Incidents racistes recensés par les centres de conseil 2024

Rapport sur la discrimination raciale en Suisse établi sur la base des données du système de documentation et de monitorage du racisme DoSyRa

Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme

Contenu

Avant-propos 3

Partie I – Introduction 4
Le Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme en 2024
Méthodologie
Vue d'ensemble des centres de conseil
Rapport sur les incidents racistes de 2024 : l'essentiel en bref

Partie II – Analyse

Prise de contact et prestations 10
Personnes ayant cherché conseil
Prise de contact
Prestations fournies

Description des incidents racistes 12
Domaines dans lesquels la discrimination a eu lieu
Formes de discrimination
Préjugés et idéologies à la base de la discrimination
Discrimination multiple

Personnes concernées 18
Données concernant les victimes
Nationalité
Genre
Âge
Statut de séjour

Partie III – Le racisme dans le système de santé 20
Interview sur le racisme dans le système de santé
Connaître ses droits

Partie IV – Autres incidents 23
Cas signalés n'ayant pas donné lieu à un conseil formel
Cas signalés via la Plateforme de signalement des discours de haine racistes sur Internet

Partie V – Glossaire 24

Partie VI – Liste des centres de conseil et remerciements 26
Liste des centres affiliés au Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme en 2024

Avant-propos

En 2011, le Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI) a lancé une nouvelle prestation dans le canton de Vaud, à titre de projet pilote, destinée aux personnes récemment arrivées en Suisse et ayant subi des discriminations. En tant que responsable de ce projet, j'ai commencé à participer timidement aux réunions du réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme.

J'ai rapidement constaté que notre bureau faisait partie des seules structures étatiques présentes au sein de cette plateforme. Ce n'est toutefois plus le cas aujourd'hui : le réseau est désormais composé de représentants de tous les cantons. La participation à ce réseau nous est bénéfique, dans la mesure où il nous permet de développer de nouvelles synergies en lien avec l'accompagnement des victimes, tout en favorisant des échanges enrichissants sur les réalités vécues dans les cantons et au sein des différents centres de conseil.

Le racisme se nourrit de préjugés et, surtout, d'ignorance. Il entraîne des conséquences concrètes dans la vie quotidienne des personnes qui le subissent. Le racisme entraîne des effets négatifs sur leur santé, leur niveau de vie et leur bien-être.

Œuvrant quotidiennement auprès des victimes de discrimination raciale, les responsables des différents centres peuvent témoigner à quel point le racisme est inacceptable, quelles que soient les personnes concernées. Dans une société démocratique et ouverte comme la société helvétique, le racisme ne peut être toléré.

Ce nouveau rapport du réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme montre que le nombre de signalements d'incidents racistes ne cesse d'augmenter. En 2024, les centres de conseil pour les victimes de discrimination raciale ont traité 1211 cas, soit une nette augmentation par rapport à 2023, où 876 cas avaient été recensés. Les domaines les plus touchés sont l'école, la formation et le lieu de travail. Dans un contexte marqué par la montée en puissance d'un discours identitaire, de xénophobie et de haine de l'Autre, on observe également une forte augmentation des cas sur les réseaux sociaux et sur Internet en général. Une particularité pour l'année 2024 : les cas dans le domaine de la santé ont presque doublé.

Je tiens à remercier vivement mes collègues qui travaillent dans les différents centres membres du réseau, la Commission fédérale contre le racisme (CFR), humanrights.ch et les autres organismes qui activent chaque jour tous les leviers à leur disposition pour lutter contre ce fléau. Grâce à leur travail professionnel et à leur grande expertise, chaque personne peut avoir connaissance de ses droits fondamentaux et mieux les défendre, ce qui contribue également à mieux protéger chaque individu, chaque groupe discriminé ou susceptible de l'être, sans hiérarchisation ni exclusion.

Migjen Kajtazi
responsable des consultations pour victimes de discrimination,
Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI) – Vaud

Le Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme en 2024

En 2024, le Réseau de centres de conseil a connu un important changement : Gina Vega a quitté la direction après près de cinq ans, et Nora Riss lui a succédé à ce poste en octobre. Nous saisissons l'occasion pour remercier très chaleureusement Gina Vega pour son engagement résolu et son précieux travail.

Les collaborateurs des centres de conseil pour les victimes du racisme ont été confrontés à des incidents racistes dans tous les domaines, dans lesquels on peut voir la récurrence de certains schémas. La discrimination raciale et les agressions racistes contre des personnes supposément « différentes » continuent de se produire là où l'on devrait pouvoir se sentir en sécurité : chez soi, au sein d'une structure médicale, d'un établissement de formation, ou sur le lieu de travail, par exemple. Les personnes qui font preuve de racisme sont rarement des extrémistes de droite : elles ne se considèrent la plupart du temps pas comme racistes et ne sont souvent pas conscientes des conséquences de leurs actes.

