur situation sur l'autre, plus faible. Les facteurs déclenchants peuvent être divers : facteurs personnels, psychologiques, historiques, sociaux, etc.

« Des personnes peu intellectuelles avec des frustrations qui chargent plus la barque en mettant la faute sur l'autre, le plus faible, résidant au Luxembourg, Luxembourgeois ou non » (Expert).

Le contexte de ces groupes permet d'expliquer leurs comportements et discours haineux, car ils se sentent délaissés « par le système » et estiment qu'ils sont mis en concurrence par des groupes racisés sur lesquels ils rejettent la faute de leur situation, engendrant un flot d'affects dont la peur et la colère qui deviennent le moteur de leur expression xénophobe.

Ils se sentent en compétition autour de biens précieux comme le logement par exemple et expriment des ressentiments voire un discours raciste sur d'autres groupes.

« (Des personnes...) qui ont le sentiment d'être décrochées, de ne plus appartenir à cette société, de ne plus être écoutées, entendues, de ne plus avoir de voix dans la société » (Association sociale en contact avec les publics racisés).

« Les auteurs des commentaires racistes sont souvent en situation précaire, Luxembourgeois ou Européens et établis depuis longtemps au Luxembourg déduisant de ce fait une priorité au logement » (Acteur Logement).

c) *Des capacités différentes à s'exprimer et dissimuler ses opinions*

Des experts et témoins ont également insisté sur le fait que la visibilité des actes de racisme, et donc le dévoilement des profils des auteurs, dépend de la capacité de certains groupes d'auteurs à rester « dans l'ombre ». Ainsi, ces groupes tiendront un discours xénophobe dans des cercles plus privés avec une certaine maîtrise de leur vocabulaire.

Il s'agit de profils qualifiés par les experts de manipulateurs et d'instigateurs des discours haineux, des gens qui connaissent bien les mécanismes et les limites à ne pas dépasser. Ils « mettent le feu aux poudres et ensuite il y a toute une vague qui suit, qui s'échauffe et qui eux vont dépasser les limites contrairement à celui qui a mis le feu et qui reste dans la légalité ». Il se crée alors un mouvement qui va déclencher toute une avalanche de discours de haine et de propos racistes dont les auteurs directs, *in fine*, vont se retrouver sur le devant de la scène, au terme de ce processus de « manipulation ».

« Les personnes instruites, éduquées peuvent peut-être mieux s'exprimer, mieux emballer et vendre leurs propos pour que le tout ne semble, ne sonne pas trop évidemment raciste. Il faut écouter 2 fois pour bien comprendre le sens de ces propos. Ceci est plus dangereux parce que subversif et que cela continue et évolue » (Expert).

d) *Chaque nationalité est concernée*

Aucune nationalité n'échappe au phénomène et les auteurs se retrouvent partout dans des circonstances ou positions très différentes comme dans les relations parfois conflictuelles entre nationalités différentes de demandeurs d'asile dans les foyers (par exemple entre résidents des pays de l'est et musulmans), sur le marché du travail ou le marché du logement où on observe le groupe majoritaire et/ou dominant s'exprimer et agir de manière violente envers une personne isolée. Cela s'observe également dans le sport (*« un joueur noir s'est fait traiter de singe dans une équipe lusophone et l'autre équipe était composée d'ex-Yougoslaves »*).

Le groupe majoritaire ou dominant est celui qui occupe dans un contexte précis une position dominante, qui lui permet sur base de cette fonction d'exclure un individu de certains postes, de l'accès à un bien ou un service ou, en individuel ou collectif, de le stigmatiser, de contribuer à sa mise à l'écart.

« Cas très grave d'un jeune homme victime de racisme de la part de ses collègues : jeune DPI africain, originaire d'une ancienne colonie du Portugal, apprenti dans une entreprise avec des salariés portugais, victime de racisme et de violence physique de la part des collègues portugais » (Association sociale en contact avec les publics racisés).

e) *Auteurs et générations dans les migrations*

Des groupes d'experts ont relaté des différences entre générations de groupes d'immigrés d'une même nationalité. Très souvent les premières générations de migrants restent silencieuses même si elles subissent du racisme ou des discriminations. Il arrive parfois que les seconde ou troisième générations nées et éduquées au Luxembourg développent un sentiment de peur vis-à-vis de leur situation socio-économique et peut-être de revanche quant à la situation vécue par les générations antérieures.

« Puis les seconde ou troisième générations qui ont peur des nouveaux arrivants pour leur emploi, et pensent que les nouveaux arrivants doivent se donner la peine de réussir. Jalousie et protection à la fois qui s'expriment dans les réseaux sociaux (revanche sociale). » (Association sociale en contact avec les publics racisés).

C'est une revanche aussi par rapport au moment où, enfant, ces générations ne savaient pas se défendre, alors qu'aujourd'hui il est possible de mettre des mots sur la situation. La socialisation au pays d'accueil de ces générations d'enfants d'immigrés nés au Luxembourg les rend plus sensibles aux inégalités qui se reproduisent, notamment d'ordre racial, et ce même si, en tant que fils/fille d'immigré, ils ont pu atteindre des positions socio-économiques proches des natifs.

« Il y a un phénomène générationnel, la première génération a tendance à raser les murs et la deuxième et troisième génération vont être plus revendicatives » (Association de défense des publics racisés).

f) Importation du phénomène

Il est évident qu'avec la taille du pays et l'ouverture de son marché du travail à un territoire beaucoup plus grand, correspondant à celui de la Grande Région, le Luxembourg n'est pas épargné par l'importation de phénomènes et d'auteurs de racisme et de discrimination.

Cela s'observe dans les sphères concernées par les travailleurs frontaliers comme l'emploi, mais également par des propos xénophobes diffusés sur les forums des réseaux sociaux, comme ceux de la presse qui ne connaissent pas les frontières.

« Le gros des commentaires racistes provient de personnes frontalières de 18 à 50 ans, c'est une partie du lectorat. Le profil type des commentaires haineux et racistes, Luxembourgeois, Français, Belges, etc., c'est des gens assez peu cultivés, qui s'expriment mal, les commentaires sont pleins de fautes avec peu de vocabulaires » (Médias).

Cette importation du phénomène dépasse donc largement le cadre d'un marché de l'emploi transfrontalier. Les migrations de provenance diverses, économiques ou en quête de recherche de protection, ont fait s'établir sur le territoire des personnes d'origines et de cultures diverses, provenant de pays avec parfois un passif colonial ou un passif de conflit, de guerres, de persécutions entre groupes « ethniques » (ressortissants de l'ex-Yougoslavie par exemple) ou de migrants qui au départ stigmatisaient déjà d'autres types de population ou de minorités ethniques dans leur pays d'origine. Ce phénomène de l'« importation » est décrit dans le chapitre dédié aux « formes de racisme ».

g) Le contact avec des professionnels du secteur public et privé

L'échantillon d'experts et témoins nous ont également relaté des situations où des personnes issues de groupes racisés s'étaient vues traitées de manière inappropriée dans le contexte de contacts avec des professionnels des secteurs privés ou publics dans le cadre de rendez-vous concernant leur santé, de démarches avec une administration locale ou nationale. Les comportements de ces professionnels ne semblent pas être clairement ou ouvertement xénophobes, mais plutôt déplacées ou méprisants (*c'est quoi ce nom ? On ne vous a rien appris dans votre pays ?*) dans le cadre d'un accueil peu ouvert et professionnel. Dans ces cas, les témoins soulignent une différence de traitement dans la manière

et la forme de la prise en charge des personnes racisées. La répétition de ces situations entraîne stress et anxiété auprès des bénéficiaires avant les rendez-vous, « *au point que certains prennent des tranquillisants* ».

Ces situations s'observent également dans les relations quotidiennes entre demandeurs d'asile et prestataires du secteur privé (gardiennage). Ces comportements s'effacent ou s'atténuent lorsqu'il s'agit de personnes effectuant ces démarches avec l'accompagnement d'un travailleur social.

« Il y a parfois des problèmes avec des médecins qui refusent de prendre en charge des DPI. Au nord du pays, un médecin d'origine étrangère a fait l'objet de plusieurs plaintes de la part des gens qui sont dans les foyers. Ce n'est pas par rapport au paiement des factures, mais c'est le comportement du médecin qui pose problème vis-à-vis des DPI, notamment des propos méprisants.

Ce n'est pas seulement par rapport aux DPI, mais aussi par rapport aux étrangers qui ont des phénotypes (personne de couleur) » (Association sociale en contact avec les publics racisés).

« Je suis assistante sociale et on est confronté à des remarques d'assistants sociaux limite racistes dans les offices sociaux : « ils viennent ici pour profiter de notre système » (Association de défense des publics racisés).

h) Les auteurs de discrimination...

Les auteurs d'inégalité de traitement semblent correspondre à un profil en partie différent des auteurs de discours ou d'actes racistes. Ceux-ci sont en capacité de discriminer, car ils possèdent ou exercent une fonction d'autorité, de pouvoir, de possession dans des domaines divers comme l'accès à l'emploi, au logement, aux services privés et publics, à l'enseignement et la formation...

Dans ces domaines, l'analyse des entretiens montre que l'on peut distinguer deux types d'auteurs de faits de discrimination : les auteurs directs et les auteurs indirects. Les auteurs directs sont les personnes qui se retrouvent au premier plan en contact direct avec les victimes qui estiment que la situation représente une inégalité de traitement en raison de leur couleur de peau, leur origine...

Souvent, les auteurs nous ont également relaté des situations dans lesquelles la victime n'est jamais en contact avec l'auteur supposé des faits, mais avec un intermédiaire qui est en relation commerciale avec des clients individuels ou collectifs. Cela peut être une agence de recrutement de travailleurs intérimaires, une société de services aux personnes (comme les entreprises de nettoyage), une agence immobilière privée ou sociale... Très souvent, ces intermédiaires développent des stratégies pour satisfaire les demandes de leurs clients sans que cela soit visible et explicite.

« Parfois il y a des clients qui refusent des femmes de ménage parce qu'elles sont Noires. Je connais une dame de couleur qui s'était présentée et ils ont dit « non on ne veut pas cette dame ». La délégation syndicale ne peut rien faire dans ces cas puisque c'est le client qui ne veut pas, donc on ramène une autre dame » (Organisation syndicale et salariale).

2. Ce qu'il faut retenir

- Les structures rencontrées n'ont en général pas de contact direct avec les auteurs de racisme ou de discrimination. C'est donc une évaluation souvent « indirecte » qui permet d'en dresser le profil (témoignages ou accompagnement des victimes, observations, réseaux sociaux...).
- Des « lanceurs d'alerte » (des associations communautaires ou de défense des victimes, dénonciations de hate speech) vont être une caisse de résonance à leur groupe de référence et amplifier certains profils d'auteurs de xénophobie (antisémitisme, négrophobie...), alors que d'autres auteurs resteront plus inconnus (racisme anti-asiatique moins dénoncé).
- Nous sommes tous potentiellement et à des degrés divers des auteurs de racisme et de discrimination selon un continuum long et complexe qui va de la simple catégorisation inconsciente et involontaire d'un groupe à la violence raciste et explicite.
- Il y a des tendances de profils d'auteurs plus visibles avec certaines caractéristiques :
 - des gens plus âgés ;
 - des catégories socio-économiques plus modestes ;
 - en situation de concurrence (logement, emploi) et de frustrations sociales ;
 - issus d'un groupe dominant ou majoritaire dans des contextes spécifiques (ça peut être à un endroit des Luxembourgeois dans un domaine et à un autre des Portugais, etc...).
- Des différences entre générations chez les immigrés : les générations actuelles plus racistes, mais aussi plus revendicatives de leurs droits.
- Une importation d'auteurs de racisme par-delà les frontières (racisme au travail, mais aussi hate speech...).
- Un accueil parfois peu ouvert et empreint de préjugés dans les administrations publiques et dans le secteur privé et libéral.
- En matière de discrimination, des auteurs directs (en contact avec la victime) et indirects (injonction à discriminer de la part de « clients » envers des professionnels ou des entreprises (logement, emploi...)).

IV. Pistes et recommandations sur la lutte contre le racisme et les discriminations dites « ethno-raciales »

Sylvain Besch, Nenad Dubajic, Annick Jacobs, Frédéric Mertz

CEFIS

Le racisme et la discrimination constituent une problématique sociétale. Il convient donc de les attaquer sur tous les fronts, dans tous les domaines par divers moyens. Nous avons pu relever au terme de cette étude un certain nombre de pistes et de recommandations pour combattre ces phénomènes. Ces pistes viennent de deux sources : d'une part, des constats principaux et récurrents relevés par les auteurs dans le cadre de l'analyse des entretiens et de la documentation légale et institutionnelle ; d'autre part, des experts et témoins directement, puisque la grille d'entretien portait sur leurs besoins pour lutter contre le racisme et les discriminations et leurs recommandations à différents niveaux : organisationnel, institutionnel, sociétal.

Nous abordons et organisons ces recommandations selon la même structure thématique que le rapport. C'est la raison pour laquelle nous proposons au lecteur de lire ces recommandations en parallèle avec les passages qui synthétisent chaque chapitre et intitulés « *Ce qu'il faut retenir...* » puisque ces recommandations font justement écho aux principaux constats relevés qui sont dès lors traduits ci-dessous en pistes d'actions.

Ces pistes et recommandations vont de celles qui sont plus générales, valables pour différents secteurs ou domaines jusqu'à celles qui sont décrites de manière beaucoup plus précise, spécifique et opérationnelle.

Notons que ces recommandations seront amendées et complétées avec les conclusions et résultats tirés du second volet de l'étude qui consiste en une analyse qualitative d'entretiens menés cette fois avec un échantillon de « victimes supposées » ou exposées au racisme et à la discrimination ethno-raciale en 2022.

A. La compréhension et la thématisation du racisme et des discriminations raciales ou ethniques

- Proposer un guide sur ce qu'est le racisme et les discriminations avec diverses définitions, approches (juridiques, sociologiques) et formes de racisme et de discrimination.
- Proposer un séminaire intitulé : « Le racisme et les discriminations, c'est quoi ? » Ouvert à toutes les structures privées et publiques en lien direct ou indirect avec les publics racisés : associations sociales, communautés étrangères, délégués syndicaux, professionnels du droit, administrations publiques nationales et communales...
- Proposer un tel séminaire dans les catalogues et cursus de formations des professionnels privés et publics : INAP, IFEN, chambres professionnelles, immobilières...

1. Le cadre légal

- Renforcer et élargir le volet répressif du cadre légal :
 - Instaurer une incrimination aggravée (en cas de motif de haine) pour les infractions de droit commun renforcerait le caractère dissuasif de la loi et serait, aux yeux de l'ECRI, un signe préventif important à l'égard de la société.
 - La question est soulevée si le système de collecte et d'encodage rationalisé de données ne devrait pas être adapté en conséquence, avec l'objectif d'une plus grande visibilité des phénomènes de racisme et de discrimination, certains étant poursuivis sous des normes générales du droit (p. ex. : injure, harcèlement).
 - Étudier les propositions de l'ECRI quant à un renforcement du cadre légal notamment en y incluant la discrimination par association, l'intention annoncée de discriminer ou bien le fait d'aider autrui à discriminer, ou encore à inclure la langue comme motif de discrimination en droit civil et en droit pénal.

a) Renforcer l'application du cadre légal et de renforcer l'accès à la justice

- Renforcer le système de prise en charge et d'accompagnement des victimes de racisme et de discrimination⁴⁸.
- Soutenir et associer la société civile afin qu'elle crée des structures d'aide et de soutien aux victimes.
- Prévoir un échange entre les autorités judiciaires, les structures pouvant se constituer partie civile (association bénéficiant d'un agrément, organisations syndicales), d'autres associations actives dans le domaine de l'intégration ou de l'antiracisme et de représentants de communautés étrangères pour identifier des obstacles et des pistes pour mieux faire fonctionner le dispositif.
- Réformer le système d'assistance judiciaire en prévoyant un échelonnement de cette aide en fonction des revenus.
- Envisager l'introduction du « testing » comme moyen de preuve d'une pratique discriminatoire en justice au niveau civil et administratif.
- Donner des indications sur la notion de « faits susceptibles d'établir une présomption de discrimination ».

⁴⁸ Ce système devrait mieux fonctionner aussi bien en amont d'une procédure judiciaire et du dépôt d'une plainte, qu'à son terme, que l'auteur présumé soit condamné ou pas. Les dispositions actuelles de l'accompagnement de victimes sont insuffisantes et il faudrait disposer d'un filet de sauvetage pour les victimes si l'auteur présumé n'est pas condamné.

- Dans le cadre des discriminations dans le monde du travail, adopter une liste exemplative de situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.
- Sur le plan de la pédagogie et de la communication :
 - Proposer des formations sur le racisme et les discriminations et le droit antidiscriminatoire au niveau des commissariats locaux de la police, des avocats, de l'ensemble de la magistrature, ainsi que des acteurs en charge de veiller à l'application des dispositions sur l'égalité de traitement.
 - Sensibiliser les magistrats et les avocats au mécanisme du partage de la charge de la preuve au civil.
 - Élaborer un guide à destination des acteurs concernés afin de faciliter la visibilité et la lisibilité des dispositions légales pertinentes en matière de prévention et de lutte contre le racisme et les discriminations raciales.
 - Disposer d'un dépliant plus pédagogique INFODROIT distribué par la police en cas de plainte.
 - Informer sur les diverses pistes pour réagir à une situation de racisme ou de discrimination (réclamation, médiation, conciliation, plainte...).

2. Le cadre institutionnel

- Conférer au CET un statut juridique clair, ne serait-ce que pour faciliter certaines démarches administratives.
- Élargir les missions du CET et renforcer ses pouvoirs :
 - Accorder un droit d'ester en justice et définir ce droit.
 - Donner un pouvoir d'investigation et des pouvoirs contraignants pour que le CET puisse obtenir des informations et les documents.
 - Prévoir une obligation et un délai de réponse des interlocuteurs, à l'instar de l'Ombudsman.
 - Etudier si le CET ne devrait pas se voir accorder, à l'instar de l'UNIA (Belgique), une mission de conciliation et de médiation.
 - Doter le CET en fonction de ses missions et de leur réalisation, des ressources et compétences nécessaires.
 - Inclure dans les missions de surveillance et d'analyse du CET le motif de nationalité (qui a été ajouté à la liste des motifs de discrimination prohibés).
 - Remplacer dans le texte de la mission du CET le terme race par la formulation « l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou une ethnie. »

- Face à l'importance du monitoring du racisme et des discriminations ethno-raciales, et face aux lacunes des données actuelles, créer un *Observatoire du racisme et des discriminations*. Cet Observatoire pourrait être rattaché au CET ou être une nouvelle structure et fonctionner de façon indépendante.
- Disposer d'une structure connue et reconnue au Luxembourg à laquelle les victimes peuvent s'adresser plus facilement. La structure devrait pouvoir décortiquer la situation et assurer une prise en charge qui consisterait à la fois en un suivi psychologique des personnes, à un soutien dans des démarches de conciliation ou médiation, et les outiller dans une démarche potentielle juridique. Miser sur les relations humaines, telles que l'accueil, l'empathie et l'écoute.
- Travailler à la connaissance et à la reconnaissance du CET :
 - Faire connaître le CET auprès des acteurs institutionnels, des associations, syndicats et communautés étrangères.
 - Si le CET connaissait plus de succès (p. ex. : à travers la possibilité d'ester en justice), cela pourrait amener plus de personnes à recourir à ses services et faciliter l'orientation vers le CET.

a) Dans le monde du travail

- Sensibiliser les organisations syndicales et patronales à inclure plus souvent des dispositions interdisant la discrimination et le harcèlement sur base de l'un des motifs prohibés (dont la « race » et l'« ethnie ») dans les conventions collectives de travail au même titre que l'égalité de traitement entre femme et homme ou encore le harcèlement sexuel ou moral.
- Envisager l'élaboration d'une convention multisectorielle ou d'accords sectoriels en matière de discrimination basée sur les motifs prohibés, en s'inspirant de l'accord qui existe en matière de harcèlement et la violence au travail.
- Faire en sorte que les accords dépassent la déclaration de principe général d'engagement en prévoyant notamment des mesures de prévention du racisme et de la discrimination raciale sur le lieu de travail et des indicateurs pour une procédure de gestion des actes de racisme et de discrimination raciale.
- Susciter au sein des entreprises, un point focal de contact « diversité, discrimination » prenant en charge les cas de discrimination auxquels les victimes peuvent s'adresser en toute confiance pour exprimer leur souffrance, signaler un comportement discriminatoire, pour obtenir des conseils confidentiels.
- Une attention particulière est à accorder à la taille de l'entreprise, ne disposant pas de DRH qui pourrait jouer ce rôle s'il était non lié à la direction.
- A titre subsidiaire, désigner une structure ou référent externe qui pourrait prendre en charge ce volet, ou se doter d'un code éthique incluant l'égalité de traitement et l'interdiction de discrimination.

- Alternativement, décider entre partenaires sociaux de créer des structures analogues aux commissions anti- harcèlement prévues dans les conventions collectives, auxquelles les salariés victimes de racisme et de discriminations pourraient s'adresser ; ou bien généraliser ces commissions contre le harcèlement comme point de contact.
- Adapter le cas échéant les procédures de traitement et de la prise en charge au sein des entreprises aux différents types de harcèlement (moral, sexuel, selon les divers motifs) et de discrimination.
- Connaître les structures internes, leurs offre et rôles en matière de discrimination.
- Renforcer le rôle des délégués d'entreprise en matière de lutte contre les discriminations.
- Analyser la question de savoir si le délégué à l'égalité ne devrait pas être compétent pour l'ensemble des motifs protégés en matière d'égalité de traitement, alors qu'en pratique, il arrive qu'ils soient contactés par rapport à ces autres motifs, respectivement comme le suggère le CET que chaque motif de discrimination devrait avoir un- délégué ou au moins un interlocuteur responsable de ce motif sur son lieu de travail (idem pour la fonction publique).
- Sensibiliser les délégués d'entreprise sur leur rôle en matière de lutte contre les discriminations dans le monde du travail.
- Re-proposer à l'École supérieure de travail le module : *Les discriminations sur le lieu de travail*, accompagné d'une sensibilisation préalable à l'importance de ce module.
- Aborder le sujet de la discrimination dans des modules de l'École supérieure du travail qui connaissent actuellement plus de succès.
- Envisager un module spécifique pour les délégués d'entreprise : *Le racisme et les discriminations « ethnoraciales » à l'emploi*.
- Réaliser un guide pratique à l'attention des délégués d'entreprise sur la manière d'agir en cas de racisme ou de discrimination raciale sur le lieu de travail et rendre attentif aux divers moyens et voies, internes ou externes, pour traiter la situation : conciliation, médiation, plainte...
- Faire connaître les missions de structures externes qui peuvent jouer un rôle en cas de surveillance des situations de discrimination (ITM, Mobbing asbl, syndicats...).
- Faire connaître et sensibiliser au mécanisme de réclamation qui existe pour les fonctionnaires au sein de la fonction publique et réaliser un guide à destination des personnes destinataires des demandes de protection (réclamation).

b) Former et sensibiliser à la lutte contre le racisme, les discriminations et aux bénéfices de la diversité en entreprise

- Dans le cadre des formations à INAP, continuer à offrir des formations sur la diversité tout en réservant une place au droit sur l'égalité de traitement et l'interdiction de discrimination.
- Renforcer la sensibilisation et la formation des inspecteurs de l'ITM à la lutte contre le racisme et au droit antidiscriminatoire.