C'est précisément pour cette raison qu'il est si difficile d'évoquer cela avec les personnes : lorsqu'elles n'ont pas conscience de mal agir ou sous-estiment totalement les conséquences de leurs actes, elles adoptent une attitude défensive et minimisent leur rôle. Gérer cette attitude défensive, l'anticiper, l'évaluer et accompagner les personnes confrontées à une telle réaction qui cherchent conseil, tels sont les défis quotidiens des spécialistes qui œuvrent au sein des centres de conseil.

Les chiffres exposés dans le présent rapport se fondent sur l'évaluation des incidents recensés par les 24 centres affiliés au Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme. Ce dernier a été fondé en 2005 par la Commission fédérale contre le racisme (CFR) en collaboration avec l'organisation de défense des droits humains humanrights.ch. Il s'agit ici de la dix-septième analyse des incidents de discrimination raciale recensés en Suisse.

En 2024, les centres de conseil affiliés ont enregistré 1211 cas de discrimination raciale dans lesquels ils ont conseillé et accompagné les victimes. Cela représente 335 cas de plus que l'année précédente, soit une progression de 38 %. Sachant que très peu de centres ont pu relever leurs taux d'occupation durant cette période, on mesure le surcroît de travail que cela représente. Cette hausse du nombre de cas reste difficile à expliquer, mais certains facteurs n'y sont sans doute pas étrangers : elle est certainement due pour une part à une plus grande disposition des victimes, des témoins et des spécialistes à signaler les incidents racistes et à demander conseil. La question du racisme reste en outre très présente dans les médias. Par ailleurs, la guerre au Proche-Orient et la montée de l'antisémitisme et du racisme antimusulman qui en résulte, les débats politiques autour de la migration qui agitent la Suisse, mais aussi les pays voisins, ainsi que le renforcement des partis de droite et d'extrême droite, ont sans doute également contribué à l'augmentation de la demande de conseils.

Si les cas de discrimination et les signalements sont en hausse, force est de constater qu'ils ne représentent que la pointe de l'iceberg et ne livrent pas un tableau complet des incidents racistes en Suisse. Un monitorage systématique et des recherches approfondies restent nécessaires pour saisir toute la mesure du racisme et de la discrimination en Suisse. Les personnes potentiellement victimes de racisme sont nombreuses à ignorer l'existence des centres de conseil et de leurs prestations, et beaucoup de celles qui sont victimes de discriminations multiples n'ont par ailleurs pas les ressources nécessaires pour s'adresser à un tel centre et demander conseil.

Le travail des centres de conseil reste toutefois essentiel pour les victimes. Après un incident raciste, il est primordial pour elles d'être accompagnées par un spécialiste à l'écoute, qui accorde une grande importance à leur expérience et la documente, tout en les informant des possibilités d'action qui s'offrent à elles. Les centres de conseil peuvent accompagner très étroitement les personnes en quête de soutien et d'écoute ou renforcer leur capacité à entreprendre elles-mêmes d'autres démarches. La documentation des cas a en outre pour objectif de sensibiliser durablement les autorités, les employeurs, le corps enseignant et la collectivité dans son ensemble.

*Les termes soulignés en couleur sont définis dans le glossaire, page 24–25.

Méthode

Le rapport que vous avez entre les mains présente une analyse des incidents recensés en 2024 et enregistrés comme cas de discrimination raciale dans la banque de données DoSyRa. Les incidents sont classés en trois catégories : (1) cas de discrimination raciale ayant donné lieu à un entretien de conseil, (2) cas ayant fait l'objet d'un signalement, sans intention de bénéficier de conseils et (3) cas signalés, mais ne relevant manifestement pas de la discrimination raciale, ou demandes d'informations générales en dehors de tout incident raciste.

Pour qu'un cas soit intégré dans l'analyse générale, les conditions suivantes doivent être réunies : il y a eu interaction entre le centre de conseil et la personne concernée ; la situation a été décrite concrètement et a été évaluée comme un cas de discrimination raciale par le/la spécialiste. Le fait déterminant est que la discrimination, l'inégalité de traitement ou le rabaissement, par exemple, se fonde sur une appartenance nationale, ethnique, religieuse ou « raciale », la couleur de peau ou la langue, avec des conséquences négatives pour la personne visée.

Les simples signalements (une lettre anonyme ou un article dans les médias) n'entrent pas dans la statistique, mais font l'objet d'une analyse distincte (voir partie IV, page 23). Quant aux cas ayant donné lieu à un entretien de conseil, mais pour lesquels il s'est avéré qu'ils ne relevaient pas de la discrimination raciale, ils ne sont pas non plus pris en compte.

---

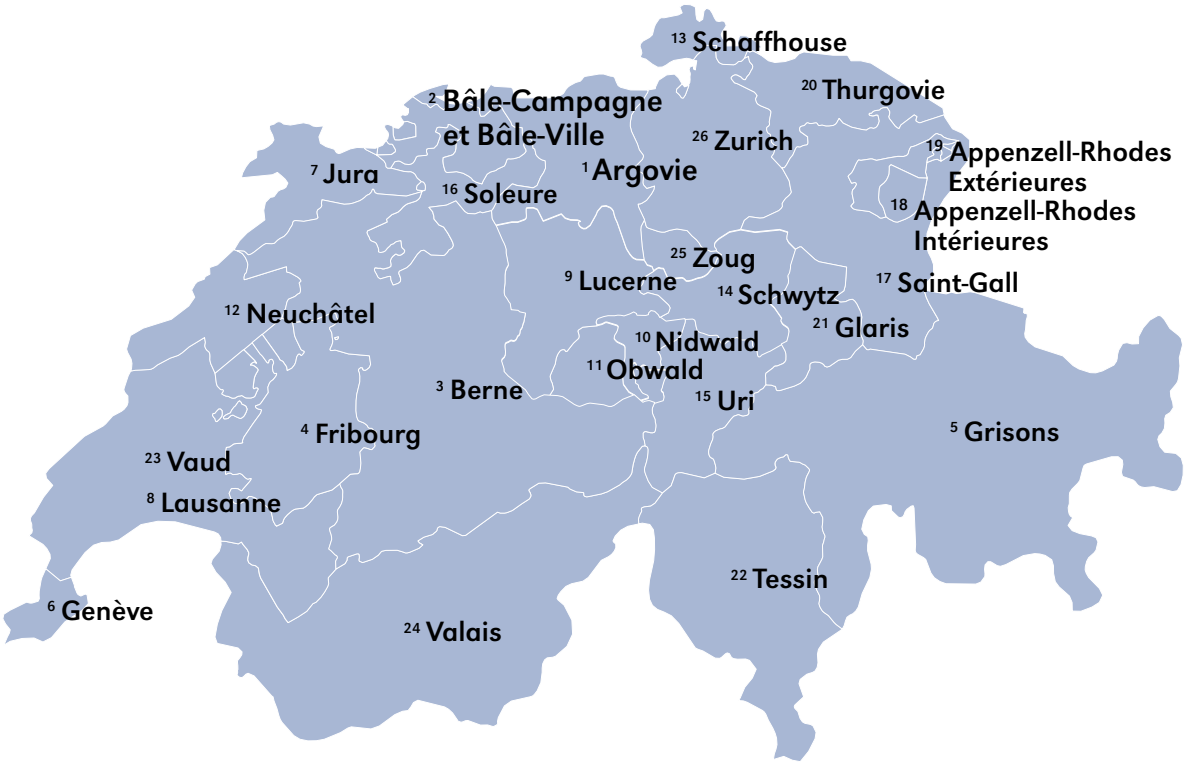
1 Saisie des cas
Les centres de conseil enregistrent les incidents dans le système de documentation du racisme DoSyRa et les attribuent aux différentes catégories analytiques.

2 Apurement des données
La personne responsable du Réseau de centres de conseil vérifie si les données enregistrées par les centres de conseil sont cohérentes et complètes ; à défaut, elle les renvoie pour correction.

3 Analyse des données
Les données relatives aux cas de discrimination raciale sont compilées et analysées. Ce travail est présenté dans le rapport.

Le présent rapport n'a pas la prétention de recenser la totalité des cas de discrimination raciale en Suisse. En effet, il existe de très nombreux centres de conseil non spécialisés dans les questions de discrimination raciale qui sont confrontés à des cas relevant de cette problématique. De plus, il arrive très fréquemment que les victimes ne se rendent pas dans un centre de conseil après un incident. Le présent rapport est ainsi conçu comme un complément aux rapports sur l'antisémitisme de la Fédération suisse des communautés israélites (FSCI) et de la Fondation contre le racisme et l'antisémitisme (GRA) ainsi que de la Coordination intercommunautaire contre l'antisémitisme et la diffamation (CICAD). Le Service de lutte contre le racisme (SLR) de la Confédération l'utilise également comme base de données pour son rapport sur la discrimination raciale en Suisse, entre autres sources (voir « Le racisme en chiffres » sur https://www.racisme-en-chiffres.admin.ch).

Vue d'ensemble de centres de conseil*



1 Canton d'Argovie
AIA : integration@integrationaargau.ch

2 Cantons de Bâle-Campagne et Bâle-Ville
Stopp Rassismus : info@stopprassismus.ch

3 Canton de Berne
gggfon : melde@gggfon.ch
BCJ : info@rbsbern.ch

4 Canton de Fribourg
Info-Racisme Fribourg :
inforacismefribourg@caritas.ch

5 Canton des Grisons
Beratungsstelle für Opfer rassistischer Diskriminierung : rassismusberatung@gr.ch

6 Canton de Genève
C-ECR : contact@c-ecr.ch

7 Canton du Jura
BIJ : secr.bi@jura.ch

8 Ville de Lausanne
BLI : inforacisme@lausanne.ch

9 Canton de Lucerne
10 Canton de Nidwald
11 Canton d'Obwald
FABIA : info@fabialuzern.ch

12 Canton de Neuchâtel
COSM : cosm@ne.ch

13 Canton de Schaffhouse
Integres : info@integres.ch

14 Canton de Schwytz
15 Canton d'Uri
KOMIN : Tel. 041 859 07 70

16 Canton de Soleure
frabina : info@frabina.ch

17 Cantons de Saint-Gall
18 Canton d'Appenzell Rhodes-Extérieures
19 Cantons d'Appenzell Rhodes Intérieures
20 Canton de Thurgovie
21 Canton de Glaris
EPER : beratungsstelle-diskriminierung@heks.ch