- Traiter le sujet de la discrimination et du racisme au travail dans des formations plus générales sur le Code du travail, le comportement civique, la gestion des conflits, le harcèlement, la « dé-escalation ».
- Inciter les institutions de formation professionnelle à proposer une offre sur le racisme au travail, la discrimination à l'emploi, le droit antidiscriminatoire et les bénéfices concrets d'une politique de diversité au sein des entreprises.
- Sensibiliser au rôle positif de la diversité dans le monde du travail.
- Continuer à promouvoir la Charte de la diversité, instrument d'engagement de l'organisation signataire d'agir en faveur de la promotion et de la gestion de la diversité en mettant en place une stratégie et des actions concrètes qui peuvent aller au-delà des obligations légales en matière d'égalité de traitement.
- Sensibiliser les entreprises aux enjeux du développement durable et à leur responsabilité sociale en diffusant le Guide ESR – Entreprise responsable impliquant une gestion de la diversité et la lutte contre les discriminations.
- Veiller à une adhésion des entreprises de tous secteurs et de toute taille à la Charte de la Diversité et aux principes de la RSE. Proposer le cas échéant, des réponses adaptées à la taille des entreprises.
- Sensibiliser les entreprises au management de la diversité, à l'atout de la diversité au sein des divers niveaux hiérarchiques de l'entreprise.
- Dans la gestion des carrières, prendre en compte la diversité multiculturelle au niveau de la communication et pour le diversity management par exemple.
- Etudier l'impact du management de la diversité sur la réduction du racisme et des discriminations en entreprise.
- Renforcer l'appui des organisations signataires de la Charte dans les pratiques pour prévenir les discriminations : à travers des modules de formation et le partage des bonnes pratiques ; la sensibilisation aux biais conscients et inconscients de discriminations, à l'impact des préjugés qui peuvent intervenir au sein de l'entreprise et dans divers processus décisionnels (p. ex. : recrutement) ; des diagnostics, quantitatif et qualitatif sur les postes et la diversité présente selon les divers niveaux hiérarchiques.
- Sensibiliser les entreprises signataires de la Charte à signaler et partager les bonnes pratiques en matière de non-discrimination sur la plateforme conçue à cet effet.
- Outiller les entreprises sur les compétences interculturelles, accompagnement et coaching.

c) En ce qui concerne les médias et réseaux sociaux

- Proposer un séminaire de formation sur la manière de traiter les sujets en relation avec les phénomènes de racisme et de discrimination.
- Rappeler à l'égard des organes de presse les lignes directrices du Code de déontologie, les règles et recommandations sur la communication sur internet de la netiquette.

- Encourager les médias à élaborer des mesures pour lutter contre les discours de haine sur leurs sites internet.
- Pointer la responsabilité des « influenceurs » ayant une notoriété publique dans le déclenchement puis la démultiplication des propos racistes sur le web.
- Susciter l'investissement dans des web teams, et la modération des réseaux sociaux au sein des divers organes de presse, en prévoyant des incitatifs ou moyens financiers suffisants des services dédiés à la modération des commentaires Presse.
- Éduquer de manière générale à l'utilisation des réseaux sociaux et continuer et renforcer la sensibilisation au sein de l'enseignement.
- Rappeler constamment que les réseaux sociaux et les sites internet ne constituent pas un espace sans loi et que des commentaires incitant à la haine peuvent être sanctionnés : mettre en place des campagnes à cet effet.
- Faire pression au niveau international sur les réseaux sociaux pour qu'ils luttent contre le discours haineux sur leurs réseaux.
- Proposer un monitoring de l'application des directives du Conseil de Presse (CdP) en matière de prévention des discriminations raciales.
- S'assurer que la police et les médias ne révèlent ou suggèrent des caractéristiques d'un auteur présumé d'une infraction que lorsque cette divulgation est strictement nécessaire et sert un but légitime.
- Ne pas révéler ou suggérer ces caractéristiques en cas d'interpellation ou de condamnation.
- Doter le CdP d'un droit d'autosaisie.
- Avoir une rédaction à l'image de la société, plurielle et diversifiée.
- Donner davantage la parole aux minorités ethniques et religieuses et relever l'apport positif des migrations.
- Accorder à l'ALIA :
 - le pouvoir d'émettre des lignes directrices qui seraient « plus concrètes que la loi avec des formulations trop vagues » ;
 - un pouvoir d'investigation pour enquêter auprès des fournisseurs, leur demander de transmettre des cas de discrimination ou des plaintes.

3. L'ampleur du phénomène et son évolution

Face au manque de données objectives, de la difficulté de connaître et de reconnaître les phénomènes et pour pallier une invisibilité et les difficultés d'interprétation des données en matière de racisme et de discrimination :

- Globalement, pour les autorités judiciaires et policières, ainsi que les organismes institutionnels de surveillance ou de soutien, prévoir une saisie des données selon les catégories juridiques : formes de racisme ou de discrimination figurant dans le dispositif législatif.
- Affiner, dans la mesure du possible, les statistiques selon le motif de discrimination ou d'incitation à la haine afin de pouvoir identifier plus précisément le racisme et la discrimination dite ethno-raciale parmi les autres motifs de discrimination.
- Outiller, sensibiliser et former les agents à un encodage rationalisé en fonction des catégories juridiques et des motifs.
- Mettre en place une structure qui aurait comme mission de rassembler et de compiler les données statistiques administratives existantes, produites ou saisies, de s'interroger sur leur mode de saisie et la réalité couverte par les données, afin de dégager des pistes concrètes pour améliorer l'harmonisation des critères et données sur le racisme et la discrimination ethno-raciale.
- Dans une optique d'approfondissement des connaissances, adopter une approche par domaine sociétal (accès aux soins, à la santé, au logement, ...), réaliser des états de lieux réguliers, quantitatifs et qualitatifs, pour évaluer l'impact de diverses variables sur la position des groupes cibles. Et enfin à travers de telles études, faire émerger la majeure partie invisible du racisme sournois, mais systématique au quotidien.
- Prévoir à l'instar de la Belgique un monitoring socio-économique analysant l'évolution du marché du travail et des conditions de travail des personnes selon leur origine.
- Recourir à la méthodologie du testing à des fins de connaissance et en tant que moyen de surveillance du respect de la législation antidiscriminatoire.
- Prévoir un séminaire sur le traitement des données dites sensibles.

4. Les formes de racisme et de discrimination ethnoraciale

De manière générale, et ce pour tous les domaines concernés, former les professionnels à la lutte contre le racisme et les discriminations en insistant sur l'aspect quotidien et invisible, mais souvent déclencheur d'un processus, considéré comme un continuum qui va crescendo vers un degré plus élevé de visibilité, de violence et d'intentionnalité des actes racistes ou discriminatoires.

a) Lutter contre le racisme et la discrimination dans et à travers l'éducation

L'éducation au respect et à la tolérance de l'autre est une dimension clef dans la lutte contre le racisme. L'importance de l'éducation des jeunes est régulièrement soulignée pour prévenir le racisme et les discriminations, non seulement par les acteurs de l'éducation nationale, mais quasiment par tous les acteurs rencontrés.

Si plusieurs acteurs interviennent dans le processus d'éducation, un rôle particulier incombe à l'école : d'une part, elle est un lieu d'éducation censé transmettre à l'enfant et aux jeunes les valeurs de respect et de tolérance pour devenir des citoyens responsables de demain ; d'autre part, elle constitue elle-même un lieu de manifestations de diverses formes de racisme et de pratiques discriminatoires, conscientes ou inconscientes, qu'elles s'expriment entre élèves, entre enseignants et élèves, entre enseignants et parents, et à l'extérieur de l'école, sous forme de préjugés et de stéréotypes qui orientent les comportements des acteurs, de violence verbale, de mise à l'écart ; ou sont en lien avec le cadre institutionnel. Ces phénomènes peuvent avoir de graves conséquences sur la santé mentale des enfants, compromettre leur avenir.

Sur le plan institutionnel et légal :

- Globalement, continuer à adapter le système scolaire et son régime linguistique à la population scolaire de plus en plus hétérogène.
- Se donner les moyens suffisants pour :
 - lutter contre les préjugés qui peuvent exister à plusieurs niveaux et impacter les décisions d'orientation et du type d'école adapté à l'enfant ;
 - évaluer les capacités intellectuelles de l'enfant et les compétences linguistiques, pour remédier à certains déficits linguistiques, en écartant au maximum les préjugés.
- Etudier les conséquences des biais cognitifs et préjugés au Luxembourg sur les résultats et l'orientation des groupes racisés (l'effet « Pygmalion »).
- Optimiser l'orientation scolaire des élèves nouveaux arrivants pour mieux prévenir les discriminations éventuelles :
 - Travailler à l'harmonisation des procédures, pour qu'elles soient identiques, peu importe les conseillers, afin que chaque jeune et chaque famille puisse avoir les mêmes chances.
 - Travailler sur la qualité de la communication, le choix des mots, donner toutes les informations aux conseillers, renforcer le côté relationnel, la bienveillance et l'écoute.
 - Appliquer une procédure pour avoir des points de vue de plusieurs conseillers sur un même dossier, plutôt qu'un seul, pour éviter les biais inconscients.
- Améliorer l'accueil, l'accompagnement et la prise en charge des primo-arrivants :
 - Continuer le travail d'information et de sensibilisation des primo-arrivants et de leurs familles qui viennent aussi avec leurs préjugés, pour favoriser la compréhension du fonctionnement de la société d'accueil et du système scolaire.
 - Mieux préparer l'accueil de l'élève dans une classe en anticipant la sensibilisation.
 - Offrir un suivi de l'élève primo-arrivant sur plusieurs années avec comme finalité d'adapter le parcours scolaire, si besoin en est, et d'éviter ainsi le décrochage scolaire.

Sur le plan de la sensibilisation et de la formation :

- Renforcer la sensibilisation et la formation des acteurs de l'enseignement à la lutte contre le racisme et à l'interculturalité.
- Prévoir dans la formation initiale et continue des enseignants une place plus importante à la lutte contre les stéréotypes et préjugés, le racisme, à la sensibilisation à l'interculturalité et à l'égalité de traitement.
- Rendre les formations obligatoires pour les enseignants en mettant en avant l'égalité de traitement, les mécanismes à l'origine des comportements racistes ou discriminatoires, des compétences interculturelles.
- Prévoir dans le cadre des formations des enseignants des pratiques d'immersion, de confrontation à la diversité avec un accompagnement des enseignants.
- Revoir le cursus scolaire sous le prisme de l'égalité de traitement, de non-discrimination et de la prévention du racisme.
- Un certain nombre de sensibilisations et d'informations ponctuelles, journées thématiques sur demande, ont lieu... Si ces initiatives sont importantes, elles ne sont pas suffisantes aux yeux des interlocuteurs rencontrés.
- Renforcer le travail de sensibilisation au sein des établissements scolaires.
- Accorder une place plus importante tout au long du cursus scolaire aux sujets de l'égalité de traitement, de la non-discrimination et de la diversité, ceci de la maternelle jusqu'au secondaire.
- Inclure dans le plan d'études dès le cycle 1 de l'école fondamentale l'égalité de traitement entre toutes les personnes et le concept de diversité.
- Veiller à ce que l'éducation aux droits de l'homme soit dispensée dès la maternelle.
- Continuer, voire renforcer l'éducation sur les réseaux sociaux et leur utilisation, notamment sur le hate speech, à l'enseignement fondamental et secondaire.

En lien étroit avec l'adaptation du cursus scolaire se trouve le contenu des manuels scolaires et matériaux pédagogiques et sa révision au prisme de la diversité :

- Identification des stéréotypes négatifs sur des continents (Afrique...) ou populations...
- Actualisation de manière à refléter la diversité et la pluralité de la société luxembourgeoise.
- Inclusion dans les cours d'histoire du colonialisme, de l'esclavage et de leurs conséquences.
- Renforcer l'action de prévention et de traitement de la violence verbale et du mobbing entre enfants (racial ou autre...) à l'école, dès le préscolaire et dans les structures de la petite enfance, les maisons relais en dotant les structures existantes de ressources supplémentaires.
- Valoriser les apports culturels des élèves des diverses origines à diverses occasions.

Lutter contre le racisme et la discrimination au travail :

- Inciter les entreprises à rendre transparentes les procédures de recrutement (en interne et en externe) en respectant la procédure légale de déclaration des postes vacants.
- Sensibiliser les employeurs au recrutement de minorités issues des migrations (personnes issues de pays tiers, réfugiés...).
- Sensibiliser les cadres et managers aux processus visibles et invisibles de stigmatisation et de discrimination raciale et à leurs conséquences psychologiques (burnouts, dépression, agressivité, départs...).
- Veiller à la représentativité, à compétences égales, de la diversité de la société comme les minorités issues de l'immigration et personnes de couleur dans les administrations et entreprises à des postes de responsabilité, à différents niveaux hiérarchiques...
- Rendre visible la diversité culturelle, les modèles positifs de personnes issues des migrations au sein des administrations et des entreprises.
- Réaliser une étude « testing » (test de situation) sur le marché de l'emploi et la discrimination à l'embauche.
- Proposer une « helpline » de signalement pour les intermédiaires du marché de l'emploi (intérimaires...) pour dénoncer des pratiques et pressions à la discrimination de la part d'entreprises-clients.

b) Les rapports avec l'administration et les services sociaux

Beaucoup de conflits surgissent lors du contact avec l'autre différent, en raison de la non-compréhension et de malentendus culturels ; que ce soit dans le contact avec les administrations nationales et communales, des prestataires de service publics, des travailleurs sociaux...

- Sensibiliser et former les fonctionnaires à la diversité et l'interculturalité.
- Créer un service de médiation interculturelle ou une hotline pour demander des médiateurs interculturels pour les administrations nationales et communales (comme le service médiation interculturelle à l'école).
- Prévoir au minimum un *crash course* en médiation interculturelle pour tous les fonctionnaires qui travaillent avec des usagers d'origine étrangère.
- Prévoir une plateforme de professionnels du secteur public sur base volontaire pour laisser les gens s'exprimer, détecter des malaises, les reconnaître aussi comme victimes, partager les bonnes pratiques... qui se sentent concernés par la problématique du racisme.
- Sensibiliser les secteurs au contact avec la diversité des usagers à la communication et à l'approche interculturelle (santé, travail social, enseignants, personnel de l'accueil).

c) Lutter contre le racisme dans le domaine du logement

- Élargir l'étude sur les discriminations au logement en approfondissant l'analyse du cadre institutionnel et en rencontrant d'autres acteurs (syndics, promoteurs, fonds du logement...) en vue d'étudier les réponses qui peuvent être apportées à la discrimination au logement.
- Inciter les agences à s'inscrire à la chambre immobilière en respectant sa charte.
- Recourir au testing pour repérer les agences et propriétaires qui discriminent.
- Inscrire dans le mandat entre client (propriétaire, bailleur) et l'agence immobilière une clause de non-discrimination.
- Informer sur le mécanisme de plaintes qui existe au sein de la Chambre immobilière.
- Renforcer la sensibilisation des professionnels de l'immobilier et en particulier des agences immobilières et des propriétaires à l'égalité de traitement : la législation antidiscriminatoire, des pratiques discriminatoires, qu'ils soient membres ou non-membres de la Chambre Immobilière.
- Proposer des formations sur l'égalité de traitement à l'attention des agences immobilières, promoteurs, syndics.
- Sensibiliser et former les professionnels de l'immobilier et notamment les syndics à l'interculturalité, au droit anti-discrimination et au processus de stigmatisation/discrimination.
- Renforcer les outils didactiques et de sensibilisation à l'attention des agences immobilières (exemples pratiques, guide-argumentaire à l'attention des agences immobilières pour éviter la discrimination...).
- Proposer une « helpine » de signalement pour les intermédiaires du marché du logement (agences, immobilières sociales...) pour dénoncer des pratiques et pressions à la discrimination de la part de clients propriétaires.

d) Lutter contre le racisme dans le domaine de la santé

Les professionnels travaillant dans les domaines de la santé et du social sont confrontés à une diversité de cultures et de langues tous les jours dans leur travail.

- Etudier plus en profondeur le racisme et la discrimination dans le domaine de la santé, car il est trop méconnu et assez inaccessible.
- Renforcer la formation des professionnels de la santé sur le plan de la sensibilité interculturelle et de la lutte contre le racisme.
- Améliorer la formation de base des médecins en matière de communication (sensibilisation, « trockentraining »).
- Inclure dans les formations continues du personnel soignant et des travailleurs sociaux des modules sur la non-discrimination, les mécanismes à l'origine de la discrimination (préjugés...), une sensibilisation à l'approche interculturelle.

- Renforcer le volet (pré)médiation en amont.
- Familiariser les migrants avec le fonctionnement du système de la santé et notamment la tradition libérale basée sur le libre choix du prestataire alors que le refus de soins peut être vécu comme un affront et une discrimination par le patient.
- Développer l'accès à l'interprétariat alors qu'il permet, d'une part, aux usagers des services médico-sociaux d'avoir un accès réel à leurs droits, et d'autre part, aux professionnels de faire leur travail de façon convenable.
- Lutter contre la stigmatisation des personnes qui ne peuvent pas avancer les frais et qui sont en-dehors du système de sécurité sociale (personnes en détention, sans-papiers, gens marginalisés).
- Adaptation des maisons de soins et de retraite au vieillissement de la population migrante et notamment au défi linguistique et interculturel.

5. Les victimes de racisme et de discrimination

Les victimes de racisme et de discriminations ont des profils et des capacités ou pratiques différentes de s'exprimer et dénoncer des actes. Il existe des stratégies d'invisibilité. L'accueil des victimes au sein des structures administratives peut parfois sembler symboliquement et culturellement éloigné et être dissuasif.

- Proposer des structures dites de proximité (professionnelle, géographique, culturelle, linguistique...) pour les dénonciations de victimes.
- Former et sensibiliser les structures d'aide à un accueil objectif et facilitateur en misant sur un support psychologique et adapté à la diversité culturelle et linguistique du Luxembourg et aux milieux populaires.
- Proposer une écoute qui favoriserait et miserait sur la résilience et l'empowerment des victimes pour sortir de l'engrenage de la victimisation.
- Proposer une anonymisation des plaintes dans les structures d'aide.
- Sensibiliser les syndicats et les secteurs les moins qualifiés pour toucher les catégories plus populaires.
- Trouver des « ambassadeurs » dans les communautés les plus invisibles pour sensibiliser leurs proches et les inciter à signaler un cas.
- Traduire certains documents de sensibilisation dans des langues différentes des langues officielles (anglais, mandarin, etc.).

6. Les auteurs de racisme et de discrimination

Les auteurs sont globalement assez peu identifiés. Ils ont des profils différents et peuvent être auteurs directs ou indirects de racisme ou de discrimination.

- Donner la possibilité aux intermédiaires de dénoncer les cas où la pression, le filtrage de leurs clients par injonction de discriminer (agences de nettoyage, d'intérim, d'immobilier...).

7. Recommandations générales

a) *Sensibilisation et formation*

- Organiser des campagnes de sensibilisation officielles et visibles aux questions d'égalité de traitement et de discrimination (comme la campagne *all different - all equal*) auprès du grand public et des victimes.
- Renforcer la prévention, la sensibilisation, la formation des acteurs à tous les niveaux : école, travail, magistrature, syndicats, administrations, médias.
- Soutenir les projets où des personnes issues de l'immigration se montrent en public comme exemples de réussite.
- Rendre plus visible la diversité au sein des administrations et les modèles positifs pour introduire la diversité dans nos représentations collectives et briser les stéréotypes en faisant ressortir une image positive de l'apport de l'immigration.

V. Annexe (LISER)

A. Références bibliographiques

- Alesina, A., Miano A., et Stantcheva S. (2021). Immigration and Redistribution. NBER Working Papers 24733, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Bienvenue, J.-Y. (2001). Redressement d'un échantillon en une phase par calage sur marges. Document de travail ms 2001-1, CEPS/Instead, Luxembourg.
- Caron, N. (1998). Le logiciel poulpe: aspects méthodologiques. INSEE: Actes des Journées de Méthodologie.
- Deville, J.-C. et Särndal, C.-E. (1992). Calibration estimators in survey sampling. *Journal of the American Statistical Association*, 87: 376-382.
- ECRI (2020). Commission européenne contre le racisme et l'intolérance. <http://www.coe.int/ecri>.
- European Union Agency for Fundamental Rights (2018). Being Black in the EU – Second European Union Minorities and Discrimination Survey. Luxembourg: Publications Office of the European Union. FRA (2018)
- Baumann, A.-L., Egenberger, V., et Supik, L. (2019). Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Beauchemin, C., Hamel, C., et Simon, P. (2016). Trajectoires et origines – Enquête sur la diversité des populations en France. Paris: INED.
- Eberhard, M., et Simon, P. (2016). Expérience et perception des discriminations en Ile-de-France. Paris: Observatoire régional des discriminations (ORDIS).
- Fleury, C., et Borsenberger, M. (2010) Les résidents du Luxembourg et leurs voisins : Attitudes et sentiment de solidarité. CEPS WP n° 2010-25
- IPSOS (2009). Sondage: Dans quelle mesure les Belges sont-ils tolérants par rapport aux minorités ethniques? Bruxelles: Centre pour égalité des chances et la lutte contre le racisme.
- Särndal, C.-E. et Lundström, S. (2005). Estimation in surveys with nonresponse. John Wiley & Sons.
- Särndal, C.-E. et Swensson, B. (1987). A general view of estimation for two phases of selection with applications to two-phase sampling and nonresponse. *International Statistical Review/Revue Internationale de Statistique*, 279-294.
- Särndal, C.-E., Swensson, B., et Wretman, J. (1992). Model assisted survey sampling. Springer-Verlag.
- Tillé, Y. (2019). Théorie des sondages. Echantillonnage et estimation en populations finies, 2e Edition, DUNOD.
- TNS ILRES (2020). Observatoire des discriminations: Présentation des résultats de l'enquête. Centre pour l'Egalité de Traitement (CET), Luxembourg.
- Zumsteeg, S., et Gallard, M. (2018). Baromètre 2018: Xénophobie, antisémitisme, racisme, antiracisme et discriminations raciales en France. IPSOS Public Affairs et CNCDH.
- Woodruff, R. S. (1971). A simple method for approximating the variance of a complicated estimate. *Journal of the American Statistical Association*, 66: 411-414.