22 Canton du Tessin
CPD : cpd@discriminazione.ch

23 Canton de Vaud
BCI : info.integration@vd.ch

24 Canton du Valais
B-ECR : ecoute-racisme@croix-rouge-valais.ch

25 Canton de Zoug
Kantonale Anlaufstelle für Diskriminierungsfragen : integration@zg.ch

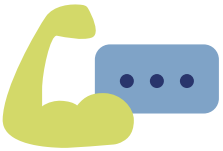
26 Canton et Ville de Zurich
ZüRAS : info@zueras.ch

Interlocuteurs nationaux

Toute la Suisse
CFR : ekr-cfr@gs-edi.admin.ch
Incidents antisémites, toute la Suisse, hormis la Suisse romande
FSCI : vorfall@swissjews.ch
Hostilité envers les Yéniches, Manouches/Sintés et Roms, toute la Suisse
Fondation Assurer l'avenir des gens du voyage suisses : beratung@stiftung-fahrende.ch
Incidents de racisme antimusulman, toute la Suisse
DIAC: permanence@diac-reseau.ch

* Pour plus d'informations :
www.network-racism.ch

Prestations des centres de conseil*



Consultation psychosociale
renforcement des compétences des victimes

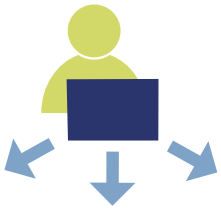
Renseignements/ informations

Médiation
entre deux parties en conflit

Conseil (juridique)

Intervention

Aide à la rédaction et aux démarches
plaintes, réclamations, prises de position, demandes et courriers d'intervention



Communication
du cas à un autre service

*Les prestations varient selon la mission et la taille du centre de conseil.

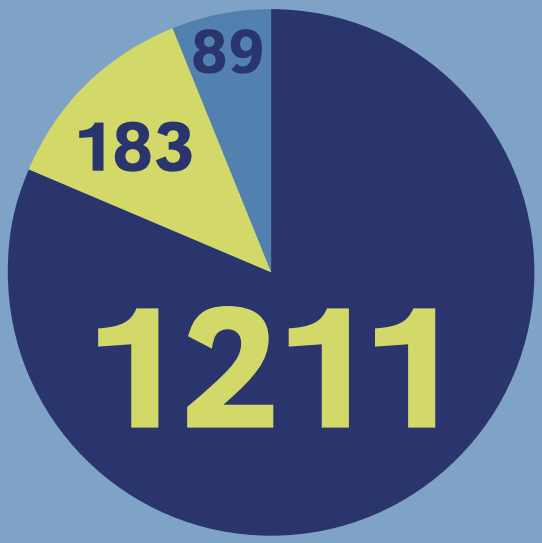
Importance du Réseau de centres de conseil pour la Confédération et les cantons

Le Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme est de première importance pour les cantons et la Confédération, qui voient dans la protection contre la discrimination raciale un élément indispensable au vivre-ensemble des différentes populations en Suisse. Dans le cadre des programmes d'intégration cantonaux (PIC), les cantons se sont en particulier engagés à élaborer et à développer des offres de conseil pour les personnes victimes de racisme et de discrimination raciale. Le Réseau de centres de conseil leur offre des moyens d'analyse statistique sur mesure, renforce leur collaboration et favorise la protection contre la discrimination. Il aide ainsi les cantons à remplir leur mission dans ce domaine. Par ailleurs, en publiant chaque année le présent rapport d'évaluation, il met en lumière le travail des centres de conseil cantonaux. Le réseau est soutenu financièrement par la Confédération et tous les cantons. Ce financement structurel est indispensable au bon déroulement du projet.

Rapport sur les incidents racistes de 2024 L'essentiel en bref

En 2024, les membres du Réseau de centres de conseil ont recensé au total de 1483 incidents. La partie principale du présent rapport est consacrée aux 1211 cas qui relevaient effectivement de la discrimination raciale ou pour lesquels la motivation raciste ne pouvait être totalement exclue.