B. Caractéristiques de l'échantillon

Les tableaux ci-dessous synthétisent la distribution de la population des répondants selon leurs caractéristiques individuelles :

Caractéristiques de l'échantillon

Identité sexuelle – Vous vous identifiez comme un(e)...	Freq.	%
Homme	1453	49.27
Femme	1439	48.47
Transgenre	1	0.03
Autre	9	0.31
Je ne me prononce pas	27	0.92
Total	2949	100.00

Education – Votre diplôme le plus élevé...	Freq.	%
Aucun	84	2.85
Enseignement fondamental (primaire)	157	5.32
Enseignement secondaire d'assise (général)	323	10.95
Enseignement secondaire technique (professionnel)	246	8.34
professionnelle / Certificat de capacité professionnelle	295	10.00
Bac, bac technique, brevet de maîtrise	281	9.53
Bachelier / Licence / Certificats d'études supérieures	607	20.58
Master / Doctorat ou équivalent	825	27.98
Je ne me prononce pas	114	3.87
Je ne sais pas	17	0.58
Total	2949	100.00

En lien avec votre rapport à la religion, adhérez-vous à une religion ?	Freq.	%
Oui, si oui laquelle ?	1968	66.73
Catholique	1340	
Protestante	127	
Orthodoxe	56	
Autre religion chrétienne	62	
Musulmane	223	
Juive	18	
Autre religion non chrétienne	104	
Je ne me prononce pas	30	
Je ne sais pas	8	
Non	785	26.62
Je ne me prononce pas	195	6.65
Total	2949	100.00

Ménage – Votre situation familiale...	Freq.	%
Seul(e) (veuf/ve, divorcé(e), célibataire)	566	19.19
Marié(e) ou Pacsé(e)	1798	60.97
couple, sans être ni marié(e) ni pacsé(e) (Concubinage)	241	8.17
Je vis chez mes parents	205	6.95
Autre situation	77	2.61
Je ne me prononce pas	57	1.93
Je ne sais pas	5	0.17
Total	2949	100.00

Estimez-vous que vous maîtrisez le luxembourgeois ?	Freq.	%
Pas du tout	980	33.23
Un peu	677	22.96
Correctement	308	10.44
Parfaitement	889	30.15
Je ne me prononce pas/Je ne sais pas	95	3.22
Total	2949	100.00

Estimez-vous que vous maîtrisez le français ?	Freq.	%
Pas du tout	228	7.73
Un peu	496	16.82
Correctement	972	32.96
Parfaitement	1199	40.66
Je ne me prononce pas/Je ne sais pas	54	1.83
Total	2949	100.00

Estimez-vous que vous maîtrisez l'allemand ?	Freq.	%
Pas du tout	1120	37.98
Un peu	464	15.73
Correctement	525	17.80
Parfaitement	727	24.65
Je ne me prononce pas/Je ne sais pas	113	3.83
Total	2949	100.00

Profession – Votre statut principal sur le marché de l'emploi... (e) dans la fonction publique (communale ou nationale)	Freq.	%
Salarié(e) dans le secteur privé	345	11.70
Travailleur(euse) indépendant(e)	1171	39.71
Fonctionnaire International(e)	162	5.49
Chômeur(euse) / demandeur(euse) d'emploi	108	3.66
Pensionné(e) / En préretraite	146	4.95
En maladie / Indemnité d'accident	462	15.67
Étudiant(e) / élève / homme ou femme au foyer	371	12.58
Autre	94	3.19
Je ne me prononce pas	67	2.27
Je ne sais pas	13	0.44
Total	2949	100.00

Type d'activité – Vous êtes un(e)...	Freq.	%
Agriculteur(trice)	13	0.44
Artisans(te) / Commerçant(e)	83	2.81
Professions libérales / Chef(fe) d'entreprise	156	5.29
Ouvrier(ère)	261	8.85
Employé(e)	1099	35.91
Profession technique / Technicien(ne) / Agent de maîtrise	174	5.90
Profession intellectuelle et/ou scientifique	484	16.41
Autre	495	16.79
Je ne me prononce pas	171	5.80
Je ne sais pas	53	1.80
Total	2949	100.00

Label	Définition	Freq.
All	Moyenne générale	2949
Pays de naissance		
LU	Luxembourg	863
PT	Portugal	292
FR	Pays voisins	369
Autre EU	Autre pays Europe	182
Non EU	Pays Non Européen	1258
Niveau d'éducation		
LS	Primaire	241
MS	Secondaire	884
HS	Bac +	1713
Groupes d'âge		
18-34	Age 18-34 ans	771
35-54	Age 35-54 ans	1352
55+	55 ans et plus	800
Groupes à risque		
Black	Noir	229
Muslim	Musulman	118
SSA	Afrique subsaharienne	258

C. Intervalles de confiance par question

Pour chaque question de l'enquête, les tableaux ci-dessous livrent la part des répondants ayant fourni une réponse à connotation négative, calculée sur l'échantillon total et pour chaque groupe (après prise en compte des pondérations), l'écart-type de ces parts, les bornes inférieures (Min) et supérieures (Max) définissant l'intervalle de confiance à 95%, et les coefficients de variation ($CV = \text{écart-type}/\text{moyenne}$).

Intervalles de confiance - Racisme



Il existe une hiérarchie entre les races (%)

Groupe	Part	Ec-type	Min	Max	CV
Total	4.3	0.005	3.4	5.2	10.9
LU	4.6	0.008	3.1	6.1	16.4
PT	3.2	0.012	0.9	5.5	36.2
Front	3.4	0.010	1.4	5.4	29.8
AutEU	4.4	0.015	1.4	7.4	34.6
NonEU	5.0	0.008	3.4	6.5	15.8
LS	5.9	0.018	2.5	9.4	29.9
MS	4.4	0.008	2.9	6.0	17.9
HS	3.3	0.005	2.2	4.3	16.7
18-34	3.2	0.008	1.6	4.7	25.1
35-54	4.3	0.007	3.0	5.6	15.5
55+	4.6	0.009	3.0	6.3	18.3
Noir	10.6	0.024	5.8	15.3	23.0
Mus	2.1	0.009	0.2	3.9	45.2
SSA	7.3	0.016	4.2	10.4	21.9

Des réactions racistes sont parfois justifiées (%)

Group	Share	St. dev	Min	Max	CV
Total	15.2	0.008	13.6	16.8	5.3
LU	15.8	0.013	13.3	18.3	8.1
PT	11.1	0.018	7.5	14.7	16.4
Front	15.7	0.019	12.0	19.5	12.1
AutEU	15.5	0.027	10.2	20.7	17.3
NonEU	16.0	0.015	13.1	18.8	9.3
LS	14.1	0.024	9.3	18.9	17.4
MS	16.6	0.014	13.8	19.3	8.5
HS	14.3	0.011	12.2	16.4	7.5
18-34	15.0	0.016	11.8	18.1	10.6
35-54	14.3	0.012	12.0	16.6	8.1
55+	16.6	0.014	13.8	19.4	8.6
Noir	18.6	0.026	13.6	23.6	13.8
Mus	9.9	0.021	5.8	13.9	21.0
SSA	18.6	0.024	14.0	23.3	12.8

Le racisme a augmenté (%)

Group	Share	St. dev	Min	Max	CV
Total	36.9	0.011	34.8	39.0	2.9
LU	44.3	0.017	40.9	47.7	3.9
PT	38.1	0.028	32.6	43.6	7.4
Front	35.3	0.026	30.2	40.3	7.3
AutEU	21.7	0.029	16.1	27.3	13.2
NonEU	27.3	0.018	23.7	30.8	6.7
LS	40.6	0.035	33.8	47.4	8.5
MS	44.8	0.019	41.1	48.6	4.3
HS	30.6	0.014	27.9	33.2	4.4
18-34	31.7	0.021	27.6	35.8	6.6
35-54	34.5	0.015	31.5	37.5	4.5
55+	43.8	0.019	40.0	47.5	4.4
Noir	28.8	0.034	22.2	35.4	11.7
Mus	28.2	0.032	22.0	34.4	11.2
SSA	26.4	0.026	21.4	31.5	9.8

Légende. Pour chaque question, ces tableaux livrent la part des répondants calculés sur l'échantillon total et pour chaque groupe (après prise en compte des pondérations), l'écart-type, les bornes inférieures (Min) et supérieures (Max) définissant l'intervalle de confiance à 95%, et les coefficients de variation (CV = écart-type/moyenne)

Intervalles de confiance - Racisme



Souhaite éviter un voisin de type particulier (%)

Group	Share	St. dev	Min	Max	CV
Total	11.1	0.007	9.7	12.5	6.3
LU	13.0	0.012	10.6	15.3	9.1
PT	5.4	0.013	2.9	8.0	23.7
Front	12.3	0.018	8.9	15.8	14.2
AutEU	11.3	0.023	6.8	15.9	20.5
NonEU	9.4	0.012	7.0	11.7	12.9
LS	12.4	0.023	8.0	16.8	18.2
MS	11.1	0.012	8.7	13.4	10.8
HS	10.8	0.010	9.0	12.7	8.8
18-34	7.7	0.012	5.4	10.0	15.1
35-54	10.0	0.010	8.0	12.1	10.2
55+	14.7	0.014	12.0	17.4	9.3
Noir	12.2	0.024	7.6	16.9	19.4
Mus	1.7	0.009	-0.1	3.5	53.6
SSA	8.4	0.017	5.0	11.8	20.6

Souhaite éviter un supérieur de type particulier (%)

Group	Share	St. dev	Min	Max	CV
Total	6.3	0.005	5.2	7.3	8.6
LU	6.6	0.009	4.9	8.3	13.2
PT	6.7	0.015	3.8	9.7	22.4
Front	4.3	0.010	2.3	6.3	23.8
AutEU	6.0	0.017	2.7	9.4	28.5
NonEU	6.9	0.010	4.9	8.8	14.4
LS	8.3	0.020	4.5	12.1	23.5
MS	5.7	0.009	4.0	7.5	15.5
HS	5.7	0.007	4.4	7.1	12.0
18-34	5.3	0.009	3.5	7.2	17.7
35-54	6.9	0.009	5.2	8.6	12.6
55+	5.7	0.009	4.0	7.5	15.7
Noir	10.1	0.023	5.6	14.7	22.9
Mus	2.0	0.010	0.0	4.0	51.4
SSA	7.7	0.016	4.5	10.8	21.1

Légende. Pour chaque, ces tableaux livrent la part des répondants calculés sur l'échantillon total et pour chaque groupe (après prise en compte des pondérations), l'écart-type, les bornes inférieures (Min) et supérieures (Max) définissant l'intervalle de confiance à 95%, et les coefficients de variation (CV = écart-type/moyenne)

Intervalles de confiance - Immigration



L'immigration n'enrichit pas l'identité du pays (%)

Group	Share	St. dev	Min	Max	CV
Total	13.0	0.008	11.5	14.6	6.0
LU	18.6	0.014	15.9	21.3	7.3
PT	5.2	0.013	2.8	7.7	24.0
Front	7.8	0.014	5.1	10.6	18.1
AutEU	13.5	0.023	9.0	18.0	17.0
NonEU	8.3	0.013	5.8	10.8	15.4
LS	14.3	0.024	9.7	18.9	16.4
MS	14.0	0.013	11.4	16.6	9.4
HS	11.0	0.010	9.0	13.0	9.2
18-34	11.9	0.015	9.0	14.8	12.5
35-54	10.2	0.010	8.2	12.2	10.1
55+	16.7	0.015	13.8	19.6	8.9
Noir	8.3	0.021	4.2	12.3	25.1
Mus	17.0	0.027	11.7	22.3	15.9
SSA	5.2	0.014	2.5	7.9	26.6

Enfants d'immigrés ≠ vrais luxembourgeois (%)

Group	Share	St. dev	Min	Max	CV
Total	12.2	0.008	10.7	13.6	6.2
LU	12.7	0.012	10.3	15.0	9.4
PT	11.9	0.020	8.1	15.8	16.4
Front	10.8	0.017	7.4	14.1	15.9
AutEU	15.7	0.024	11.1	20.4	15.2
NonEU	9.9	0.012	7.5	12.2	12.3
LS	11.9	0.022	7.7	16.2	18.2
MS	12.9	0.013	10.3	15.5	10.3
HS	11.4	0.010	9.5	13.4	8.5
18-34	12.4	0.015	9.5	15.3	11.9
35-54	13.5	0.012	11.2	15.9	8.8
55+	10.1	0.012	7.7	12.4	12.0
Noir	15.9	0.026	10.8	21.0	16.4
Mus	6.6	0.026	1.5	11.8	39.8
SSA	11.1	0.019	7.4	14.8	17.0

Les immigrés ne rendent pas la vie meilleure (%)

Group	Share	St. dev	Min	Max	CV
Total	16.7	0.008	15.1	18.4	5.0
LU	25.0	0.015	22.1	28.0	6.0
PT	5.6	0.014	2.9	8.3	24.5
Front	11.6	0.017	8.2	15.0	15.0
AutEU	14.9	0.025	10.0	19.8	16.8
NonEU	8.4	0.012	6.2	10.7	13.6
LS	17.5	0.025	12.6	22.4	14.3
MS	19.5	0.015	16.6	22.4	7.6
HS	13.5	0.011	11.4	15.7	8.0
18-34	14.9	0.016	11.7	18.1	11.0
35-54	12.8	0.011	10.7	15.0	8.6
55+	22.5	0.016	19.2	25.7	7.3
Noir	13.9	0.022	9.6	18.3	16.0
Mus	11.3	0.022	7.0	15.7	19.6
SSA	8.6	0.017	5.3	11.9	19.6

Légende. Pour chaque, ces tableaux livrent la part des répondants calculés sur l'échantillon total et pour chaque groupe (après prise en compte des pondérations), l'écart-type, les bornes inférieures (Min) et supérieures (Max) définissant l'intervalle de confiance à 95%, et les coefficients de variation (CV = écart-type/moyenne)

Intervalles de confiance - Immigration



Les immigrés ne contribuent pas à l'économie (%)

Group	Share	St. dev	Min	Max	CV
Total	10.9	0.007	9.5	12.3	6.5
LU	15.2	0.013	12.7	17.7	8.3
PT	3.3	0.010	1.4	5.3	30.2
Front	6.2	0.012	3.8	8.7	19.9
AutEU	13.6	0.025	8.9	18.4	17.9
NonEU	7.5	0.010	5.4	9.5	14.0
LS	13.6	0.022	9.3	17.9	16.1
MS	12.0	0.012	9.6	14.4	10.3
HS	9.8	0.010	8.0	11.7	9.6
18-34	8.6	0.013	6.0	11.2	15.4
35-54	10.1	0.010	8.2	12.1	9.8
55+	13.4	0.013	10.8	16.0	9.9
Noir	10.4	0.022	6.2	14.7	20.9
Mus	12.2	0.023	7.7	16.7	18.8
SSA	7.5	0.017	4.1	10.8	22.8

Les immigrés sont trop nombreux (%)

Group	Share	St. dev	Min	Max	CV
Total	27.9	0.010	25.9	29.8	3.6
LU	29.3	0.016	26.2	32.4	5.4
PT	37.9	0.028	32.4	43.3	7.3
Front	14.3	0.018	10.7	18.0	12.9
AutEU	24.6	0.032	18.4	30.8	12.9
NonEU	30.1	0.017	26.9	33.4	5.5
LS	37.3	0.034	30.6	43.9	9.1
MS	33.5	0.018	29.9	37.0	5.4
HS	21.3	0.012	18.9	23.7	5.7
18-34	27.2	0.019	23.5	30.9	7.0
35-54	25.8	0.014	22.9	28.6	5.6
55+	30.1	0.018	26.6	33.7	6.0
Noir	38.8	0.034	32.2	45.5	8.7
Mus	41.2	0.039	33.5	48.9	9.6
SSA	29.8	0.027	24.5	35.1	9.1

Légende. Pour chaque, ces tableaux livrent la part des répondants calculés sur l'échantillon total et pour chaque groupe (après prise en compte des pondérations), l'écart-type, les bornes inférieures (Min) et supérieures (Max) définissant l'intervalle de confiance à 95%, et les coefficients de variation (CV = écart-type/moyenne)

Intervalles de confiance - Immigration



Accès au logement: Luxembourgeois prioritaires (%)

Group	Share	St. dev	Min	Max	CV
Total	26.0	0.010	24.1	27.9	3.8
LU	30.5	0.016	27.3	33.7	5.3
PT	15.7	0.022	11.5	20.0	13.8
Front	22.0	0.022	17.8	26.3	9.9
AutEU	21.4	0.028	15.9	26.9	13.2
NonEU	28.5	0.018	25.0	31.9	6.2
LS	31.3	0.032	25.1	37.5	10.1
MS	29.0	0.017	25.7	32.4	5.8
HS	22.1	0.013	19.6	24.5	5.7
18-34	26.4	0.019	22.6	30.2	7.4
35-54	22.3	0.014	19.6	25.0	6.1
55+	29.9	0.018	26.3	33.4	6.0
Noir	29.4	0.032	23.1	35.7	11.0
Mus	35.7	0.040	28.0	43.5	11.1
SSA	28.8	0.028	23.3	34.2	9.8

Immigrés devraient apprendre le luxembourgeois (%)

Group	Share	St. dev	Min	Max	CV
Total	67.0	0.010	65.1	68.9	1.5
LU	82.4	0.013	79.8	85.0	1.6
PT	51.5	0.029	45.9	57.2	5.6
Front	53.3	0.025	48.4	58.3	4.7
AutEU	50.4	0.034	43.7	57.1	6.8
NonEU	60.2	0.020	56.4	64.1	3.3
LS	63.5	0.031	57.4	69.5	4.8
MS	74.7	0.016	71.6	77.9	2.2
HS	61.7	0.014	59.0	64.3	2.2
18-34	63.7	0.020	59.8	67.7	3.2
35-54	62.5	0.015	59.5	65.5	2.5
55+	74.2	0.016	71.1	77.3	2.1
Noir	68.2	0.027	62.9	73.6	4.0
Mus	62.5	0.037	55.3	69.7	5.9
SSA	67.7	0.028	62.2	73.2	4.1

Légende. Pour chaque, ces tableaux livrent la part des répondants calculés sur l'échantillon total et pour chaque groupe (après prise en compte des pondérations), l'écart-type, les bornes inférieures (Min) et supérieures (Max) définissant l'intervalle de confiance à 95%, et les coefficients de variation (CV = écart-type/moyenne)



Intervalles de confiance – Discriminations comme témoin



Discrim. < couleur de peau est répandue (%)

Group	Share	St. dev	Min	Max	CV
Total	48.3	0.011	46.2	50.4	2.2
LU	55.2	0.017	51.8	58.6	3.1
PT	49.3	0.029	43.7	55.0	5.9
Front	46.7	0.026	41.6	51.9	5.6
AutEU	29.2	0.031	23.1	35.4	10.7
NonEU	42.7	0.020	38.9	46.5	4.6
LS	41.0	0.035	34.2	47.8	8.4
MS	52.7	0.019	49.0	56.4	3.6
HS	47.4	0.014	44.6	50.2	3.0
18-34	60.7	0.021	56.6	64.8	3.5
35-54	45.3	0.016	42.1	48.4	3.6
55+	42.8	0.019	39.0	46.6	4.5
Noir	64.0	0.035	57.2	70.8	5.4
Mus	41.3	0.050	31.6	51.0	12.0
SSA	46.3	0.031	40.3	52.3	6.6

Discrim. < maîtrise du lux. est répandue (%)

Group	Share	St. dev	Min	Max	CV
Total	48.8	0.011	46.6	50.9	2.3
LU	52.8	0.018	49.4	56.2	3.3
PT	60.8	0.029	55.2	66.5	4.7
Front	45.9	0.026	40.8	51.0	5.7
AutEU	40.9	0.036	33.8	47.9	8.8
NonEU	35.8	0.018	32.2	39.3	5.0
LS	46.8	0.032	40.4	53.1	6.9
MS	55.5	0.019	51.7	59.2	3.4
HS	45.2	0.015	42.4	48.1	3.3
18-34	53.9	0.022	49.6	58.1	4.0
35-54	48.8	0.016	45.6	52.0	3.4
55+	45.2	0.019	41.4	49.0	4.3
Noir	52.3	0.031	46.2	58.4	5.9
Mus	37.5	0.051	27.4	47.5	13.7
SSA	41.2	0.028	35.6	46.8	6.9

Discrim. < maîtrise du français est répandue (%)

Group	Share	St. dev	Min	Max	CV
Total	30.9	0.010	28.9	32.9	3.3
LU	31.9	0.016	28.7	35.1	5.1
PT	42.8	0.029	37.2	48.5	6.8
Front	20.0	0.022	15.7	24.3	10.9
AutEU	28.3	0.032	22.1	34.5	11.2
NonEU	30.2	0.017	26.8	33.5	5.7
LS	30.4	0.031	24.4	36.4	10.1
MS	33.6	0.018	30.0	37.2	5.4
HS	28.2	0.013	25.6	30.8	4.6
18-34	37.1	0.021	33.0	41.3	5.7
35-54	31.9	0.016	28.9	35.0	4.9
55+	25.1	0.017	21.7	28.4	6.8
Noir	32.3	0.036	25.3	39.2	11.0
Mus	29.7	0.036	22.7	36.8	12.1
SSA	23.6	0.027	18.3	28.8	11.3

Légende. Pour chaque, ces tableaux livrent la part des répondants calculés sur l'échantillon total et pour chaque groupe (après prise en compte des pondérations), l'écart-type, les bornes inférieures (Min) et supérieures (Max) définissant l'intervalle de confiance à 95%, et les coefficients de variation (CV = écart-type/moyenne)



Intervalles de confiance – Discriminations comme témoin



Discrim. < maîtrise de l'Allemand est répandue (%)