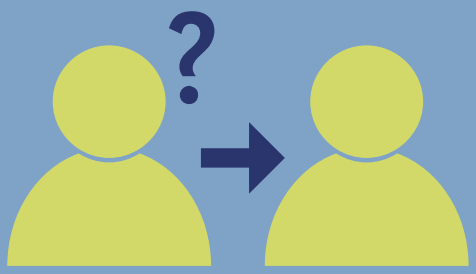
Cas recensés par les centres de conseil



Nombre total d'incidents : 1483, recensés par 24 centres de conseil

- Discrimination raciale : 1211
- Simples signalements : 183
- Entretiens de conseil ne relevant manifestement pas de la discrimination raciale: 89

Personnes en recherche de conseil



726

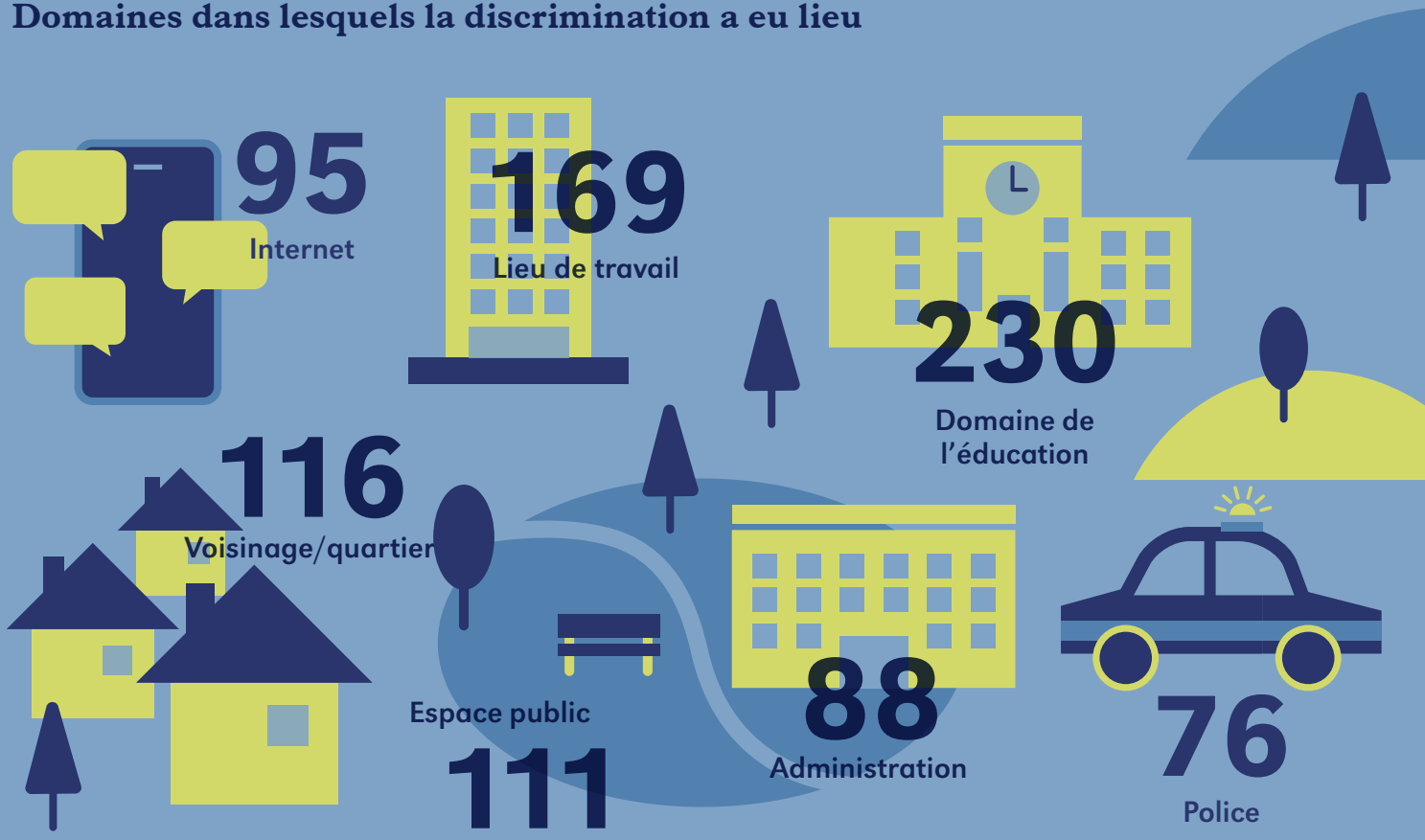
Victimes

Sur les 1211 incidents de discrimination raciale recensés, 726 ont été signalés par les victimes elles-mêmes.

Nombre d'incidents recensés par année

2008 : 87 cas, recensés par 5 centres de conseil
2009 : 162 cas, recensés par 5 centres de conseil
2010 : 178 cas, recensés par 7 centres de conseil
2011 : 156 cas, recensés par 10 centres de conseil
2012 : 196 cas, recensés par 11 centres de conseil
2013 : 192 cas, recensés par 11 centres de conseil
2014 : 249 cas, recensés par 15 centres de conseil
2015 : 239 cas, recensés par 18 centres de conseil
2016 : 199 cas, recensés par 26 centres de conseil
2017 : 301 cas, recensés par 27 centres de conseil
2018 : 278 cas, recensés par 24 centres de conseil
2019 : 352 cas, recensés par 22 centres de conseil
2020 : 572 cas, recensés par 23 centres de conseil
2021 : 630 cas, recensés par 23 centres de conseil
2022 : 708 cas, recensés par 23 centres de conseil
2023 : 876 cas, recensés par 23 centres de conseil
2024 : 1211 cas recensés par 24 centres de conseil

Domaines dans lesquels la discrimination a eu lieu



La plupart des discriminations ont lieu sur le lieu de travail (169 cas) et dans le domaine de l'éducation (230 cas). À noter que ce dernier englobe les cas recensés aux différents échelons du système éducatif suisse : dans le cadre de l'enseignement obligatoire de degré primaire et secondaire I, du secondaire II, de la formation professionnelle et de la formation des adultes, mais aussi à la crèche et à l'école enfantine.

Formes de discrimination

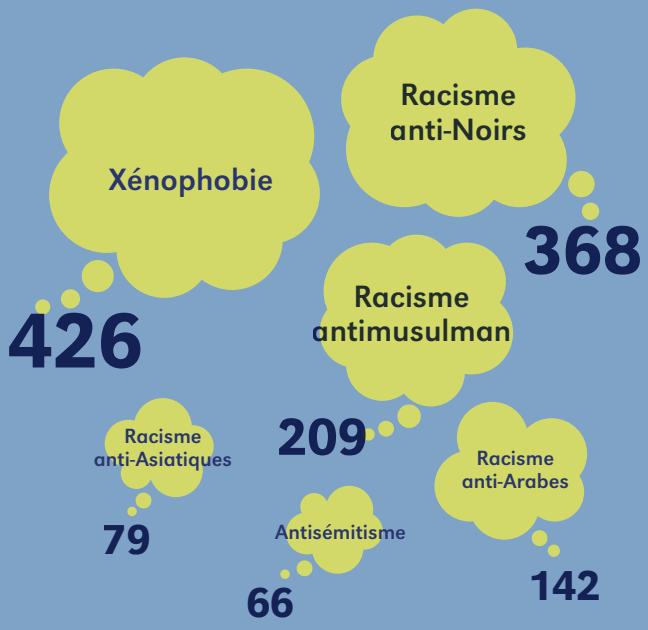
483

Inégalité de traitement

Autre expression/ illustration dénigrante

En 2024, les inégalités de traitement et la catégorie « autre expression/illustration dénigrante » ont été les formes de discrimination les plus fréquentes et ont enregistré respectivement 483 et 410 cas.

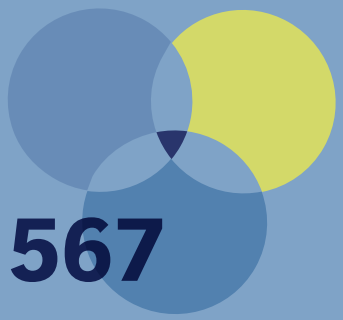
Préjugés et idéologies à la base de la discrimination



La xénophobie (426 cas) a été le motif de discrimination le plus fréquemment signalé, suivi du racisme anti-Noirs (368 cas).

Le racisme antimusulman, la catégorie qui a connu la plus forte hausse durant l'année sous revue (209 cas), arrive en troisième position, suivi du racisme anti-Arabes (142 cas). Les signalements ont aussi porté fréquemment sur le racisme anti-Asiatiques (79 cas) et sur l'antisémitisme (66 cas).

Discrimination multiple



162
Statut de séjour

156
Sexe

Dans 567 cas, soit pratiquement un incident sur deux, les centres de conseil ont conclu à une discrimination multiple. Celle-ci combinait le plus souvent discrimination raciale et discrimination en raison du statut de séjour (162 cas), du sexe (156 cas) et du statut social (109 cas).

Exemple N°1

Contrôle d'identité injustifié et traitement humiliant par la police

Monsieur X., un homme de couleur, est assis comme tous les midis dans son restaurant habituel. Deux policiers s'approchent de sa table et lui demandent ses papiers. Ils commencent par le fouiller, fouillent ensuite ses poches et lui passent les menottes. Tout se déroule sans qu'aucune explication ne soit donnée à Monsieur X. sur la raison pour laquelle on agit ainsi à son égard. Il est emmené à la vue de toutes les personnes présentes dans le restaurant et conduit dans un poste de police. Ce n'est qu'à ce moment-là qu'il apprend qu'il a été appréhendé pour sa ressemblance supposée avec un voleur. Lorsqu'on lui montre une photo du véritable suspect, il fait remarquer qu'il ne lui ressemble en rien. Bien que la personne sur la photo soit clairement blanche et ne présente aucune ressemblance avec lui, il est soumis à une humiliante fouille au corps et retenu pendant des heures sans pouvoir prévenir sa famille. Ce n'est qu'au bout de plusieurs heures qu'il est relâché sans un mot d'explication. Quelques jours plus tard, Monsieur X. reçoit un appel de la police qui lui fait savoir qu'il n'est plus suspect. On ne lui présente pas d'excuses officielles. Comme Monsieur X. relève l'inadéquation du procédé, la police répond que c'est la « procédure habituelle ».