Group	Share	St. dev	Min	Max	CV
Total	18.5	0.009	16.9	20.2	4.6
LU	18.7	0.014	16.0	21.5	7.4
PT	30.2	0.027	24.9	35.6	9.0
Front	14.9	0.019	11.2	18.7	12.9
AutEU	13.0	0.023	8.6	17.4	17.3
NonEU	15.5	0.012	13.1	17.9	8.0
LS	22.1	0.028	16.7	27.6	12.6
MS	24.1	0.016	21.0	27.3	6.7
HS	13.4	0.010	11.5	15.3	7.4
18-34	17.4	0.016	14.2	20.6	9.4
35-54	19.5	0.013	16.9	22.0	6.8
55+	18.6	0.015	15.6	21.6	8.2
Noir	26.1	0.032	19.8	32.4	12.3
Mus	20.4	0.029	14.7	26.1	14.3
SSA	18.9	0.024	14.2	23.7	12.9

Discrim. < maîtrise de l'anglais est répandue (%)

Group	Share	St. dev	Min	Max	CV
Total	40.4	0.011	38.3	42.5	2.7
LU	42.6	0.017	39.3	46.0	4.0
PT	48.6	0.029	42.9	54.4	6.0
Front	39.1	0.026	34.1	44.2	6.5
AutEU	28.9	0.032	22.7	35.1	11.0
NonEU	36.2	0.018	32.7	39.8	5.0
LS	36.6	0.033	30.1	43.1	9.1
MS	41.3	0.018	37.7	44.9	4.5
HS	41.0	0.014	38.2	43.9	3.5
18-34	51.2	0.022	47.0	55.5	4.2
35-54	40.6	0.016	37.4	43.7	4.0
55+	31.9	0.018	28.4	35.5	5.7
Noir	50.4	0.038	43.0	57.8	7.5
Mus	36.1	0.048	26.7	45.4	13.3
SSA	35.9	0.029	30.2	41.6	8.1

Discrim. < le (pré-)nom est répandue (%)

Group	Share	St. dev	Min	Max	CV
Total	30.6	0.010	28.7	32.6	3.3
LU	33.4	0.016	30.2	36.6	4.8
PT	34.5	0.028	29.1	40.0	8.0
Front	31.8	0.025	26.9	36.7	7.9
AutEU	24.0	0.031	17.9	30.1	13.0
NonEU	23.3	0.016	20.2	26.4	6.7
LS	27.0	0.031	21.0	33.1	11.5
MS	31.9	0.018	28.4	35.3	5.5
HS	30.9	0.014	28.2	33.5	4.4
18-34	39.4	0.022	35.2	43.6	5.5
35-54	30.9	0.015	27.9	33.9	5.0
55+	23.6	0.017	20.3	26.9	7.1
Noir	39.6	0.035	32.8	46.3	8.8
Mus	26.4	0.038	19.1	33.8	14.2
SSA	28.7	0.028	23.3	34.1	9.6

Légende. Pour chaque, ces tableaux livrent la part des répondants calculés sur l'échantillon total et pour chaque groupe (après prise en compte des pondérations), l'écart-type, les bornes inférieures (Min) et supérieures (Max) définissant l'intervalle de confiance à 95%, et les coefficients de variation (CV = écart-type/moyenne)



Intervalle de confiance – Discriminations comme témoin



Discrim. < la religion est répandue (%)

Group	Share	St. dev	Min	Max	CV
Total	29.6	0.010	27.7	31.6	3.4
LU	38.4	0.017	35.1	41.8	4.4
PT	24.3	0.025	19.5	29.2	10.1
Front	25.6	0.023	21.1	30.1	9.0
AutEU	12.9	0.023	8.3	17.5	18.2
NonEU	24.5	0.017	21.2	27.8	6.9
LS	26.9	0.030	21.1	32.7	11.1
MS	33.7	0.018	30.3	37.2	5.3
HS	27.6	0.013	25.1	30.2	4.7
18-34	37.6	0.021	33.4	41.8	5.7
35-54	27.3	0.014	24.6	30.1	5.1
55+	26.3	0.017	23.0	29.7	6.5
Noir	36.3	0.032	30.1	42.6	8.8
Mus	30.2	0.039	22.6	37.9	13.0
SSA	23.5	0.026	18.4	28.7	11.2

Discrim. < signes culturels est répandue (%)

Group	Share	St. dev	Min	Max	CV
Total	47.6	0.011	45.5	49.7	2.3
LU	58.6	0.017	55.3	62.0	2.9
PT	44.6	0.029	38.9	50.2	6.4
Front	47.6	0.026	42.4	52.8	5.6
AutEU	29.8	0.032	23.6	36.0	10.6
NonEU	31.3	0.017	27.9	34.7	5.5
LS	38.2	0.035	31.5	45.0	9.0
MS	51.3	0.019	47.6	55.0	3.7
HS	47.5	0.014	44.8	50.3	2.9
18-34	51.9	0.021	47.8	56.0	4.0
35-54	43.5	0.016	40.5	46.6	3.6
55+	49.2	0.019	45.4	53.0	4.0
Noir	41.9	0.035	35.0	48.8	8.4
Mus	35.4	0.042	27.1	43.6	11.9
SSA	27.4	0.027	22.1	32.6	9.8

Légende. Pour chaque, ces tableaux livrent la part des répondants calculés sur l'échantillon total et pour chaque groupe (après prise en compte des pondérations), l'écart-type, les bornes inférieures (Min) et supérieures (Max) définissant l'intervalle de confiance à 95%, et les coefficients de variation (CV = écart-type/moyenne)



Intervalles de confiance – Discriminations comme témoin



Discrim. s'exprime en recherche d'emploi (%)

Group	Share	St. dev	Min	Max	CV
Total	44.5	0.011	42.4	46.6	2.5
LU	46.2	0.017	42.8	49.5	3.7
PT	52.6	0.029	46.9	58.3	5.6
Front	39.5	0.026	34.4	44.6	6.6
AutEU	34.2	0.033	27.7	40.7	9.7
NonEU	44.8	0.020	40.9	48.6	4.4
LS	36.5	0.033	30.0	42.9	9.0
MS	46.7	0.019	43.0	50.5	4.1
HS	45.2	0.015	42.3	48.1	3.3
18-34	51.1	0.021	47.0	55.3	4.2
35-54	45.2	0.017	42.0	48.5	3.7
55+	39.1	0.019	35.4	42.9	4.9
Noir	55.3	0.035	48.4	62.2	6.4
Mus	48.7	0.042	40.5	56.8	8.6
SSA	47.8	0.030	41.9	53.6	6.3

Discrim. s'exprime en recherche de logement (%)

Group	Share	St. dev	Min	Max	CV
Total	50.0	0.011	47.8	52.1	2.2
LU	56.4	0.017	53.1	59.8	3.1
PT	51.7	0.029	46.1	57.3	5.5
Front	42.7	0.026	37.6	47.9	6.2
AutEU	40.7	0.034	33.9	47.4	8.5
NonEU	43.5	0.019	39.8	47.3	4.4
LS	39.7	0.034	33.1	46.4	8.6
MS	52.1	0.019	48.3	55.9	3.7
HS	51.9	0.014	49.0	54.7	2.8
18-34	51.0	0.022	46.7	55.2	4.3
35-54	49.2	0.017	45.9	52.5	3.4
55+	50.9	0.019	47.1	54.6	3.8
Noir	58.4	0.036	51.4	65.4	6.1
Mus	47.2	0.038	39.7	54.7	8.1
SSA	49.8	0.031	43.8	55.8	6.1

Discrim. s'exprime sur le lieu de travail (%)

Group	Share	St. dev	Min	Max	CV
Total	34.6	0.010	32.5	36.6	3.0
LU	35.5	0.016	32.2	38.7	4.6
PT	45.0	0.029	39.2	50.7	6.5
Front	29.2	0.024	24.5	33.9	8.2
AutEU	25.3	0.029	19.5	31.1	11.6
NonEU	34.9	0.019	31.2	38.6	5.4
LS	31.6	0.032	25.3	37.8	10.2
MS	37.9	0.019	34.3	41.5	4.9
HS	33.0	0.014	30.3	35.8	4.2
18-34	42.9	0.021	38.8	47.1	5.0
35-54	37.1	0.016	33.9	40.2	4.4
55+	25.6	0.017	22.3	29.0	6.7
Noir	49.7	0.035	42.9	56.6	7.0
Mus	34.5	0.049	24.9	44.0	14.2
SSA	37.4	0.029	31.8	43.0	7.6

Légende. Pour chaque, ces tableaux livrent la part des répondants calculés sur l'échantillon total et pour chaque groupe (après prise en compte des pondérations), l'écart-type, les bornes inférieures (Min) et supérieures (Max) définissant l'intervalle de confiance à 95%, et les coefficients de variation (CV = écart-type/moyenne)



Intervalles de confiance – Discriminations comme témoin



Discrim. s'exprime lors de contrôle de police (%)					
Group	Share	St. dev	Min	Max	CV
Total	32.6	0.010	30.6	34.7	3.2
LU	37.0	0.017	33.8	40.3	4.5
PT	43.9	0.030	38.1	49.7	6.7
Front	26.6	0.024	21.9	31.2	9.0
AutEU	20.0	0.028	14.4	25.5	14.2
NonEU	25.5	0.016	22.3	28.7	6.4
LS	33.6	0.033	27.1	40.1	9.8
MS	34.9	0.018	31.3	38.5	5.3
HS	31.8	0.014	29.1	34.4	4.3
18-34	44.1	0.022	39.9	48.4	4.9
35-54	30.7	0.015	27.6	33.7	5.0
55+	26.5	0.017	23.1	29.9	6.5
Noir	38.3	0.030	32.5	44.2	7.8
Mus	30.4	0.040	22.6	38.3	13.2
SSA	31.5	0.028	26.0	37.0	9.0

Discrim. s'exprime dans les sports/loisirs (%)					
Group	Share	St. dev	Min	Max	CV
Total	11.4	0.007	10.0	12.8	6.2
LU	12.2	0.012	9.9	14.4	9.4
PT	18.4	0.023	14.0	22.8	12.2
Front	6.8	0.013	4.2	9.5	19.7
AutEU	8.5	0.018	5.0	12.0	21.1
NonEU	9.6	0.012	7.3	11.9	12.3
LS	15.6	0.024	10.9	20.3	15.4
MS	13.5	0.013	10.9	16.0	9.7
HS	8.6	0.008	7.0	10.3	9.6
18-34	15.3	0.016	12.2	18.3	10.3
35-54	11.5	0.011	9.4	13.6	9.3
55+	8.4	0.011	6.3	10.6	13.0
Noir	14.6	0.028	9.0	20.1	19.4
Mus	15.0	0.035	8.1	21.9	23.4
SSA	11.4	0.019	7.6	15.1	16.9

Discrim. s'exprime dans l'accès à la santé (%)					
Group	Share	St. dev	Min	Max	CV
Total	10.5	0.007	9.2	11.9	6.6
LU	11.4	0.011	9.2	13.6	10.0
PT	17.3	0.022	13.0	21.6	12.6
Front	6.8	0.014	4.1	9.4	19.9
AutEU	6.9	0.019	3.1	10.7	28.0
NonEU	8.3	0.010	6.3	10.3	12.3
LS	12.1	0.023	7.6	16.5	18.7
MS	12.7	0.013	10.3	15.2	9.8
HS	7.9	0.008	6.3	9.5	10.4
18-34	14.8	0.016	11.7	18.0	10.9
35-54	10.2	0.010	8.2	12.2	9.8
55+	7.6	0.010	5.6	9.7	13.6
Noir	14.6	0.028	9.2	20.0	18.8
Mus	12.7	0.036	5.7	19.8	28.3
SSA	11.2	0.020	7.3	15.0	17.7

Légende. Pour chaque, ces tableaux livrent la part des répondants calculés sur l'échantillon total et pour chaque groupe (après prise en compte des pondérations), l'écart-type, les bornes inférieures (Min) et supérieures (Max) définissant l'intervalle de confiance à 95%, et les coefficients de variation (CV = écart-type/moyenne)



Intervalles de confiance – Discriminations comme témoin



Discrim. s'exprime dans les admin. publiques (%)

Group	Share	St. dev	Min	Max	CV
Total	22.5	0.009	20.7	24.3	4.0
LU	21.1	0.014	18.4	23.9	6.7
PT	41.0	0.029	35.4	46.7	7.1
Front	18.7	0.021	14.6	22.7	11.1
AutEU	16.3	0.026	11.2	21.4	16.1
NonEU	18.8	0.014	16.1	21.6	7.4
LS	21.2	0.027	15.9	26.5	12.7
MS	23.7	0.016	20.6	26.7	6.6
HS	21.5	0.012	19.1	23.8	5.5
18-34	28.6	0.020	24.8	32.4	6.8
35-54	25.4	0.014	22.6	28.2	5.6
55+	14.8	0.014	12.1	17.4	9.3
Noir	28.3	0.032	22.0	34.7	11.4
Mus	25.7	0.041	17.8	33.7	15.8
SSA	23.4	0.026	18.3	28.4	11.1

Discrim. s'exprime dans l'enseignement (%)

Group	Share	St. dev	Min	Max	CV
Total	26.3	0.010	24.4	28.1	3.6
LU	26.6	0.015	23.7	29.5	5.6
PT	46.7	0.029	41.0	52.4	6.2
Front	18.8	0.021	14.7	22.8	11.0
AutEU	17.8	0.026	12.6	22.9	14.8
NonEU	21.4	0.016	18.3	24.5	7.4
LS	28.8	0.030	22.9	34.7	10.5
MS	29.5	0.017	26.2	32.7	5.7
HS	23.4	0.012	21.0	25.8	5.2
18-34	36.0	0.020	32.1	40.0	5.6
35-54	28.3	0.015	25.3	31.2	5.3
55+	16.5	0.014	13.7	19.3	8.7
Noir	38.2	0.035	31.3	45.1	9.2
Mus	28.4	0.040	20.6	36.2	14.0
SSA	27.0	0.028	21.6	32.4	10.2

Discrim. s'exprime sur les réseaux sociaux (%)

Group	Share	St. dev	Min	Max	CV
Total	43.0	0.011	41.0	45.1	2.5
LU	53.3	0.017	49.9	56.6	3.2
PT	43.7	0.028	38.2	49.2	6.5
Front	41.1	0.025	36.1	46.1	6.2
AutEU	23.5	0.029	18.0	29.1	12.1
NonEU	29.2	0.018	25.6	32.7	6.3
LS	33.4	0.031	27.4	39.5	9.2
MS	46.4	0.019	42.7	50.0	4.0
HS	43.6	0.014	40.8	46.3	3.2
18-34	56.3	0.021	52.1	60.4	3.8
35-54	40.8	0.016	37.7	43.9	3.9
55+	35.6	0.019	32.0	39.3	5.2
Noir	45.6	0.032	39.2	51.9	7.1
Mus	41.7	0.040	33.9	49.5	9.5
SSA	31.0	0.028	25.4	36.5	9.1

Légende. Pour chaque, ces tableaux livrent la part des répondants calculés sur l'échantillon total et pour chaque groupe (après prise en compte des pondérations), l'écart-type, les bornes inférieures (Min) et supérieures (Max) définissant l'intervalle de confiance à 95%, et les coefficients de variation (CV = écart-type/moyenne)



Intervalles de confiance – Discriminations comme victime



Victime de discrim. en recherche d'emploi (%)

Group	Share	St. dev	Min	Max	CV
Total	15.5	0.007	14.0	16.9	4.8
LU	7.8	0.009	5.9	9.6	12.2
PT	29.0	0.026	23.8	34.2	9.1
Front	14.1	0.017	10.8	17.4	12.0
AutEU	12.0	0.024	7.4	16.6	19.7
NonEU	29.4	0.017	26.1	32.6	5.7
LS	16.2	0.024	11.4	20.9	15.0
MS	17.0	0.014	14.4	19.7	8.0
HS	14.4	0.009	12.6	16.3	6.5
18-34	17.4	0.015	14.5	20.4	8.7
35-54	20.7	0.013	18.1	23.2	6.3
55+	7.9	0.010	5.9	9.8	12.4
Noir	35.2	0.035	28.4	42.0	9.9
Mus	34.0	0.033	27.6	40.4	9.6
SSA	34.7	0.028	29.1	40.2	8.2

Victime de discrim. en recherche de logement (%)

Group	Share	St. dev	Min	Max	CV
Total	13.7	0.007	12.3	15.0	5.1
LU	7.2	0.009	5.4	9.0	12.6
PT	25.8	0.026	20.7	30.8	10.0
Front	7.7	0.013	5.0	10.3	17.5
AutEU	13.7	0.025	8.9	18.6	17.9
NonEU	27.1	0.016	24.0	30.1	5.8
LS	15.9	0.024	11.2	20.7	15.2
MS	15.1	0.013	12.6	17.5	8.4
HS	12.4	0.009	10.6	14.1	7.1
18-34	14.0	0.013	11.3	16.6	9.6
35-54	18.7	0.013	16.2	21.1	6.8
55+	7.9	0.010	6.0	9.8	12.2
Noir	35.1	0.033	28.6	41.6	9.4
Mus	32.0	0.033	25.6	38.5	10.2
SSA	38.2	0.030	32.4	44.1	7.8

Victime de discrim. sur le lieu du travail (%)

Group	Share	St. dev	Min	Max	CV
Total	17.3	0.008	15.8	18.9	4.5
LU	11.6	0.011	9.5	13.8	9.4
PT	33.3	0.028	27.8	38.8	8.4
Front	16.8	0.019	13.1	20.5	11.2
AutEU	12.9	0.024	8.2	17.6	18.7
NonEU	23.8	0.015	20.9	26.7	6.2
LS	19.0	0.026	14.0	24.0	13.5
MS	20.8	0.015	18.0	23.7	7.0
HS	14.8	0.010	12.9	16.7	6.6
18-34	19.1	0.016	15.9	22.3	8.6
35-54	23.0	0.014	20.3	25.7	6.0
55+	9.8	0.011	7.7	11.9	10.7
Noir	41.2	0.038	33.7	48.7	9.3
Mus	27.9	0.033	21.4	34.3	11.9
SSA	35.0	0.028	29.5	40.5	8.0

Légende. Pour chaque, ces tableaux livrent la part des répondants calculés sur l'échantillon total et pour chaque groupe (après prise en compte des pondérations), l'écart-type, les bornes inférieures (Min) et supérieures (Max) définissant l'intervalle de confiance à 95%, et les coefficients de variation (CV = écart-type/moyenne)

Intervalles de confiance – Discriminations comme victime



Victime de discrim. lors de contrôle de police (%)

Group	Share	St. dev	Min	Max	CV
Total	10.0	0.007	8.7	11.3	6.5
LU	7.0	0.009	5.2	8.8	13.2
PT	21.3	0.024	16.5	26.0	11.5
Front	8.4	0.014	5.6	11.1	16.7
AutEU	6.4	0.018	2.8	10.0	28.6
NonEU	13.1	0.013	10.5	15.6	10.0
LS	10.7	0.020	6.7	14.7	18.9
MS	12.7	0.013	10.2	15.2	10.0
HS	7.6	0.007	6.2	9.1	9.6
18-34	11.4	0.014	8.7	14.2	12.3
35-54	12.4	0.011	10.3	14.6	8.9
55+	6.3	0.009	4.6	8.0	14.0
Noir	23.9	0.031	17.8	29.9	13.0
Mus	27.4	0.040	19.6	35.2	14.5
SSA	18.9	0.023	14.4	23.3	12.0

Victime de discrim. dans le sport et les loisirs (%)

Group	Share	St. dev	Min	Max	CV
Total	8.4	0.006	7.2	9.6	7.3
LU	7.4	0.009	5.6	9.2	12.5
PT	15.4	0.021	11.3	19.6	13.8
Front	5.9	0.012	3.5	8.3	20.5
AutEU	6.7	0.018	3.2	10.2	26.6
NonEU	9.0	0.011	6.9	11.0	11.7
LS	11.9	0.023	7.3	16.5	19.6
MS	10.4	0.012	8.2	12.7	11.2
HS	6.1	0.007	4.8	7.4	11.0
18-34	10.7	0.014	8.0	13.4	12.8
35-54	9.9	0.010	7.9	11.9	10.1
55+	4.9	0.008	3.2	6.5	17.1
Noir	11.3	0.024	6.5	16.0	21.4
Mus	19.8	0.043	11.3	28.3	21.9
SSA	10.2	0.019	6.5	13.9	18.5

Victime de discrim. dans l'accès aux soins (%)

Group	Share	St. dev	Min	Max	CV
Total	8.2	0.006	7.1	9.3	7.1
LU	5.3	0.008	3.8	6.8	14.5
PT	21.1	0.024	16.4	25.8	11.5
Front	6.5	0.013	4.0	9.0	19.9
AutEU	5.2	0.017	1.9	8.5	32.6
NonEU	9.4	0.011	7.3	11.6	11.5
LS	8.9	0.019	5.1	12.7	21.7
MS	10.7	0.011	8.5	12.9	10.4
HS	6.3	0.007	4.9	7.6	10.8
18-34	7.9	0.011	5.8	10.0	13.3
35-54	11.3	0.011	9.2	13.4	9.6
55+	5.1	0.008	3.5	6.7	15.8
Noir	13.5	0.025	8.5	18.5	18.8
Mus	13.5	0.027	8.3	18.7	19.6
SSA	13.5	0.021	9.3	17.7	15.9

Légende. Pour chaque, ces tableaux livrent la part des répondants calculés sur l'échantillon total et pour chaque groupe (après prise en compte des pondérations), l'écart-type, les bornes inférieures (Min) et supérieures (Max) définissant l'intervalle de confiance à 95%, et les coefficients de variation (CV = écart-type/moyenne)

Intervalles de confiance – Politique publiques



Craintes d'être victime d'incidents racistes (%)

Group	Share	St. dev	Min	Max	CV
Total	29.7	0.010	27.7	31.6	3.4
LU	33.7	0.017	30.5	37.0	4.9
PT	37.2	0.028	31.6	42.8	7.6
Front	14.9	0.019	11.2	18.6	12.6
AutEU	23.7	0.032	17.5	29.8	13.3
NonEU	29.8	0.017	26.6	33.0	5.6
LS	30.4	0.031	24.3	36.5	10.3
MS	36.6	0.018	33.1	40.1	4.9
HS	24.4	0.013	21.9	26.8	5.2
18-34	31.9	0.020	28.0	35.9	6.3
35-54	29.1	0.015	26.1	32.0	5.2
55+	28.4	0.018	24.9	31.8	6.2
Noir	38.4	0.030	32.6	44.2	7.7
Mus	37.0	0.035	30.2	43.9	9.4
SSA	28.1	0.027	22.7	33.4	9.8

L'identification et la sanction sont insuffisantes (%)