Le centre de conseil intervient et demande, dans une lettre adressée à la police cantonale et à la police municipale, que celles-ci s'expliquent sur ce cas de profilage racial. La réponse de la police cantonale reste malheureusement superficielle et insatisfaisante. Elle se contente là aussi d'indiquer qu'il s'agit de la procédure ordinaire. À la fin de l'année sous revue, l'affaire n'est pas close, car la victime envisage d'autres démarches.

Exemple N°2

Des autocollants d'extrême droite sur la boîte aux lettres d'un centre de conseil

Un matin, en arrivant au travail, des collaborateurs d'un centre de conseil en matière d'asile et de lutte contre le racisme découvrent la présence d'autocollants d'une organisation d'extrême droite dans le hall d'entrée et sur la boîte aux lettres du centre.

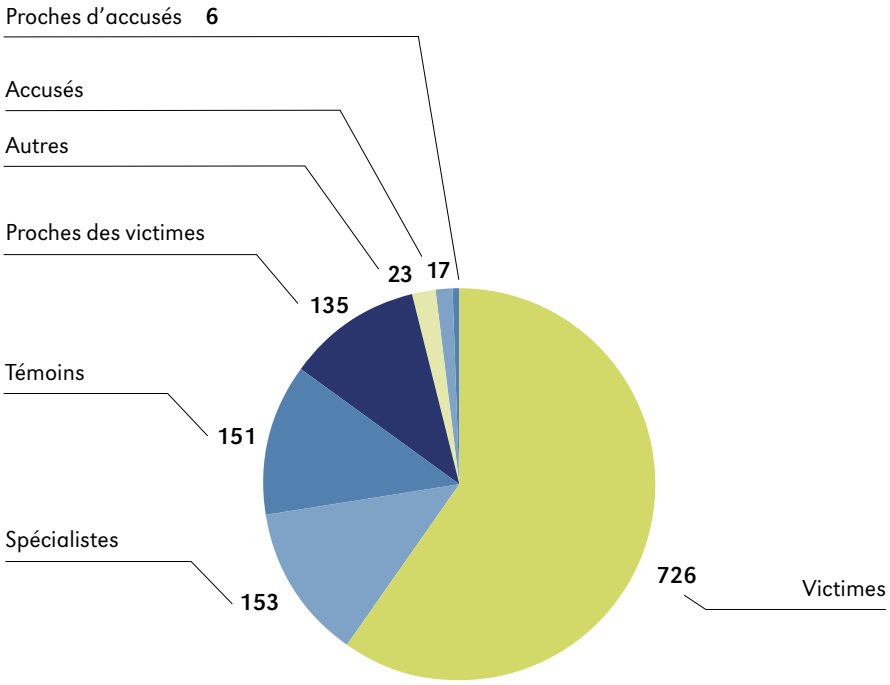
Le centre de conseil visé dépose alors une plainte pénale contre inconnu.

Prise de contact et prestations

Les prestations de conseil sont principalement sollicitées par les victimes. Certaines font état de transgressions des limites, d'agressions verbales et physiques ou de rabaissements. D'autres se plaignent aussi d'exclusions et d'inégalités de traitement commises par les institutions et les autorités, mais également par les particuliers. Les signalements de témoins et de spécialistes, quant à eux, augmentent chaque année, ce qui montre que le racisme ne touche pas seulement les individus directement visés, mais la société tout entière et qu'il pousse de plus en plus les uns et les autres à s'engager pour y remédier.

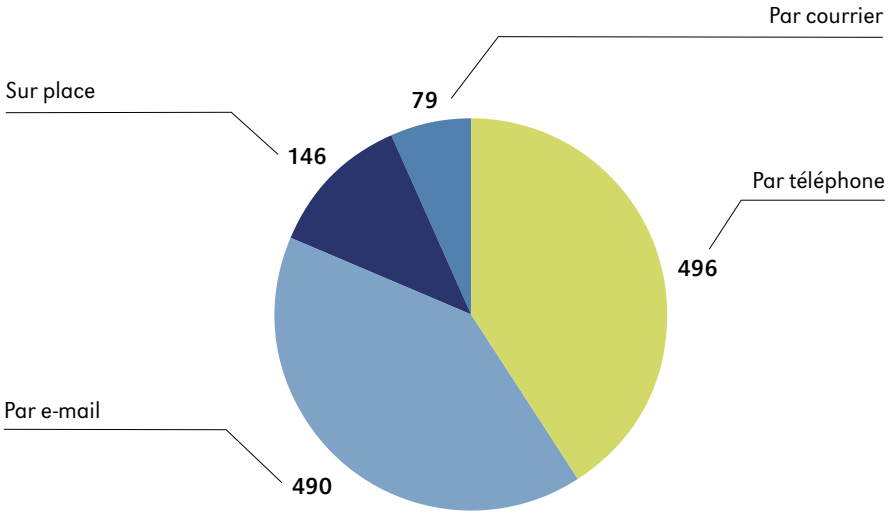
Personnes en recherche de conseil

Nombre d'entretiens de conseil: 1211 (une seule réponse possible)