Group	Share	St. dev	Min	Max	CV
Total	50.3	0.011	48.1	52.5	2.2
LU	53.7	0.018	50.2	57.1	3.3
PT	58.4	0.029	52.7	64.0	4.9
Front	43.9	0.026	38.8	48.9	5.9
AutEU	40.4	0.035	33.6	47.1	8.6
NonEU	47.1	0.020	43.2	51.0	4.2
LS	46.8	0.033	40.4	53.2	7.0
MS	54.3	0.019	50.5	58.0	3.5
HS	49.6	0.015	46.7	52.4	3.0
18-34	54.7	0.022	50.4	59.0	4.0
35-54	50.0	0.017	46.7	53.2	3.3
55+	47.8	0.019	44.0	51.6	4.1
Noir	66.1	0.033	59.7	72.5	5.0
Mus	54.4	0.037	47.1	61.7	6.8
SSA	54.2	0.030	48.4	60.1	5.5

Nouvelles décisions politiques sont nécessaires (%)

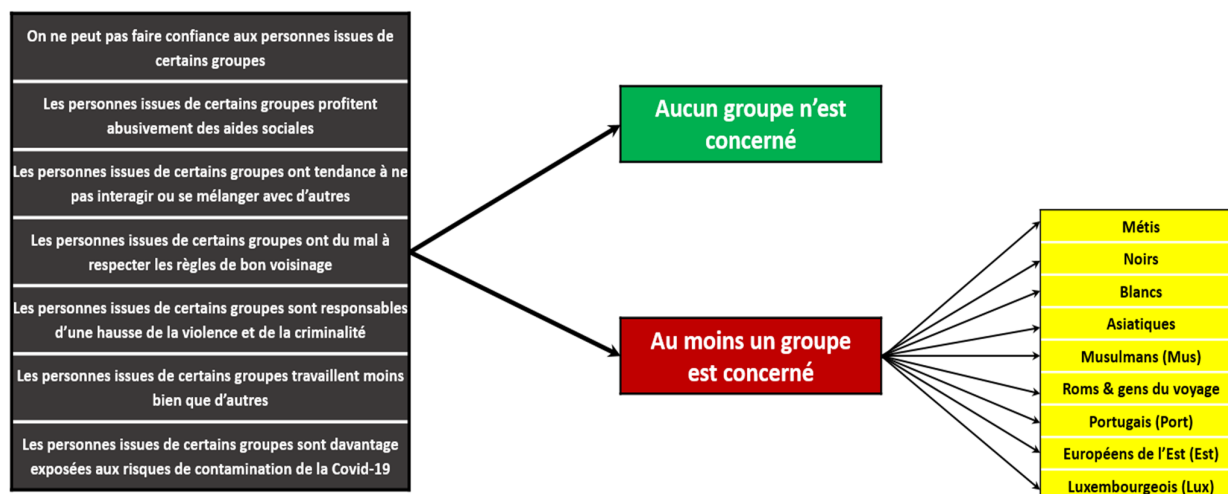
Group	Share	St. dev	Min	Max	CV
Total	68.4	0.010	66.4	70.4	1.5
LU	66.7	0.016	63.5	69.9	2.4
PT	80.4	0.023	75.9	84.8	2.8
Front	67.2	0.025	62.4	72.0	3.6
AutEU	60.8	0.036	53.6	67.9	6.0
NonEU	69.6	0.020	65.8	73.4	2.8
LS	62.0	0.033	55.6	68.4	5.3
MS	70.4	0.017	67.0	73.8	2.4
HS	69.5	0.014	66.8	72.2	2.0
18-34	73.6	0.020	69.7	77.4	2.7
35-54	68.7	0.015	65.7	71.7	2.2
55+	65.2	0.018	61.6	68.8	2.8
Noir	82.0	0.030	76.1	87.9	3.7
Mus	78.7	0.039	71.1	86.3	4.9
SSA	78.7	0.025	73.8	83.7	3.2

Légende. Pour chaque, ces tableaux livrent la part des répondants calculés sur l'échantillon total et pour chaque groupe (après prise en compte des pondérations), l'écart-type, les bornes inférieures (Min) et supérieures (Max) définissant l'intervalle de confiance à 95%, et les coefficients de variation (CV = écart-type/moyenne)

D. Stéréotypes dans la société luxembourgeoise

L'enquête comprend une question sur les stéréotypes. Les stéréotypes anti-immigrés sont répandus dans la plupart des sociétés. Ces stéréotypes négatifs sont en partie dus à la désinformation et au rejet de la diversité. Les études de psychologie sociale ont depuis longtemps montré que les stéréotypes sont des raccourcis inconscients et simplistes qui permettent aux humains de prendre des décisions plus faciles et rapides, ce qui les incite à y adhérer sans réfléchir. Ils sont forgés par les événements historiques, l'éducation, l'entourage privé, les réseaux sociaux, les médias, etc. Quelle que soit leur origine, les stéréotypes négatifs, conscients ou inconscients, conduisent souvent à des pratiques discriminatoires⁴⁹.

Dans notre enquête, les répondants sont amenés à se prononcer sur sept stéréotypes (cadres en gris ci-dessous). Ils peuvent répondre qu'aucun groupe ethno-racial n'est concerné par le stéréotype (cadre en vert), ou bien associer le stéréotype à un ou plusieurs groupes proposés (cadres en jaune). Dans les graphiques qui suivent, le cadre du haut reproduit la part des répondants ayant coché au moins un groupe visé (cadre en rouge), dans la population totale et dans chaque sous-population. Ensuite, le graphique du bas illustre la répartition des stéréotypes par groupe visé. Comme plusieurs groupes peuvent être cochés, la somme ne fait pas 100%.



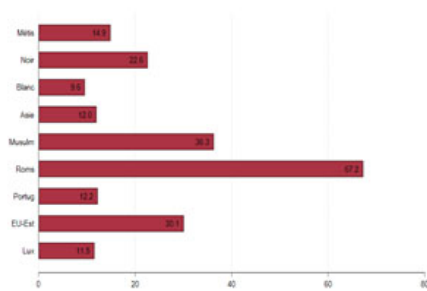
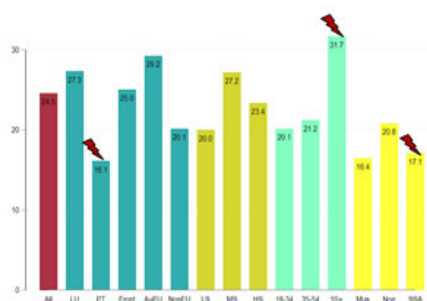
⁴⁹ Voir la Policy brief 2021-04 du LISER : « Stereotypes about immigrant students and discrimination in grading » par Michela Carlana, Eliana La Ferrara et Paolo Pinotti.



Stéréotypes au Luxembourg

On ne peut pas faire confiance aux personnes issues de certains groupes

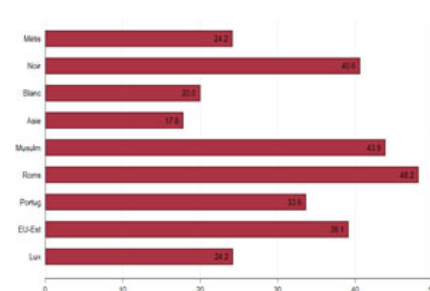
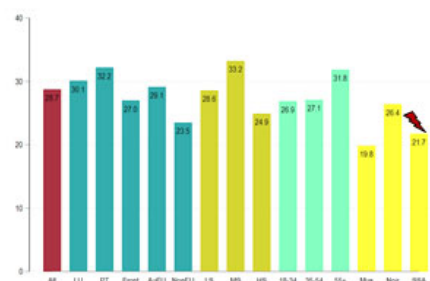
Un groupe au moins est concerné: 24,5%



Groupes visés: Roms > Mus > Est > Noir

Les personnes issues de certains groupes profitent abusivement des aides sociales

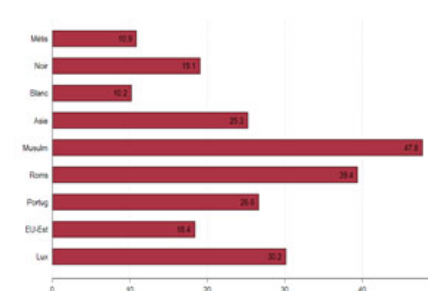
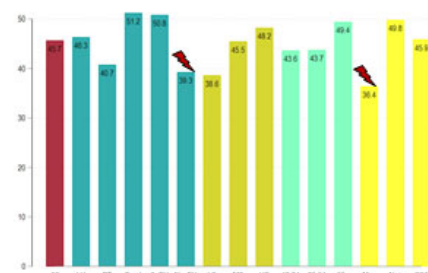
Un groupe au moins est concerné: 28,7%



Visés: Roms > Mus > Noir > Est > Port

Les personnes issues de certains groupes ont tendance à ne pas interagir ou se mélanger avec d'autres

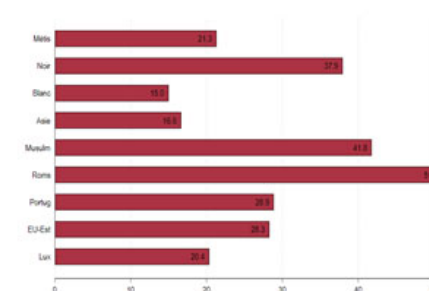
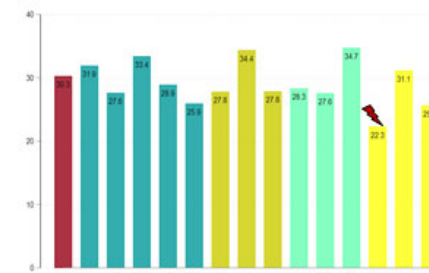
Un groupe au moins est concerné: 45,7%



Visés: Mus > Roms > Lux > Port > Asie

Les personnes issues de certains groupes ont du mal à respecter les règles de bon voisinage

Un groupe au moins est concerné: 30,3%



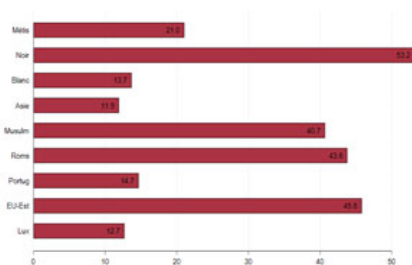
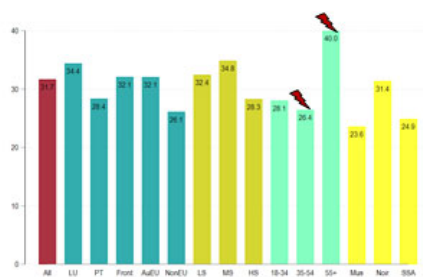
Visés: Roms > Mus > Noirs > Port > Est



Stéréotypes au Luxembourg

Les personnes issues de certains groupes sont responsables d'une hausse de la violence et de la criminalité

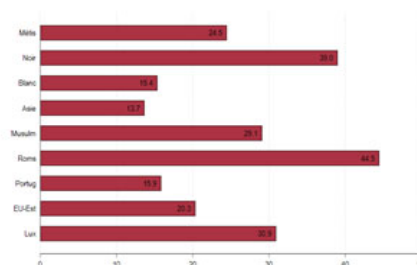
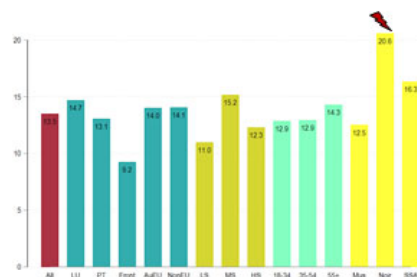
Un groupe au moins est concerné: 31,7%



Visés: Noirs > Est > Roms > Mus

Les personnes issues de certains groupes travaillent moins bien que d'autres

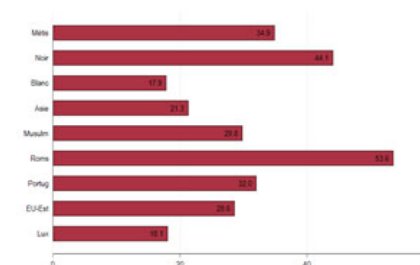
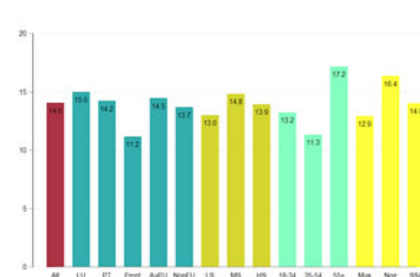
Un groupe au moins est concerné: 13,5%



Visés: Roms > Noirs > Lux > Mus

Les personnes issues de certains groupes sont davantage exposées aux risques de contamination de la Covid-19

Un groupe au moins est concerné: 14,0%



Visés: Roms > Noirs > Métis

E. Méthodologie statistique

Le LISER a lancé une enquête web auprès d'un échantillon de 15.000 personnes âgées de 17,5 ans et plus (âge calculé en décembre 2020) qui résidaient dans le pays en février 2021. Le Centre de Technologies et de l'Information de l'Etat (CTIE) a effectué l'envoi d'un courrier postal auprès des personnes sélectionnées pour les inviter à participer d'une manière volontaire à l'enquête. A l'issue de la participation à cette enquête, 2.949 questionnaires (partiellement) complétés ont été retenus pour constituer un échantillon de répondants. Le taux de réponse global est donc de 19,7%.

Dans ce type d'enquête, une pondération de l'échantillon des répondants est nécessaire pour limiter les effets indésirables qu'introduit le phénomène de la non-réponse. En assimilant la présence d'une non-réponse à une deuxième phase d'échantillonnage, la correction de la non-réponse consiste à augmenter les poids des répondants pour compenser la présence de biais éventuels (biais de sélection) introduits par les non-réponses. Une correction efficace de la non-réponse repose sur une analyse préalable du comportement de réponse. L'objet de ce document est de décrire la méthode de pondération ainsi que le système de pondération retenu.

Ce document s'articule de la manière suivante. En se plaçant dans le contexte d'une première phase d'échantillonnage, la Section a) est consacrée à une description respectivement des sources administratives, de la base de sondage créée ainsi que du plan d'échantillonnage retenu pour la sélection des 15.000 personnes. L'approche générale utilisée pour l'analyse et la correction de la non-réponse fait l'objet de la Section b). La Section c) est consacrée à la construction des poids finaux à partir d'une procédure de calage qui a pour objectif de réduire les erreurs d'échantillonnage et de non-réponse (réduire le biais et la variance des estimateurs). A titre d'illustration, plusieurs exemples d'estimation d'une proportion figurent dans cette même Section.

1. Information auxiliaire, base de sondage et plan de sondage

a) Information auxiliaire

Sur la plateforme de la sécurité sociale (IGSS), on a reçu quatre fichiers de données : un premier fichier porte sur les caractéristiques sociodémographiques des individus âgés de 17,5 ans et plus en décembre 2020 (date de référence pour le calcul de l'âge) et qui résidaient sur le territoire du Grand-Duché du Luxembourg au cours du mois de février 2021 (source RNPP); un deuxième fichier indique le statut d'affiliation des résidents affiliés auprès du Système de Sécurité Sociale Luxembourgeois au cours du mois d'octobre 2020; un troisième fichier est consacré aux résidents affiliés occupant un emploi au cours du mois d'octobre 2020 ; les résidents ayant bénéficié d'une pension ou d'une aide sociale au cours du mois d'octobre 2020 figurent dans un quatrième fichier. La période de référence de ces trois derniers fichiers correspond au mois d'**octobre 2020** (source CCSS). Le fichier de base sociodémographique, issu du RNPP, correspond au mois de février 2021 et contient un total de 522.163 observations (ou individus). Ces fichiers nous permettront de construire une base de sondage (1^{ère} étape dans le plan d'échantillonnage), de planifier la stratégie d'échantillonnage (2^{ème} étape dans le plan d'échantillonnage), et de définir des variables auxiliaires utilisées notamment pour la validation de l'échantillon sélectionné (3^{ème} étape dans le plan d'échantillonnage).

b) Définition de la base de sondage

Pour la définition de la base de sondage, on part du fichier portant sur les caractéristiques sociodémographiques. Ce fichier contient un total de 522 163 observations (ou individus). Dans ce fichier, on a identifié certaines incohérences :

- Nous avons identifié 2.993 individus pour lesquels la date de création du matricule se situe après le mois d'octobre 2020 (entre novembre 2020 et février 2021).
- Nous avons identifié 319 individus avec canton de résidence non renseigné.
- Nous avons identifié 715 individus pour lesquels la variable « groupe de pays de naissance » n'est pas renseignée.

Il a été décidé de supprimer les individus dont au moins une des informations précédentes est manquante. **La base de sondage utilisée est donc composée de 518.104 individus de 17,5 ans et plus (en octobre 2020), qui résidaient au Grand-duché de Luxembourg en février 2021.**

c) Echantillonnage

A partir de cette base de sondage, on a décidé de tirer un **échantillon aléatoire stratifié**. Dans la suite de cette section, on décrit la construction des strates et le tirage. La variable de stratification est créée à partir du croisement de deux variables : le pays de naissance et le statut d'affiliation à la sécurité sociale. Le découpage par pays de naissance ainsi que selon le statut d'affiliation est le suivant :

- On a d'abord divisé la population en 13 groupes de pays de naissance : Luxembourg ; Allemagne ; Belgique ; France ; Portugal ; Italie ; Reste UE14 ; reste UE27 ; reste continent européen ; Nord Afrique et Asie musulmane ; Afrique sub-saharienne ; Reste de l'Asie (incluant l'Océanie et autres régions) ; Amériques.
- Pour les pays de naissance correspondant au Luxembourg et au Portugal, en sachant que le nombre des effectifs est assez grand, il y a un deuxième découpage qui est effectué en fonction de son statut d'affiliation à la sécurité sociale :
 - Pour les personnes nées au Luxembourg, on a découpé en quatre catégories : (i) travailleurs (*blue collar*, *white collar*, fonctionnaires, non-salariés) ; (ii) chômeurs, assurés volontaires, non-affiliés à la sécurité sociale et autre ; (iii) pensionnés (pré-retraités, invalides et retraités) ; et (iv) co-assurés.
 - Pour les personnes nées au Portugal, on a découpé en trois catégories : (i) salariés *blue collar* ; (ii) salariés *white collar*, fonctionnaires et non-salariés ; et (iii) le reste.

Nous obtenons donc quatre strates pour les personnes nées au Luxembourg, trois strates pour les personnes nées au Portugal, et une strate pour les personnes nées dans chacun des onze groupes de pays de naissance restants. Après avoir ventilé la population de la base de sondage selon les dix-huit strates retenues ($h = 1 \dots H$), on a tiré un échantillon de 15.000 individus répartis de la façon suivante (voir tableau 1) :

- 8.500 individus tirés de manière proportionnelle à la taille de chacune des dix-huit strates dans la base de sondage.
- 1.500 individus nés au Portugal additionnels, tirés de manière proportionnelle à la taille des trois strates relatives aux personnes nées au Portugal dans la base de sondage.
- Enfin, 5.000 individus additionnels nés en Afrique du nord et Asie Musulmane ; en Afrique sub-saharienne ; dans le reste de l'Asie et autres ; et dans les Amériques, et tirés de manière proportionnelle à la taille de ces quatre groupes dans la base de sondage.

Tableau 1. Distribution de la population et de l'échantillon par strate

Strates (h)	Variables auxiliaires		Taille	
	Pays de naissance	Statut d'affiliation à la sécurité sociale	Population	Echantillon
			N _h	n _{sh}
1		Salariés et non-salariés	112.405	1.844
2	Luxembourg	Chômeurs, assurés volontaires, non affiliés et autre cas	38.150	626
3		Pensionnés	43.994	722
4		Co-assurés	40.160	659
5	Allemagne		15.372	252
6	Belgique		19.649	322
7	France		40.226	660
8		Blue collars	29.161	1.110
9	Portugal	White collars, fonctionnaires et non-salariés	13.075	499
10		Autre cas	26.951	1.026
11	Italie		17.934	294
12	Reste de UE14		17.591	289
13	Reste de UE27		19.275	316
14	Reste Europe		26.149	429
15	Afrique du Nord & Asie Musulmane		13.268	1.362
16	Reste Afrique		20.200	2.072
17	Asie & Océanie & Autre		12.692	1.302
18	Amériques		11.852	1.216
Total			518.104	15.000

d) *Critère de validation*

Pour tester la validité de l'échantillon sélectionné, on a utilisé les données sur le canton de résidence et on les a comparées aux données de l'échantillon. On a créé trois groupes de cantons : le canton d'Esch-sur-Alzette, le canton du Luxembourg (y compris Ville et Campagne), et les autres cantons. On a estimé le total de la population par groupe de cantons de résidence et par strate.

Par rapport au plan de l'échantillonnage, l'estimateur d'Horvitz-Thompson est un estimateur sans biais. Pour chaque strate, l'estimateur du total d'une variable d'intérêt y_{hi} est donné par :

$$\hat{Y}_h = \sum_{i=1}^{n_{sh}} \pi_{hi}^{-1} y_{hi}$$

où n_{sh} est la taille de l'échantillon dans chaque strate $h = 1 \dots H$ et π_{hi} est la probabilité d'inclusion dans l'échantillon pour chaque strate, pour le cas d'un échantillon stratifié sans remise, $\pi_{hi} = n_{sh}/N_h$. La variance de cet estimateur du total est donnée par :

$$\hat{V}(\hat{Y}_h) = N_h^2 \left(1 - \frac{n_{sh}}{N_h}\right) \frac{s_{y_h}^2}{n_{sh}},$$

où $s_{y_h}^2 = \frac{1}{n_{sh}-1} \sum_{i \in s_h} (y_{hi} - \bar{Y}_h)^2$, $\bar{Y}_h = \sum_{i \in s_h} y_{hi}/n_{sh}$ et N_h est la taille de la population par strata.

Sous réserve que la taille de l'échantillon est suffisante, le calcul des intervalles de confiance est fait sur l'hypothèse de normalité de la distribution des données. Le tableau 2 présente les principales statistiques réalisées pour la validation de l'échantillon : la taille de l'échantillon par strate et par groupe de cantons de résidence, l'estimation pondérée, l'écart-type et les bornes de l'intervalle de confiance associé à chaque estimation et enfin le total de la population (valeurs de référence).

Au niveau du croisement entre la variable de stratification et les trois groupes de cantons, on peut noter que les valeurs de référence (effectifs de population) se situent dans les intervalles de confiance correspondants. Cela veut dire que, sur la base des estimateurs retenus, les estimations obtenues, à partir de l'échantillon sélectionné, ne sont pas biaisées.

Tableau 2. Estimation pondérée, écart-type, bornes inférieures et supérieures des intervalles de confiance et effectifs de population et échantillon par groupe de cantons de résidence

Strates	Canton	Taille de l'échantillon	Estimateur Pondéré	Ecart-type	Borne Inf.	Borne Sup.	Population
1	1_Esch	552	33.648,35	1.199,12	31.296,57	36.000,12	34.325
	2_Luxembourg	329	20.054,90	1.002,45	18.088,83	22.020,97	19.451
	3_Autre	963	58.701,74	1.307,86	56.136,68	61.266,79	58.629
2	1_Esch	191	11.640,01	702,653	10.260,16	13.019,86	11.091
	2_Luxembourg	154	9.385,14	657,22	8.094,51	10.675,77	10.230
	3_Autre	281	17.124,84	759	15.634,33	18.615,34	16.829
3	1_Esch	209	12.735,10	743,05	11.276,29	14.193,91	13.757
	2_Luxembourg	141	8.591,62	649,51	7.316,46	9.866,78	8.653
	3_Autre	372	22.667,27	818,83	21.059,69	24.274,84	21.584
4	1_Esch	213	12.980,39	732,23	11.542,58	14.418,20	12.678
	2_Luxembourg	138	8.409,83	637,02	7.158,99	9.660,67	8.309
	3_Autre	308	18.769,77	781,13	17.235,96	20.303,58	19.173
5	1_Esch	43	2.623,09	365,00	1.904,13	3.341,86	2.370
	2_Luxembourg	100	6.100,18	474,69	5.165,10	7.034,89	6.077
	3_Autre	109	6.649,32	480,70	5.702,28	7.595,71	6.925
6	1_Esch	42	2.562,91	369,34	1.836,26	3.289,56	2.702
	2_Luxembourg	95	5.797,06	500,15	4.813,06	6.781,06	6.572
	3_Autre	185	11.289,02	542,22	10.222,26	12.355,78	10.375
7	1_Esch	150	9.142,27	656,67	7.852,84	10.431,70	8.733
	2_Luxembourg	360	21.941,45	780,24	20.409,38	23.473,52	22.702
	3_Autre	150	9.142,27	656,67	7.852,84	10.431,70	8.791
8	1_Esch	501	13.161,85	435,75	12.306,86	14.016,85	13.492
	2_Luxembourg	153	4.019,48	301,86	3.427,19	4.611,78	4.083
	3_Autre	456	11.979,65	430,80	11.134,36	12.824,94	11.586
9	1_Esch	234	6.131,36	292,38	5.556,89	6.705,82	5.950
	2_Luxembourg	83	2.174,79	218,17	1.746,13	2.603,46	2.354
	3_Autre	182	4.768,83	282,02	4.214,72	5.322,94	4.771

10	1_Esch	431	11.321,52	415,49	10.506,20	12.136,83	11.295
	2_Luxembourg	225	5.910,30	348,31	5.226,81	6.593,80	6.228
	3_Autre	370	9.719,17	404,22	8.925,97	10.512,36	9.428
11	1_Esch	79	4.819	464,43	3.904,94	5.733,05	4.803
	2_Luxembourg	154	9.394	523,26	8.364,16	10.423,83	9.760
	3_Autre	61	3.721	424,85	2.884,84	4.557,15	3.371
12	1_Esch	15	913,027	229,94	460,44	1.365,60	1.358
	2_Luxembourg	196	11.930,22	484,24	10.977,11	12.883,33	11.214
	3_Autre	78	4.747,74	460,13	3.842,09	5.653,39	5.019
13	1_Esch	35	2.134,88	340,83	1.464,29	2.805,48	2.660
	2_Luxembourg	192	11.711,39	530,29	10.668,03	12.754,75	11.036
	3_Autre	89	5.428,71	488,49	4.467,59	6.389,84	5.579
14	1_Esch	127	7.741,07	577,00	6.606,95	8.875,19	8.150
	2_Luxembourg	179	10.910,65	623,26	9.685,61	12.135,69	9.833
	3_Autre	123	7.497,26	571,59	6.373,78	8.620,75	8.166
15	1_Esch	392	3.818,69	162,82	3.499,26	4.138,11	3.650
	2_Luxembourg	574	5.591,65	177,58	5.243,27	5.940,03	5.723
	3_Autre	396	3.857,65	163,31	3.537,27	4.178,03	3.895
16	1_Esch	704	6.863,32	210,23	6.451,03	7.275,61	7.155
	2_Luxembourg	681	6.639,09	208,50	6.230,19	7.047,98	6.541
	3_Autre	687	6.697,58	208,96	6.287,78	7.107,39	6.504
17	1_Esch	278	2.709,96	144,19	2.427,08	2.992,84	2.874
	2_Luxembourg	713	6.950,38	175,13	6.606,79	7.293,96	7.023
	3_Autre	311	3.031,65	150,03	2.737,31	3.325,99	2.795
18	1_Esch	294	2.865,53	145,58	2.579,91	3.151,15	2.759
	2_Luxembourg	632	6.159,92	169,87	5.826,63	6.493,20	6.028
	3_Autre	290	2.826,54	144,90	2.542,26	3.110,83	3.065
TOTAL		15.000	518.104	.	.	.	518.104

2. Information auxiliaire et correction de la non-réponse

La non-réponse a des effets indésirables sur la qualité des estimations produites. Le premier est le biais de non-réponse : par rapport aux variables d'intérêts présentes dans l'enquête, les estimateurs résultants peuvent comporter des biais importants lorsque le comportement des répondants est différent de celui des non-répondants. Par ailleurs, comme la taille de l'échantillon des répondants est inférieure à celle de l'échantillon initial, un second effet indésirable correspond à l'ajout d'une variance additionnelle (appelée variance de non-réponse). Le principal objectif de tout traitement de la non-réponse est d'obtenir une bonne réduction du biais au niveau des estimateurs.

Le traitement traditionnel des erreurs dues à la non-réponse est assimilé à l'ajout d'une phase additionnelle d'échantillonnage. La correction de la non-réponse peut s'approcher de deux manières. La première consiste en une correction explicite de la non-réponse à partir de l'estimation des probabilités de réponse issue d'un modèle.

La deuxième se réfère à une correction implicite de la non-réponse par l'intermédiaire d'une technique de calage qui a deux objectifs joints : réduire le biais dû à la non-réponse et réduire la variance de l'estimateur. Que la correction de la non-réponse soit effectuée d'une manière explicite ou implicite, la validité de cette correction dépend du niveau de compréhension du phénomène de la non-réponse. L'analyse de la non-réponse est réalisée au niveau de l'échantillon, ce qui exige que les informations auxiliaires soient connues au niveau des répondants et des non-répondants. Une réduction du biais de non-réponse intervient lorsque l'information auxiliaire est liée à la fois à la non-réponse et aux variables d'intérêts de l'enquête. Les variables auxiliaires utilisées pour cette analyse sont issues des informations individuelles obtenues à partir de la base de sondage pour les individus issus de l'échantillon de tirage.

Pour cette enquête, une première identification des déterminants de la correction de la non-réponse a été effectuée à partir d'un modèle logistique. Ensuite, la méthode de correction implicite de la non-réponse via un calage a été appliquée. Comme indiqué par la suite, les variables qui expriment la non-réponse ont été intégrées dans les variables de calage.

a) Correction explicite de la non-réponse

La méthode retenue, pour une correction explicite de la non-réponse, correspond à la méthode des groupes de réponse homogènes (MGH). Cette méthode consiste à découper l'échantillon en groupes disjoints, tels qu'à l'intérieur de ces groupes, toutes les unités de l'échantillon ont des comportements de réponse indépendants et des probabilités de réponse identiques. Au niveau de l'échantillon, la procédure retenue pour la création de groupes de réponse homogènes se déroule en deux temps. Elle consiste d'abord à identifier les variables auxiliaires disponibles pour les répondants et les non-répondants qui sont corrélées au comportement de réponse. L'identification de ces variables est réalisée par une modélisation du comportement de réponse par l'intermédiaire d'un modèle de régression logistique appliqué à la probabilité de participer à l'enquête. Les variables auxiliaires les plus discriminantes du point de vue de la non-réponse sont les suivantes :

- Une première variable auxiliaire fait la distinction par groupes de nationalité. Nous soulignons la très faible participation des personnes de nationalité portugaise (10,7%). Il a été retenu deux catégories de nationalité : nationalité portugaise et autres nationalités.

- Une seconde variable qui est le résultat du croisement de quatre informations : (i) classes de revenu, (ii) la classe d'âge, (iii) le statut d'affiliation dans la CCSS (*blue collar*, *white collar*, fonctionnaire, indépendant, chômeur, pré-retraite, invalide, retraité, assuré volontaire, co-assuré, non-affilié), et (iv) le pays de naissance.

Les MGH sont ensuite construits selon une procédure itérative en découpant d'abord l'échantillon suivant les modalités de la variable auxiliaire la plus significativement corrélée à la probabilité de participer à l'enquête, puis en découpant à nouveau les groupes ainsi obtenus suivant les modalités des autres variables par ordre d'intensité de la corrélation avec la probabilité de participer. Le Tableau 3 contient les caractéristiques des six groupes de réponse homogènes retenus ainsi que les taux de réponse correspondants. Ces groupes sont classés par ordre croissant du taux de réponse.

Tableau 3. Description des groupes de réponse homogènes et taux de réponse associé (en %)

Groupes	Description	Taux de réponse
MGH1	• Nationalité portugaise	10.70
MGH2	• Nationalité autre que portugaise • Revenus moins de 1 800€	15.87
MGH3	• Nationalité autre que portugaise • Revenus entre 1 800-5 599€ • Age moins de 30 ans.	18.23
MGH4	• Nationalité autre que portugaise • Revenus entre 1 800-5 599€ • Age de 30 ans et plus • Statut d'activité autre que blue collar et pays de naissance autre que France, Belgique, Allemagne.	19.84
MGH5	• Nationalité autre que portugaise • Revenus entre 1 800-5 599€ • Age de 30 ans et plus • Statut d'activité blue collar • Statut d'activité autre que blue collar et pays de naissance France, Belgique, Allemagne	29.19
MGH6	• Nationalité autre que portugaise • Revenus de 5 600€ et plus	32.77

Le calage sur marges (Deville et Särndal, 1992) est une méthode générale d'ajustement des données d'enquête à des données externes qui sont généralement exprimées sous la forme de totaux de population. Le calage est utilisé pour corriger l'erreur d'échantillonnage et également l'erreur de non-réponse. Cette procédure propose également une méthode pour mesurer la précision des estimations obtenues à l'issue du calage.

Le calage sur marges est en général appliqué à l'issue d'une correction explicite de la non-réponse. Le but principal de calage sur marges est de bien estimer le total (ou moyenne) de la variable d'intérêt si on a estimé correctement le total (ou moyenne) des variables auxiliaires, sous l'hypothèse d'une relation entre les variables d'intérêt (ou d'étude) et les variables auxiliaires. Si une telle relation existe, il est possible de réduire la variance de l'estimateur.

Sous réserve que les variables auxiliaires expliquant le comportement de réponse fassent partie des variables de calage, la méthode du calage sur marges peut être directement utilisée pour corriger la non-réponse. L'utilisation des deux méthodes de correction (explicite et implicite) débouche sur des distributions de poids quasiment identiques. La méthode de la correction implicite de la non-réponse a été retenue pour le calcul des poids finaux. Si la distribution des poids est la même, le choix de la technique dépend de la complexité pour le calcul de la variance.

Au niveau de chaque échantillon, les groupes de réponse homogènes préalablement définis sont considérés comme des variables de calage. Quatre variables auxiliaires supplémentaires sont également intégrées dans la procédure de calage : (i) Le pays de naissance, (ii) la nationalité, (iii) le statut d'affiliation dans la CCSS croisé avec le niveau de revenu, et (iv) le croisement entre le genre et les classes d'âge. Au niveau de l'échantillon des répondants, la non-réponse est corrigée par la méthode du calage direct (ou traitement implicite de la non-réponse).

Le calage direct est fait de la manière suivante :

- D'abord le calcul du facteur de correction de non-réponse pondéré. Il est obtenu sur la base d'une non-réponse homogène sur l'ensemble de l'échantillon. La formule est : $W_{nr} = \frac{\sum_h \sum_s w_{sh}}{\sum_h \sum_r w_{sh}}$, où w_{sh} est le poids d'échantillonnage (inverse de la probabilité d'inclusion) pour chaque strate et s , r sont les indicateurs de l'échantillon et les répondants respectivement.
- A partir de cela, les poids de base, sur lesquels le calage va être fait, sont calculés comme le produit du poids d'échantillonnage et ce facteur de correction : $W_{base} = w_{sh} * W_{nr}$.

Cette procédure est décrite dans Särndal et Lundström (2005) et aussi dans Bienvenue (2001). Le calcul des poids de calage a été réalisé en utilisant la méthode du ranking ratio (Deville et Särndal, 1992). Les trois procédures de pondération ont été exécutées à l'aide d'une version de la macro CALMAR, compilée sur une version SAS 9.4 sous Windows. Les variables de calage retenues sont décrites dans le tableau 4.

Tableau 4. Variables de calage et contraintes de marges associées

Variables de calage	Description	Modalités	Totaux de population
Pays Naissance	Luxembourg	1	234.709
	Portugal	2	69.187
	France, Belgique, Allemagne	3	75.247
	Reste d'Europe	4	80.949
	Afrique du Nord & Asie Musulmane	5	13.268
	Reste Afrique	6	20.200
	Asie & Océanie & Autre	7	12.692
	Amériques	8	11.852
Nationalité	Luxembourgeois	1	273.410
	Autre Européen	2	214.572
	Continent Africain	3	15.148
	Continent Asiatique	4	8.732
	Continent Américain	5	6.242
Genre et classe d'âge	Femme entre 18-29 ans	1	49.941
	Femme entre 30-39 ans	2	49.643
	Femme entre 40-55 ans	3	68.993
	Femme de 55 ans et plus	4	89.958
	Homme entre 18-29 ans	5	52.782
	Homme entre 30-39 ans	6	50.616
	Homme entre 40-54 ans	7	72.454
	Homme de 55 ans et plus	8	83.717
Statut d'affiliation, classe de revenu	Blue collar et chômeur	1	85.932
	White collar rev. < 1.800€	2	28.983
	White collar rev. 1.800-5.599€ + indépendant	3	77.165
	White collar rev. > 5.600€ + fonctionnaire	4	78.781
	pré-retraité, invalide, retraité	5	75.044
	Assuré volontaire et sans affiliation CCSS	6	102.431
	Co-assuré	7	69.768
MGH	MGH1 (voir tableau 3, MGH1)	1	76.516
	MGH2 (voir tableau 3, MGH2)	2	47.121
	MGH3 (voir tableau 3, MGH3)	3	71.485
	MGH4 (voir tableau 3, MGH4)	4	179.909
	MGH5 (voir tableau 3, MGH5)	5	72.830
	MGH6 (voir tableau 3, MGH6)	6	70.243

3. Exemples d'utilisation de système de pondération dans le cadre de l'estimation d'une proportion

En faisant référence aux travaux de Särndal et al. (1987), Särndal et al. (1992), les méthodes statistiques traditionnelles assimilent le traitement de la non-réponse par repondération à une phase supplémentaire d'échantillonnage. Cette approche permet de prendre en considération la correction de la non-réponse lors de l'estimation des résultats d'une enquête, en particulier lorsque l'on cherche à estimer la précision (ou variance) d'une estimation. Pour le calcul de l'estimateur de la variance d'un estimateur de calage, des exemples de formule sont présentés dans Bienvenue (2001) ainsi que dans Tillé (2019). Pour cette enquête, on a fait le calcul de la variance sur le scénario d'un plan d'échantillonnage en deux phases. L'estimateur du total pour une variable d'intérêt $\hat{Y}$ est donné par :

$$(1) \quad \hat{Y} = \sum_{i \in r} \frac{y_i}{\pi_i p_i},$$

où r fait référence à l'ensemble des répondants ; π_i est la probabilité d'inclusion de première ordre dans l'échantillon s ; p_i est la probabilité d'inclusion de première ordre dans l'échantillon de répondants r ($p_i = \Pr(i \in r)$).

La formule de la variance associée à cet estimateur figure dans Särndal et Swensson (1987) est :

$$(2) \quad V(\hat{Y}) = \sum_{i \in U} \sum_{j \in U} \frac{y_i y_j}{\pi_i \pi_j} \Delta_s + E_p \left(\sum_{i \in s} \sum_{j \in s} \frac{y_i y_j}{\pi_i p_i \pi_j p_j} \Delta_r \right),$$

où Δ_s est la matrice de variance-covariance des indicateurs d'appartenance à l'échantillon s et Δ_r est la matrice de variance-covariance des indicateurs d'appartenance à l'échantillon des répondants r , définies respectivement par

$$\Delta_s = \begin{cases} \pi_{ij} - \pi_i \pi_j, & \text{if } i \neq j, \\ \pi_i(1 - \pi_i), & \text{if } i = j, \end{cases}$$

$$\Delta_r = \begin{cases} p_{ij} - p_i p_j, & \text{if } i \neq j, \\ p_i(1 - p_i), & \text{if } i = j. \end{cases}$$

où π_{ij} est la probabilité d'inclusion d'ordre deux dans l'échantillon s ; p_{ij} est la probabilité d'inclusion d'ordre deux dans l'échantillon de répondants r , $p_{ij} = \Pr(i, j \in r)$.

Cette variance peut être estimée par :

$$(3) \quad \hat{V}(\hat{Y}) = \sum_{i \in r} \sum_{j \in r} \frac{y_i y_j}{\pi_i \pi_j} \frac{\Delta_s}{\pi_{ij} p_{ij}} + \sum_{i \in r} \sum_{j \in r} \frac{y_i y_j}{\pi_i p_i \pi_j p_j} \frac{\Delta_r}{p_{ij}}.$$

La formule (3) est lourde au niveau du calcul parce qu'il y a au moins deux sommes doubles à prendre en considération. Caron (1998) a développé une formule pour le cas où l'échantillon en deuxième phase est Poissonien. Caron (1998) propose la décomposition de la formule (3) pour la programmation de la façon suivante (toujours pour l'estimation d'un total tel que (1)) :

(4)

$$\begin{aligned}\hat{V}(\hat{Y}) &= \sum_{i \in r} \sum_{j \in r} \frac{A_{ij}}{p_{ij}} y_i y_j + \text{the estimated variance under Poisson sampling} \\ &= \underbrace{\sum_{i \in r} \sum_{j \in r} \frac{A_{ij}}{p_{ij}} y_i y_j}_1 + \underbrace{\sum_{i \in r} \frac{p_i(1-p_i)}{p_i} \left(\frac{y_i}{\pi_i} \right)^2}_2,\end{aligned}$$

$$\text{où } A_{ij} = \frac{\pi_{ij} - \pi_i \pi_j}{\pi_{ij} \pi_i \pi_j}.$$

La deuxième partie de la formule (4) est devenue une somme simple et facile à programmer. Par contre, la partie 1 de cette formule (4) est toujours une somme double et il faut encore la décomposer. Cette décomposition est faite en deux parties, comme indiqué dans la formule (5). La partie 1b est devenue une somme simple.

$$(1) \quad \sum_{i \in r} \sum_{j \in r} \frac{A_{ij}}{p_{ij}} y_i y_j = \underbrace{\sum_{i \in r} \sum_{j \in r} A_{ij} \frac{y_i}{p_i} \frac{y_j}{p_j}}_{1a} + \underbrace{\sum_{i \in r} A_{ii} y_i^2 \left(\frac{1}{p_i} - \frac{1}{p_j^2} \right)}_{1b},$$

$$\text{où } A_{ii} = \frac{(1-\pi_i)}{\pi_i^2}.$$

La partie 1a a toujours cette somme double, mais il est facile de la transformer en une somme simple. L'idée est de voir que la partie 1a peut s'écrire non au niveau de l'échantillon des répondants (r), mais au niveau de l'échantillon sélectionné (s), dans la première phase avec une variable transformée.

$$\sum_{i \in s} \sum_{j \in s} A_{ij} z_i z_j$$

où z_i sont les transformations de la variable y_i définis dans l'échantillon s

$$z_i = \begin{cases} \frac{y_i}{p_i}, & \text{si } i \in r \\ 0, & \text{Autre cas} \end{cases}$$

La partie 1a de la formule (5) est donc l'estimateur de la variance d'un estimateur du total sous le plan d'échantillonnage de première phase pour la variable d'intérêt (z_i), calculé au niveau de l'échantillon (s). Dans l'enquête sur le racisme et les discriminations, un échantillonnage aléatoire stratifié dans la première phase a été retenu. La formule de la variance pour ce type d'échantillonnage est donnée par :

(6)

$$\hat{V}(\hat{Z}) = \sum_h N_h^2 \left(1 - \frac{n_{sh}}{N_h} \right) \frac{s_{z_h}^2}{n_h},$$

$$\text{où } s_{z_h}^2 = \frac{1}{n_{sh}-1} \sum_{i \in s_h} (z_{hi} - \bar{z}_h)^2 \text{ et } \bar{z}_h = \sum_{i \in s_h} z_{hi} / n_{sh}.$$

Cet estimateur de variance est fait pour le total estimé $\hat{Y}$ qui ne prend pas en considération les ajustements par calage. L'estimateur par calage du total Y pour la variable d'intérêt y_i se définit comme

$$\hat{Y}_w = \sum_{i \in r} w_{f_i} y_i,$$

où w_{f_i} correspond au poids final individuel obtenu à l'issue de la calibration. Deville et Särndal (1992) ont montré que l'estimateur de calage est, de manière asymptotique, équivalent à l'estimateur de régression dont la variance est

$$V\left(\sum_{i \in r} g_i u_i\right),$$

où $g_i = \frac{w_{f_i}}{w_{sh_i}}$ et u_i est la valeur réelle des résidus de l'équation de calage. Caron (1998) propose d'obtenir l'estimateur de la variance de $\hat{Y}_w$ en posant $y_i = g_i \hat{u}_i$ où les $\hat{u}_i$ correspond aux résidus de la régression, pondérée par le poids final, de la variable d'intérêt y sur les variables de calage.

Ces estimateurs sont utilisés pour produire les intervalles de confiance sur la moyenne nationale (première ligne dans les tableaux de l'Annexe B). Nous les généralisons pour identifier les groupes qui répondent de manière significativement de la moyenne nationale dans le corps du texte (lignes suivantes dans les tableaux de l'Annexe B). Nous avons identifié les 9 groupes d'intérêt suivants :

- Population totale (2.949 observations)
- Population par pays de naissance
 - LU = Luxembourgeois (863 obs.)
 - PT = Portugais (292 obs.)
 - Front = Ressortissants des pays limitrophes (356 obs.)
 - AutEU = Ressortissant des autres pays de l'UE (182 obs.)
 - NonEU = Ressortissants des pays non-européens (1.256 obs.)
- Population par niveau d'éducation
 - LS = Peu qualifiés (éducation inférieure au secondaire supérieur) (241 obs.)
 - MS = Moyennement qualifiés (secondaire supérieur) (864 obs.)
 - HS = Hautement qualifiés (études supérieures) (1.713 obs.)
- Population par classe d'âge
 - 18-34 = Jeunes (771 obs.)
 - 35-54 = Adultes (1.352 obs.)
 - 55+ = Agés (800 obs.)
- Groupes à risque
 - Mus = Personnes auto-identifiées comme musulmanes (118 obs.)

- Noir = Personnes auto-identifiées comme de couleur noire (225 obs.)
- SSA = Personnes d'Afrique sub-saharienne (256 obs.)

Pour le calcul des estimateurs pour chacun des groupes, la proportion pour chaque groupe doit être calculée comme un ratio : $\hat{R} = \frac{\hat{Y}}{\hat{X}}$, où $\hat{X}$ est l'estimation d'un total d'une variable d'intérêt x (dans nos tableaux, la variable d'intérêt x est une variable dichotomique pour chaque groupe qui prend la valeur 1 si la personne appartient au groupe et 0 sinon). Il faut tenir compte du fait que le total des personnes (ex. Musulmans) n'est pas connu au niveau de la population et doit être estimé.

La variance pour le ratio est un peu compliquée à calculer. Cependant, il est possible de faire une transformation linéaire (Woodruff, 1971 ; Tillé, 2019) pour arriver à des calculs simples de la variance. Il suffit de calculer la variance de la variable linéarisée associée au ratio, l , qui est défini comme :

$$l_i = \frac{1}{\hat{X}}(y_i - \hat{R}x_i),$$

et, ensuite, suivre la même démarche qu'auparavant. Les résidus $\hat{u}_i$ correspondent maintenant aux résidus de la régression, pondérée par le poids final, de la variable d'intérêt transformé l sur les variables de calage.

VI. Annexe (CEFIS)

A. Liste des structures rencontrées et consultées

	Nom	Abréviation	Travail	Éducation	Logement	Santé	Rapport aux autorités et à la justice	Rapport à l'administration	Loisirs et vie quotidienne	Médias Réseaux sociaux	Groupe "racisé"
1	Agence immobilière privée	Agence immobilière privée			1						
2	Agence pour le Développement de l'Emploi	Adem	1					1			
3	Association de Soutien aux Travailleurs Immigrés	Asti	1	1	1	1	1	1	1	1	
4	Autorité Luxembourgeoise Indépendante de l'Audiovisuel	ALIA								1	
5	Bee Secure Stopline et Help-line	Bee Secure		1			1			1	
6	Caritas: Service migrants	Caritas	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	Cellule d'accueil scolaire pour élèves nouveaux arrivants	CASNA		1							
8	Centre pour l'Égalité de Traitement	CET	1	1	1	1	1	1	1	1	
9	Centre psychosocial et d'accompagnement scolaires	CePAS		1							
10	Chambre immobilière	Chambre immobilière			1						
11	Comité de Liaison des Associations d'Étrangers	Clae	1	1	1	1	1	1	1		
12	Commission Consultative des Droits de l'Homme	CCDH	1	1	1	1	1	1			
13	Communauté arabe, maghrébine, musulmane	Communauté arabe	1	1	1	1	1	1	1		1
14	Communauté chinoise	Communauté chinoise	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	Communauté indienne Indian Association Luxembourg	Communauté indienne	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	Communauté portugaise	Communauté portugaise	1	1	1	1	1	1	1		1

17	Conseil de Presse Luxembourg	CdP								1	
18	Convia	Convia	1	1				1			
19	Croix-Rouge : Service migrants	Croix-Rouge	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	Essentiel	Essentiel								1	
21	Expert	Expert	1	1	1	1	1	1	1	1	
22	Expert	Expert	1	1	1	1	1	1	1	1	
23	Expert chercheur	Expert chercheur	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	Expert chercheur	Expert chercheur		1				1			
25	Expert Chercheur	Expert Chercheur	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	Expert chercheur	Expert chercheur		1				1			
27	Expert Juriste	Expert juriste					1				
28	Expert Juriste	Expert juriste					1				
29	Finkapé - Réseau afro descendant Luxembourg	Finkapé	1	1	1	1	1	1	1		1
30	Fondation d'Accès au Logement AIS	FAL			1						
31	FRAnet Luxembourg	FRAnet Luxembourg	1	1	1	1	1		1		
32	Gestionnaire de plaintes en milieu hospitalier 1	Gestionnaire de plaintes en milieu hospitalier 1					1				
33	Gestionnaire de plaintes en milieu hospitalier 2	Gestionnaire de plaintes en milieu hospitalier 2					1				
34	Gestionnaire de plaintes en milieu hospitalier 3	Gestionnaire de plaintes en milieu hospitalier 3					1				
35	Inspection du Travail et des Mines	ITM	1								
36	Institut National pour le Développement Durable et la Responsabilité sociale des entreprises	INDR	1								
37	Institut pour le mouvement social IMS - Inspiring More Sustainability	IMS	1								
38	Lëtzt Rise Up - Association féministe et antiraciste	Lëtzt Rise Up	1	1	1	1	1	1	1		1
39	Lëtzebuurger Chrëschtliche Gewerkschafts-Bond	LCGB	1								

40	Lëtzebuurger Integratiouns- a Sozialkohäsiounscenter	LISKO			1						1
41	Ligue des Droits de l'Homme	LdH	1	1	1	1	1	1	1		
42	Luxemburger Wort	Luxemburger Wort								1	
43	Médiateur de la santé	Médiateur de la santé				1					
44	Médiateurs interculturels	Médiateurs interculturels		1							
45	Mieterschutz asbl	Mieterschutz			1						
46	Ministère de la Justice	Ministère de la Justice							1		
47	Mobbing asbl	Mobbing asbl	1								
48	Observatoire de l'islamophobie au Luxembourg	OIL	1	1	1	1	1	1	1	1	1
49	Ombudsman	Ombudsman	1	1	1	1	1	1			
50	Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg	OGBL	1								
51	Parquet Général	Parquet					1	1		1	
52	Police Grand-Ducale	Police Grand-Ducale					1				
53	Respect.lu - Centre contre la radicalisation Luxembourg	Respect.lu		1			1			1	
54	Service central d'assistance social - Service d'Aide aux Victimes	SAV					1				
55	Service de la scolarisation des enfants étrangers	SECAM		1							
56	Service de médiation scolaire	Service de médiation scolaire		1							
57	Service de Police Judiciaire	SPJ									
58	Service des médias et des communications	SMC								1	
59	Service interprétariat interculturel Croix-Rouge	Service interprétariat interculturel	1	1	1	1	1	1	1	1	
60	Service psychosocial de la Fonction publique	SPS	1					1			
61	Stop mobbing	Stop mobbing		1							
62	Tageblatt	Tageblatt								1	
63	Union des Entreprises Luxembourgeoise	UEL	1								
64	Wunnengshëllef asbl	Wunnengshëllef			1						

B. Grille d'entretien qualitatif (Experts et Témoins)

- 1. Votre compréhension du racisme et des discriminations ethno-raciales ?**
 - Qu'entendez-vous par racisme ?
 - Qu'entendez-vous par discrimination ethno-raciale ?
 - Comment percevez-vous la terminologie juridique et la formulation des normes en matière de racisme et de discrimination ethno-raciale ? Cette terminologie permet-elle de couvrir la réalité de ces phénomènes ?
- 2. Êtes-vous confrontés à des individus concernés par des situations de racisme, de discriminations ? Dans quel contexte ?**
 - La problématique a-t-elle été thématifiée au sein de votre structure ?
 - Comment prenez-vous en charge ces individus ?
 - Y a-t-il des procédures et/ou pratiques spécifiques de prise en charge au sein de votre structure ? des bonnes pratiques ?
- 3. Votre appréciation sur l'ampleur du phénomène et de son évolution ? Sur quoi repose cette appréciation au sein de votre structure ?**
- 4. Quelles tendances générales ?**
 - Peut-on dégager des tendances, qui se répètent régulièrement ? Comment les expliquer ces tendances ? Comment cela se passe ? Dans quels domaines ? A quel niveau ?
 - Racisme.
 - Discriminations.
 - Quels groupes les plus exposés ? Sur base de quelles caractéristiques ?
 - Racisme
 - Discrimination
 - Y-a-t-il des groupes exposés à ces phénomènes, mais plus invisibles. Pourquoi ?
 - Y-a-t-il un profil type d'« auteur de racisme ou de discriminations » ?
- 5. Quels sont le vécu et les réactions des personnes concernées ? Y-a-t-il des différences entre groupes ? Pourquoi ?**
 - Au niveau du racisme
 - Au niveau des discriminations
- 6. Quels instruments, mécanismes, moyens d'intervention pour lutter ?**
 - Pouvez-vous fournir des explications sur le cadre organisationnel, le niveau procédural, l'efficacité (résultats obtenus) de ces instruments ?
 - Les personnes ont-elles connaissance, recours à ces instruments ? Lesquels et pourquoi ?
- 7. Besoins et recommandations et pour mieux combattre le racisme et les discriminations ethno-raciales**
 - Au niveau de la société ?
 - Pour votre structure ?

C. Bibliographie

1. Législation nationale

- Constitution. Recueil réalisé par le Ministère d'État - Service Central de Législation.
<https://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-recueil-constitution-20161020-fr-pdf.pdf>
- Code du travail.
<https://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-code-travail-20210916-fr-pdf.pdf>
- Code pénal - Version consolidée au 30 avril 2021.
<https://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-code-penal-2021-04-30-fr-pdf.pdf>
- Loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État. Texte coordonné du 3 juin 2021. In : Code administratif. Fonction publique. Recueil réalisé par le Ministère d'État - Service Central de législation.
https://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-code-fonction_publique-20210801-fr-pdf.pdf
- Loi modifiée du 20 mars 1984 portant création d'une École supérieure du Travail.
Publiée dans Mémorial A 26 du 23 mars 1984
<https://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-memorial-1984-26-fr-pdf.pdf>
- Loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux
<https://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/1985/12/24/n3/jo>
- Racisme et discriminations illégales.
Loi du 19 juillet 1997 complétant le code pénal en modifiant l'incrimination du racisme et en portant incrimination du révisionnisme et d'autres agissements fondés sur des discriminations illégales.
Publiée dans Mémorial A 54 du 7 août 1999.
<https://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-memorial-1997-54-fr-pdf.pdf>
- Protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.
Loi du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel. Publiée dans Mémorial A 91 du 13 août 2002.
<https://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-memorial-2002-91-fr-pdf.pdf>
- Loi du 22 août 2003 instituant un Médiateur.
Publiée dans Mémorial A 128 du 3 septembre 2003.
<https://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-memorial-2003-128-fr-pdf.pdf>
- Liberté d'expression dans les médias.
Loi du 8 juin 2004 sur la liberté d'expression dans les médias. Publiée dans Mémorial A 85 du 8 juin 2004.
<https://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-memorial-2004-85-fr-pdf.pdf>
- Égalité de traitement.
Loi du 28 novembre 2006 portant
 1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;
 2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
 3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
 4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal;
 5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapéesPubliée dans Mémorial A 207 du 6 décembre 2006.

- <https://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-memorial-2006-207-fr-pdf.pdf>
- Loi du 29 novembre 2006 modifiant :
 1. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État
 2. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.
 Publiée dans Mémorial A 207 du 6 décembre 2006.
<https://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-memorial-2006-207-fr-pdf.pdf>
 - Loi du 5 juin 2009 insérant un article 442-2 dans le Code pénal en vue d'incriminer le harcèlement obsessionnel. Publiée dans Mémorial A 134 du 15 juin 2009.
<https://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-memorial-2009-134-fr-pdf.pdf>
 - Loi du 11 avril 2010 portant modification de la loi modifiée du 8 juin 2004 sur la liberté d'expression dans les médias et de la loi du 3 août 1998 sur la promotion de la presse écrite
 Texte coordonné du 30 avril 2010 de la loi du 8 juin 2004 sur la liberté d'expression dans les médias
 Texte coordonné du 30 avril 2010 de la loi du 3 août 1998 sur la promotion de la presse écrite
 Code de déontologie. Publiée dans Mémorial A 69 du 30 avril 2010.
<https://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-memorial-2010-69-fr-pdf.pdf>
 - Loi modifiée du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales.
 Publiée dans Mémorial A n° 198 du 22 septembre 2011.
<https://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-memorial-2011-198-fr-pdf.pdf>
 - Loi du 18 juillet 2014 portant
 - 1) approbation de la Convention du Conseil de l'Europe sur la cybercriminalité ouverte à la signature à Budapest le 23 novembre 2001,
 - 2) approbation du Protocole additionnel à la Convention sur la cybercriminalité, relatif à l'incrimination d'actes de nature raciste et xénophobe commis par le biais de systèmes informatiques, fait à Strasbourg le 28 janvier 2003,
 - 3) modification du Code pénal,
 - 4) modification du Code d'instruction criminelle,
 - 5) modification de la loi modifiée du 30 mai 2005 concernant la protection de la vie privée dans le secteur des communications électroniques.
 Publiée dans Mémorial A 133 du 25 juillet 2014.
<https://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-memorial-2014-133-fr-pdf.pdf>
 - Droits et obligations du patient.
 Loi du 24 juillet 2014 relative aux droits et obligations du patient, portant création d'un service national d'information et de médiation dans le domaine de la santé et modifiant :
 - la loi modifiée du 28 août 1998 sur les établissements hospitaliers ;
 - la loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel ;
 - le Code civil
 Publiée dans Mémorial A 140 du 31 juillet 2014.
<https://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-memorial-2014-140-fr-pdf.pdf>
 - Loi du 8 mars 2017 renforçant les garanties procédurales en matière pénale portant :
 - transposition de la directive 2010/64/UE du 20 octobre 2010 relative au droit à l'interprétation et à la traduction dans le cadre des procédures pénales ;
 - transposition de la directive 2012/13/UE du 22 mai 2012 relative au droit à l'information dans le cadre des procédures pénales ;
 - transposition de la directive 2013/48/UE du 22 octobre 2013 relative au droit d'accès à un avocat dans le cadre des procédures pénales et des procédures relatives au mandat d'arrêt européen, au droit d'informer un tiers dès la privation de liberté et au droit des personnes privées de liberté de communiquer avec des tiers et avec les autorités consulaires ;
 - transposition de la directive 2012/29/UE du 25 octobre 2012 établissant des normes minimales concernant les droits, le soutien et la protection des victimes de la criminalité ;

- changement de l'intitulé du Code d'instruction criminelle en « Code de procédure pénale » ;
- modification :
- du Code de procédure pénale ;
- du Code pénal ;

Publiée dans Mémorial A 346 du 30 mars 2017.

<https://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-loi-2017-03-08-a346-jo-fr-pdf.pdf>

- Loi du 7 novembre 2017
 - 1) complétant la transposition de la directive 2014/54/UE du 16 avril 2014 relative à des mesures facilitant l'exercice des droits conférés aux travailleurs dans le contexte de la libre circulation des travailleurs ;
 - 2) modifiant le Code du travail ;
 - 3) modifiant la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État ;
 - 4) modifiant la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux ;
 - 5) modifiant la loi modifiée du 28 novembre 2006 portant
 1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique ;
 2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;
 3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;
 4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal ;
 5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées. Publiée dans Mémorial A 964 du 8 novembre 2017. <https://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-loi-2017-11-07-a964-jo-fr-pdf.pdf>
- Loi du 8 mars 2018 relative aux établissements hospitaliers et à la planification hospitalière, et portant modification :
 1. du Code de la sécurité sociale ;
 2. de la loi modifiée du 21 novembre 1980 portant organisation de la Direction de la santé ;
 3. de la loi modifiée du 16 juillet 1984 relative aux laboratoires d'analyses médicales ;
 4. de la loi du 19 décembre 2003 portant création de l'établissement public « Centre national de rééducation fonctionnelle et de réadaptation » ;
 5. de la loi du 7 août 2012 portant création de l'établissement public « Laboratoire national de santé » ;
 6. de la loi du 24 juillet 2014 relative aux droits et obligations du patient ;
 7. de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État. Publiée dans Mémorial A 222 du 28 mars 2018. <https://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-loi-2018-03-08-a222-jo-fr-pdf.pdf>
- Loi du 18 juillet 2018 portant modification
 - 1° de la loi modifiée du 29 juin 1989 portant réforme du régime des cabarets ;
 - 2° de la loi modifiée du 2 septembre 2011 réglementant l'accès aux professions d'artisan, de commerçant, d'industriel ainsi qu'à certaines professions libérales ; et
 - 3° de la loi du 23 décembre 2016 sur les ventes en soldes et sur trottoir et la publicité trompeuse et comparative.

Publiée dans Mémorial A 616 du 26 juillet 2018.

<https://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-memorial-2018-616-fr-pdf.pdf>
- Presse et médias électroniques. Recueil réalisé par le Ministère d'État -Service Central de Législation. <https://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-memorial-2002-91-fr-pdf.pdf>
- Loi du 26 février 2021 portant modification de la loi modifiée du 27 juillet 1991 sur les médias électroniques. Publiée dans Mémorial A 174 du 8 mars 2021. <https://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-loi-2021-02-26-a174-jo-fr-pdf.pdf>

2. Règlements grand-ducaux

- Règlement grand-ducal modifié du 5 mars 2004 relatif à la représentation du personnel au sein des administrations, services et établissements publics de l'État. Publié dans Mémorial A 30 du 11 mars 2004.
<https://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-memorial-2004-30-fr-pdf.pdf>
- Règlement grand-ducal du 11 septembre 2006 fixant les modalités de désignation, les droits et les devoirs des délégués à l'égalité entre femmes et hommes au sein des communes, syndicats de communes et établissements publics placés sous la surveillance des communes. Publié dans Mémorial A 177 du 5 octobre 2006. <https://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-memorial-2006-177-fr-pdf.pdf>
- Règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 portant déclaration d'obligation générale de la convention relative au harcèlement et à la violence au travail conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part, et l'UEL, d'autre part. Publié dans Mémorial A 3 du 13 janvier 2010.
<https://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-memorial-2010-3-fr-pdf.pdf>
- Règlement du Gouvernement en Conseil du 5 février 2021 concernant le régime de promotion transitoire du journalisme en ligne. Publié dans Mémorial A 107 du 11 février 2021.
<https://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-rgc-2021-02-05-a107-jo-fr-pdf.pdf>

3. Documents parlementaires

- Projet de loi N° 4071/00 complétant le code pénal en portant incrimination du racisme, du révisionnisme et d'autres agissements fondés sur des discriminations illégales Arrêté Grand-Ducal de dépôt (3.7.1995)
- Projet de loi N° 4071/01, Avis du Conseil d'État (23.1.1996)
- Projet de loi N° 4071/02, Note du groupe de travail "Réforme du code pénal" - sous-groupe II sur l'avis du Conseil d'État du 23 janvier 1996 (3.5.1996) Extrait du rapport annuel du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale
- Projet de loi N° 4071/03, 1) Prise de position du ministère de la Promotion Féminine (1.10.1996). 2) Avis du comité interministériel de l'égalité entre femmes et hommes (10.9.1996). 3) Avis du Comité du travail féminin (25.9.1996)
- Projet de loi N° 4071/04, Avis commun du Conseil national pour étrangers et de la Commission spéciale permanente contre les discriminations raciales (14.11.1996)
- Projet de loi N° 4071/06, Avis de la Chambre des Métiers (13.12.1996)
- Projet de loi N° 4071/08, Avis de la Chambre de Travail. - Dépêche du Président de la Chambre de Travail au Ministre de la Justice (17.12.1996) 2) Avis de la Chambre des Employés privés (17.12.1996)
- Projet de loi N° 4071/07, Amendements adoptés par la Commission juridique (19.12.1996)
- Projet de loi N° 4071/10, Avis complémentaire du Conseil d'État (18.3.1997)
- Projet de loi N° 4071/11, Avis de la Chambre de Commerce (12.5.1997)
- Projet de loi N° 4071/12, Rapport de la Commission juridique (5.6.1997)
- Projet de loi N° 5518/00 portant
 1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;
 2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un

cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;
 3. modification des articles 8 et 13 de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées;
 4. abrogation de l'article 6 de la loi modifiée du 12 mars 1973 portant réforme du salaire social minimum
 Arrêté Grand-Ducal de dépôt (10.11.2005)

- Projet de loi N° 5518/01, Avis de la Chambre de Travail (27.1.2006)
- Projet de loi N° 5518/02, Avis de la Chambre des Employés Privés (21.2.2006)
- Projet de loi N° 5518/03, Avis du Conseil d'État (21.3.2006)
- Projet de loi N° 5518/04, Amendements adoptés par la Commission du Travail et de l'Emploi (31.5.2006)
- Projet de loi N° 5518/05, Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers (22.5.2006)
- Projet de loi N° 5518/06, Avis complémentaire du Conseil d'État (20.6.2006)
- Projet de loi N° 5518/07, Rapport de la Commission du Travail et de l'Emploi (7.7.2006)
- Projet de loi N° 5518/09, Nouvelle version du projet de loi (27.9.2006)
- Projet de loi N° 5518/10, Amendements gouvernementaux (4.10.2006)
- Projet de loi N° 5518/11, Avis du Conseil d'État (10.10.2006)
- Projet de loi N° 5518/13, Rapport complémentaire de la Commission du Travail et de l'Emploi (17.10.2006)
- Projet de loi N° 5518/14, Avis complémentaire de la Chambre de Travail (27.10.2006)
- Heure d'actualité de la sensibilité politique Piraten au sujet du racisme. Heure d'actualité du groupe politique CSV au sujet de la situation de discrimination et de racisme au Luxembourg la Chambre des Députés, 1 juillet 2020. Prises de position du Gouvernement. Réponses du ministre de la Justice. In : Compte rendu des séances publiques de la Chambre des Députés N°21, session ordinaire 2019-2020.

4. Instruments internationaux

- Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales
https://www.cvce.eu/obj/convention_de_sauvegarde_des_droits_de_l_homme_et_des_libertes_fondamentales_rome_4_novembre_1950-fr-32a749bd-2ce0-4d3a-b26a-973e4b176e4f.html
- Protocole n° 12 à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales
<https://www.coe.int/fr/web/conventions/full-list?module=treaty-detail&treaty-num=177>
- Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, JO du 26 octobre 2012, 2012/C 326/02
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012P/TXT>
- Protocole additionnel à la Convention sur la cybercriminalité, relatif à l'incrimination d'actes de nature raciste et xénophobe commis par le biais de systèmes informatiques
<https://rm.coe.int/1680081610>
- Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.
 Publié dans Journal officiel des Communautés européennes du 19 juillet 2000. L 180/22.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0043&from=EN>
- Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.
 Publié dans Journal officiel des Communautés européennes du 2 décembre 2000. L 303/16.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32000L0078&from=FR>

- Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données).
Publié dans Journal officiel des Communautés européennes du 4 mai 2016. L 119/1.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016R0679&from=FR>

5. Articles, livres et rapports

- Abdellaoui Sid, Personnaz Bernard, Gangloff Bernard, Acte raciste idéologique ou acte raciste isolé : étude sur les jugements des mineurs et jeunes majeurs, filles et garçons, in : Presse universitaire de Liège, Les cahiers Internationaux de psychologie sociales, numéro 77, 2008/1.
- Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, Pour des pratiques de police plus efficaces, Guide pour comprendre et prévenir le profilage ethnique discriminatoire, Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne, 2010.
- Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, Manuel de droit européen en matière de non-discrimination, Edition 2018, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne, février 2018.
https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_fr.pdf
- Autorité luxembourgeoise indépendante de l'audiovisuel (ALIA), Les missions, Luxembourg, octobre 2021.
<https://www.alia.lu/fr/alia/les-missions>
- Balibar Etienne, La construction du racisme, PUF, 2005.
- Baumann Anne-Luise, Egenberger Vera, Supik Linda, Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen, Bestandsaufnahme und Entwicklungsmöglichkeiten, Eine Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2018.
- Bataille Philippe, La racisme au travail, Éditions La Découverte, 1997.
- Bee Secure, Rapports d'activité 2011 à 2020, Luxembourg.
<https://www.bee-secure.lu/fr/publications/#type-rapports>
- Bee Secure, Netiquette, Luxembourg, juillet 2017.
https://www.netiquette.lu/download/Netiquette_FR.pdf
https://www.bee-secure.lu/wp-content/uploads/2020/02/75_share-respect-netiquette_fr.pdf
- Besch Sylvain, Bodson Lucie, Dubajic Nénad, Hartmann-Hirsch Claudia, Legrand Michel, Discrimination à l'emploi, Version complète, Cahier PSELL n°151 CEPS/INSTEAD, Décembre 2005.
<https://liser.elsevierpure.com/en/publications/discrimination-%C3%A0-lemploi-version-compl%C3%A8te>
- Braun Max, « Précisions sur les injures proférées sur les réseaux sociaux », Droit.lu – le Portail du droit luxembourgeois, 12 janv. 2013 et décisions citées par M. Braun. CSJ corr, N°24/13 du rôle, 8 janvier 2013.
- Caritas Luxembourg, service R&D, Louer sans discriminer. Guide pratique pour les professionnels de l'immobilier, Luxembourg, novembre 2010.
<https://cet.lu/wp-content/uploads/2010/11/Louer-sans-discriminer-Guide-pratique-pour-les-professionnels-de-limmobilier.pdf>
- Carneau Stéphanie, Giraudo-Baujeu Grégory, Présentation, pour une sociologie du racisme, in Sociologie et société volume 50, Numéro 2, Automne 2018.
- Centre de médiation asbl, Rapports d'activités 2004 à 2019, Luxembourg.
<https://www.mediation.lu/publications-rapports-dactivites/>
- Centre pour l'égalité de traitement (CET), Rapports d'activités 2009 à 2020, Luxembourg.
<https://cet.lu/2021/04/08/rapport-dactivites-2020-3/>
- Centre pour l'égalité de traitement (CET), TNS ILRES, Observatoire des discriminations, décembre 2008-janvier 2009, Luxembourg, avril 2009.
- Centre pour l'égalité de traitement (CET), Actes de la journée de réflexion sur le Testing. Comment utiliser des tests de discrimination ? Luxembourg, janvier 2013.
<https://cet.lu/wp-content/uploads/2013/02/Actes-Testing.pdf>
- Centre pour l'égalité de traitement (CET), TNS ILRES, Observatoire des discriminations, sondage réalisé au printemps 2011 auprès de la population du Luxembourg, Luxembourg, juin 2011.
https://cet.lu/wp-content/uploads/2011/07/Sondage-Obs.discr_20111.pdf
- Centre pour l'égalité de traitement (CET), TNS ILRES, Observatoire des discriminations 2015, Luxembourg, juillet 2015.

- Centre pour l'égalité de traitement (CET), Le recrutement sans discrimination. Petit guide pratique pour salarié, 2019, Luxembourg.
<https://cet.lu/wp-content/uploads/2018/03/Brochure-recrutement-sans-discrimination.pdf>
- Centre pour l'égalité de traitement (CET), TNS ILRES, Observatoire des discriminations 2020, Luxembourg, décembre 2020.
<https://cet.lu/wp-content/uploads/2020/12/Observatoire2020-Rapport-FR.pdf>
- Centre pour l'égalité de traitement (CET), Observatoire des discriminations 2020. Les résultats en bref, Luxembourg, décembre 2020.
<https://cet.lu/wp-content/uploads/2020/12/Observatoire2020-Executive-Summary-FR-1.pdf>
- Centre pour l'égalité de traitement (CET), Caritas Luxembourg, Chambre immobilière, La location sans discrimination. Guide pratique pour propriétaires, locataires et professionnel(le)s de l'immobilier, Luxembourg.
- CePAS, Formation continue, Catalogue des formations, 2021.
<https://cepas.public.lu/content/dam/cepas/fr/publications/formation-continue-programmes/Formation-Continue-catalogue-2021.pdf>
- CePAS, Rapport développement qualité SePAS 2019-2020, Luxembourg, 2021.
<https://cepas.public.lu/fr/publications/rapports/rapport-qualite-Sepas-2019-2020/rapport-qualite-Sepas-2019-2020.html>
- Chambre des salariés Luxembourg, Droit du travail. La discrimination sur le lieu de travail. Luxembourg, Textes à jour au 1^{er} novembre 2012.
<https://www.csl.lu/wp-content/uploads/2021/07/la-discrimination-sur-le-lieu-de-travail-textes-a-jour-au-1er-novembre-2012-francais.01.11.2012.pdf>
- Chambre immobilière, Code de déontologie, Luxembourg, 16 mai 2019.
https://www.chambre-immobiliere.lu/wp-content/uploads/2019/10/code_de_deontologie.pdf
- Commission consultative des Droits de l'Homme du Grand-Duché de Luxembourg, Avis sur le projet de loi 7179 portant modification de l'article 563 du Codes pénal en créant une infraction de dissimulation du visage dans certains lieux publics, Avis 2/2018.
<https://cid-fg.lu/wp-content/uploads/2018/04/avis-pl-7179.pdf>
- Commission consultative des Droits de l'Homme du Grand-Duché de Luxembourg, Rapport d'activité 2020, Luxembourg, février 2020.
https://ccdh.public.lu/dam-assets/rapports_d%27activit%C3%A9s/2020/Rapport-d-activites-2020.pdf
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse Québec. Les actes haineux à caractère xénophobe, notamment islamophobe, Résultats d'une recherche menée à travers le Québec, 2019.
- Commission d'évaluation de la législation fédérale relative à la lutte contre les discriminations, premier rapport d'évaluation, Franky De Keyzer, Julie Ringelheim, Matthias Storme (rapporteur-adjoint), Patrick Wautelet (rapporteur), février 2017.
- Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI), Rapport de l'ECRI sur le Luxembourg. Cinquième cycle de monitoring, CRI(2017)4, publié le 28 février 2017.
<https://rm.coe.int/cinquieme-rapport-sur-le-luxembourg/16808b589c>
- Conseil de Presse. Règlement d'ordre intérieur.
<https://www.press.lu/qui-nous-sommes/reglements/>
- Convention conclue entre l'Etat et CLT-UFA et le groupe RTL portant sur la prestation du service public luxembourgeois en matière de télévision, signée à Luxembourg le 31 mars 2017.
<https://smc.gouvernement.lu/fr/service/medias/television.html>
- Cortéséro Régis, SKerbour'ch Sylvain, Mélo David, Poli Alexandre, « Recruteurs sous tensions. Discrimination et diversité au prisme de registres argumentaires enchevêtrés », Sociologie du Travail, Vol. 55, n°4, p. 431-453, Octobre- Décembre 2013.
- Défenseur des droits, République Française, Fiche pratique : 8 étapes pour louer sans discriminer.
https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/8_etapes_pour_louer_sans_discriminer_et_des_pratiques_et_arguments_pour_faire_face_a_une_demande_discriminatoire.pdf
- Degée Sarah, Manço Altay, « Au fond de la classe » : discrimination systémique des jeunes issus de l'immigration à l'école belge francophone, Décembre 202.
- Demintseva Ekatarina, Ignorer ou endurer le racisme. L'expérience vécue par les immigrés d'Afrique subsaharienne en France, dans Migrations Société, N°144, pages 9 à 22, 2012/6.
<https://www.cairn.info/revue-migrations-societe-2012-6-page-9.html>

- Desprat Diane, Une présence qui dérange, des coiffeurs « maghrébins » et « noir » faisant face au racisme en salon de coiffure, in : Sociologie et sociétés, vol. L, n°2, automne 2018.
- Du Juan, Le Bail Hélène, Lévy Florence, Li Zhipeng, Le paradoxe de l'invisibilité d'une minorité visible : immigrés et descendants d'immigrés chinois en France, dans Migrations Société 2021/1 N°183, pages 19 à 28.
- ECRI, Cinquième rapport de l'ECRI sur le Luxembourg, février 2017.
- Efonayi Denise, Ruedin Didier, État des lieux du racisme anti-noire en Suisse, SFM Studies, université de Neuchâtel, octobre 2017.
https://www.unine.ch/files/live/sites/sfm/files/listes_publicationsSFM/Etudes%20du%20SFM/SFM%20-%20Studies%2067f.pdf
- El Miri Mustapha, Devenir noir sur les routes migratoires, in : Sociologie et société volume 50, Numéro 2, pp. 101-124, Automne 2018.
- European Union Agency for Fundamental Rights, Second European Union Minorities and discrimination Survey, Being black in the EU, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2018.
- European Union Agency for Fundamental Rights, Your rights matter: Police stops, Fundamental Rights Survey, Luxembourg, Publications Office, 2021.
- Faniko Klea, Boutguignon Davis, Sarrasin Oriane, Guimond Serge (Dir.), Psychologie de la discrimination et des préjugés. De la théorie à la pratique, De Boeck Supérieur, 2018.
- Fehlen Fernand, Being Black in Luxembourg. Les états d'âme de la ministre, in : Forum N°410, octobre 2020.
<https://www.forum.lu/article/being-black-in-luxembourg/>
- Fehlen Fernand, Diskriminierung in Luxemburg und anderswo. Soziologische Zugänge, in: Forum N°410, Oktober 2020.
https://www.forum.lu/wp-content/uploads/2020/09/410_Fehlen.pdf
- Garneau Stéphane, Giraudo-Baujeu Grégory, Présentation pour une sociologie du racisme, in Sociologie et sociétés, Vol. L, n°2, automne 2018.
- Hamel Christelle, Lesné Maud, Primon Jean-Luc, La place du racisme dans l'étude des discriminations, in : Document de travail 205, série trajectoires et origines (TEO) Enquête sur la diversité des populations en France, février 2014.
- Hirschman Albert O., Exit, voice, and loyalty: responses to decline in firms, organizations, and states. Harvard University Press, 1970.
- IMS Luxembourg, La Charte de la Diversité en pratique, Luxembourg, juin 2021.
<https://chartediversite.lu/storage/app/uploads/public/615/5a5/97c/6155a597c026e383117973.pdf>
- INDR, Guide ESR. La référence de la RSE au Luxembourg, septembre 2020.
- IRIPI, Racisme et antiracisme : agir en milieu de l'éducation, sous la direction de Habib El-Hage. Montréal, Les cahiers de l'IRIPI, no 2, 2021.
- Joly Karen, Race, origine et religion : ressentis et stratégies d'acteurs face à la discrimination à l'embauche et au travail. Éducation 2016. Duams-01821914, Race, origine et religion : ressentis et stratégies d'acteurs face à la discrimination à l'embauche et au travail. Éducation 2016.
- Klapproth Florian, Glock Sabine, Krolak-Schwerdt Sabine, Martin Romain, & Böhmer Matthias (2013), Prädiktoren der Sekundarschulempfehlung in Luxemburg: Ergebnisse einer Large Scale Untersuchung [Predictors of recommendations for secondary school type in Luxembourg: Results of a large scale study]. Zeitschrift Für Erziehungswissenschaft.
<https://doi.org/10.1007/s11618-013-0340-1>
- Labelle Micheline, Un lexique du racisme. Étude sur les définitions opérationnelles relatives au racisme et aux phénomènes connexes, Université du Québec à Montréal, Unesco et CRIEC, 2006.
- La fonction publique en collaboration avec le Médiateur du Grand-Duché, Lignes de bonne conduite administrative, Luxembourg, janvier 2017.
<https://www.ombudsman.lu/uploads/Loi/LBCA.pdf>
- Ledoyen Alberte, Le racisme des définitions aux solutions : un même paradoxe, document de travail pour la commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, février 1998.
- Lenz Thomas, Baumann Isabell Eva, Nationaler Bildungsbericht Luxembourg 2018, Luxembourg Centre for Educational Testing (LUCET), Université Luxembourg, Ministère de l'éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, 2018.
- LISER, Café-débat « Science & Société », Migration : quelle(s) politiques(s) d'intégration au Luxembourg ?, Esch-sur-Alzette, 6 novembre 2018.
<https://www.liser.lu/?type=module&id=210>

- Manço Altay, Barras Christine, Diversité culturelle dans les PME. Accès au travail et valorisation des ressources, Paris, L'Harmattan, 2013.
- Manço Altay, La discrimination systémique des travailleurs issus de l'immigration : cas d'ethnostratification à Bruxelles, analyse de l'IRFAM-Liège, 2021-n° 19, Décembre 2021.
https://www.researchgate.net/publication/356929278_La_discrimination_systemique_des_travailleurs_issus_de_l%27immigration,
- Marques Joao Filipe, Les logiques du racisme dans la société portugaise contemporaine, in : Migrations et société, 2008/1 n°115.
- Mazzega Matthieu, Se disputer le « vrai » racisme : Qualification ordinaires, enjeux moraux et frontières symboliques, Université Grenoble Alpes, août 2006.
- Médiateur de santé, Rapports d'activités 2015 à 2019, Luxembourg.
https://mediateursante.public.lu/fr/publications.activity_reports.html
- Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enfance et de la Jeunesse, Réforme de l'accueil des élèves nouvellement arrivés : vers une meilleure intégration scolaire, in ; Dossier de presse. Rentrée scolaire 2021-2022.
- Ministère de la Justice, Note d'information à l'attention des personnes victimes d'une infraction, Luxembourg, 2010.
<https://police.public.lu/dam-assets/fr/aide-victimes/note-victime.pdf>
- Ministère de la Justice, INFODROIT destiné aux victimes conformément aux dispositions de l'article 3-7 du Code de Procédure Pénale.
<https://police.public.lu/fr/publications/2021/infodroit-justice-victimes-article-3-7-du-code-de-procedure-penale.html>
- Morice Alain, De Rudder Véronique, A quoi sert le sondage annuel sur le racisme ? In : Hommes et Migration, n°1227, septembre-octobre 2000.
- Mucchielli Alex, L'identité, Paris : PUF, 1994.
- Noiriél Gérard, Les immigrés italiens en Lorraine pendant l'entre-deux-guerres : du rejet xénophobe aux stratégies d'intégration. In : Les Italiens en France de 1914 à 1940. Sous la direction de Pierre Milza. Rome : École Française de Rome, 1986.
- Observatoire de l'islamophobie, Rapports sur l'islamophobie pour les années 2018 et 2019. Perception & vécu, Luxembourg.
<https://islamophobie.lu/Rapport%202019.pdf>
<https://islamophobie.lu/Rapport%202018.pdf>
- OCDE, Discrimination envers les immigrés – mesures, incidence et instruments politiques, in : Perspectives des migrations internationales 2013.
- Ombudsman, Médiateur du Grand-Duché de Luxembourg, Rapports annuels 2004 à 2020, Luxembourg.
<https://www.ombudsman.lu/FR/MGDL-003-02.php>
- Palomares Elise, Testenoire Armelle, Prismes féministes. Qu'est-ce que l'intersectionnalité ? Revue L'Homme et la Société, n° 176, Paris, L'Harmattan, février 2011.
- Pauly Michel, Le Luxembourg raciste ? in : Forum n°401, décembre 2019.
- Piguet Etienne, Les approches méthodologiques de la discrimination à l'embauche sur le marché du travail, in Migration Société 18, n°105-106, 2006.
- Pit-ten Cate Ineke & Krolak-Schwerdt Sabine, Übergang in die Sekundarschule: Die Rolle der Entscheidungsverantwortung im Orientierungsprozess. *FORUM für Politik, Gesellschaft und Kultur*, 365, 8-11, September 2016.
- Pit-ten Cate Ineke & Glock Sabine, Teacher expectations concerning students with immigrant background or special educational needs. *Educational Research and Evaluation*, 3-5, (Special Issue: "Pygmalion's 50th anniversary: The state of the art teacher expectation research"), 277-294. DOI: 10.1080/13803611.2018.1550839, 2018.
- Police Grand-Ducale, Rapports d'activités 2009 à 2019, Luxembourg.
https://police.public.lu/fr/publications.html?r=f%2Faem_theme%2Ftags_theme%3Apolice%5Cstatistiques&
- Primon Jean Luc, Simon Patrick, Mesurer le racisme ? L'apport des enquêtes quantitatives à la sociologie du racisme, in : Sociologie et Société, volume 50, numéro 2, automne 2018.
- Publication des Nations Unies, La prévention et la lutte contre le profilage racial des personnes d'ascendance africaine : Bonne pratiques et difficultés. Publié par le Département de la communication globale et le Haut-Commissariat aux droits de l'Homme, 2019.

- Recherche et information sur l'antisémitisme au Luxembourg (RIAL), Rapport d'activité 2017, Luxembourg, avril 2018.
<https://rial.lu/wp-content/uploads/2018/06/RIAL-RAPPORT-pour-lann%C3%A9-2017.pdf>
- Rosenthal Robert A., Jacobson Leonore, Pygmalion à l'école : L'attente du maître et le développement intellectuel des élèves. Casterman. Paris, 1971.
- Sabharwal Dhiraj, Du klänge Rassist: Diskriminierung in Luxemburg, in: Tageblatt, Editorial 6 Juni 2020.
- Tajfel Henry et coll., « Social categorization and intergroup discrimination », European Journal of Social Psychology, n° 1, p. 149-178, 1971.
- Tajfel Henry, « La catégorisation sociale », Moscovici S. (éd.), Introduction à la psychologie sociale, Paris : Larousse, p. 45-71, 1972.
- Tajfel Henry, « Instrumentality, identity and social comparisons », Tajfel H. (éd.), Social identity and intergroup relations, Cambridge University Press, p. 483-508, 1982.
- Tomassini Laura, Die Familie Tshilumba zwischen Zusammenhalt, Fremdenhass und Hochleistungssport, in: Tageblatt, Série Rassismus in Luxemburg, 16 Juni 2020.
- Tomassini Laura, Weisse Schönheitsideale in : Luxemburg : Aufwachsen ohne Schwarze Vorbilder, in : Tageblatt, Série Rassismus in Luxemburg, 26 Juni 2020.
- Tomassini Laura, Von weisser Überheblichkeit und schwarzer Gegenwehr, in : Tageblatt, Série Rassismus in Luxemburg, 30 Juni 2020.
- Tomassini Laura, Kopfschüsse, Leidenschaft und ein neues Leben in Luxemburgs Kunstmilieu, in : Tageblatt, Série Rassismus in Luxemburg, 7 Juli 2020.
- Tomassini Laura, Wo "Luxembourgeois" draufsteht, ist auch "Luxembourgeois" drin, in : Tageblatt, Série Rassismus in Luxemburg, 14 Juli 2020.
- Tomassini Laura, Wie viel muss ich mich noch anpassen, um endlich dazugehören? in : Tageblatt, Série Rassismus in Luxemburg, 27 Juli 2020.
- Turner John Charles, « Towards a cognitive redefinition of the social group », Tajfel H. (éd.), Social identity and intergroup relations, Cambridge: Cambridge University Press, p. 15-40, 1982.
- Vukovich Lilla, Nienaber Birte, Meyer Stéphanie, Vysotskaya Volha, European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), Franet National contribution to the Fundamental Rights Report 2020, University of Luxembourg, Luxembourg.
https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/frr2021_luxembourg-frr2021_en.pdf
- Weber Maxime, Alternative Medienrealitäten, in: Alternative Medien, Juni 2016.
- Weber Maxime, Hate speech 4.0, in: Forum 369, janvier 2017.
- Weber Maxime, Die rechte Szene Luxemburgs und Verschwörungstheorien, in: Forum 353, Juli-August 2015.
- Wiessler Sophie, Victime du racisme ordinaire au Luxembourg, in : Luxembourg Wort, article 21/03/2019.
<https://www.wort.lu/fr/luxembourg/victimes-du-racisme-ordinaire-au-luxembourg-5c8bca4dda2cc1784e33fdc8>
- Yzerbyt Vincent, « Introduction à la psychologie sociale », Gossiaux P.-P. (éd.), L'homme en société, Paris : PUF., p. 277-379, 1995.

6. Sites / Liens Web

- Quels sont les critères de discrimination : <https://www.unia.be/fr/criteres-de-discrimination/les-19-criteres-de-discrimination>
- Harcèlement moral : <https://www.csl.lu/fr/vos-droits/salaries/sante-et-securite-au-travail/harcement/>
- Liste des conventions collectives : <https://itm.public.lu/fr/conditions-travail/convention-collectives/liste.html>
- Défense des droits et voies de recours : <https://cet-2020.3.lightbulb.lu/defense-des-droits-et-voies-de-recours/>
- Débat à la Chambre sur le racisme : <https://ronnendes.ch.lu/debat-a-la-chambre-sur-le-racisme/>
- Médiateur Santé, Deux points de vue : <https://mediateursante.public.lu/fr/publications/flyers/2point-vue.html>
<https://www.alia.lu/fr/espace-juridique/reglements-interne>
<https://smc.gouvernement.lu/fr/legislation/medias.html>