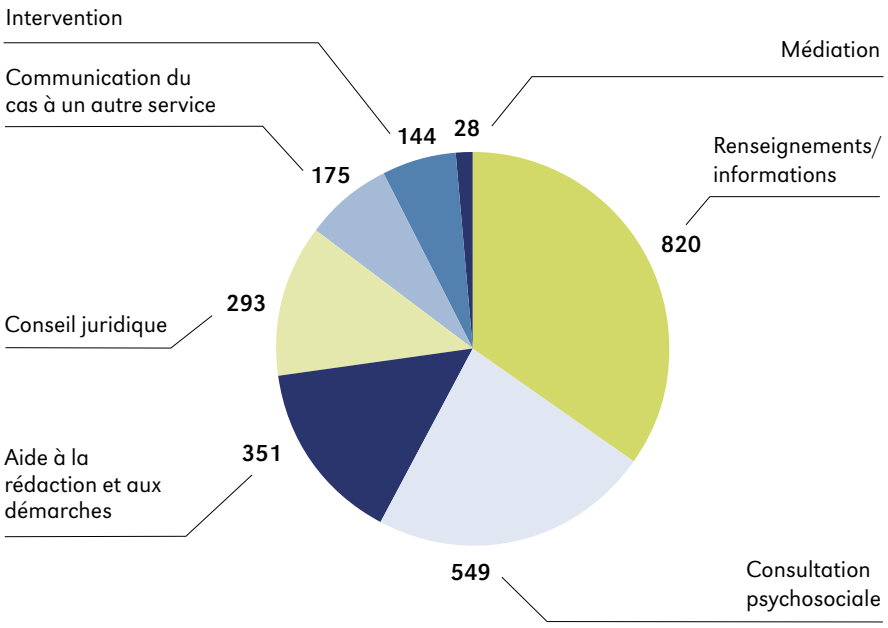
Prise de contact

Nombre d'entretiens de conseil: 1211 (une seule réponse possible)



Prestations fournies

Nombre d'entretiens de conseil: 1211 (plusieurs réponses possibles)



Exemple N°3

Discrimination raciale à l'école

Une enseignante inquiète prend contact avec le centre de conseil. Elle fait état du harcèlement et des incidents à caractère raciste dont est victime l'un de ses élèves. Des croix gammées auraient notamment été gravées sur son pupitre. Elle demande conseil sur ce qu'elle doit faire et ce qui peut être entrepris.

Après avoir consulté le collège d'enseignants, le centre de conseil réalise une première intervention dans la classe concernée. Les élèves assistent d'abord à une présentation sur le racisme et la discussion qui suit donne l'occasion d'évoquer les blagues racistes, à la suite de quoi une deuxième intervention est programmée. Cette deuxième rencontre permet d'aborder les termes discriminatoires et les réactions et blessures qu'ils peuvent occasionner. Les élèves peuvent également exprimer leur opinion sur la classe et sur leur situation personnelle. Les retours des élèves et de l'enseignante sont positifs: la situation dans la classe s'est apaisée après l'intervention.

Exemple N°4

Comportement raciste d'un patient dans un établissement médico-social

Madame Y. travaille dans un établissement médico-social où un résident atteint de démence profère régulièrement des insultes racistes, notamment en utilisant le mot «nègre». En dépit de cette hostilité, elle accomplit son travail consciencieusement et avec le même soin que d'ordinaire. Après environ une année, l'épouse de ce résident demande que Madame Y. ne s'occupe plus de son mari, au motif que sa couleur de peau énerve ce dernier. Lors d'un entretien, il est décidé d'un commun accord que Madame Y. ne soignera plus de ce monsieur. L'épouse fait alors des commentaires abaissants sur le personnel soignant «africain». Madame Y. tente ensuite d'éviter l'épouse, qui s'en plaint auprès de l'établissement. La supérieure de Madame Y. la convoque en entretien. Lors de cet entretien, Madame Y. n'a à aucun moment la possibilité d'exposer sa version des faits. La supérieure considère ensuite que l'affaire est close.

Madame Y. rédige une lettre à sa supérieure dans laquelle elle décrit sa situation. Avant de l'envoyer, elle demande un avis au centre de conseil. Celui-ci la soutient et rappelle qu'il incombe à son employeur de la protéger contre le harcèlement (raciste). Madame Y. se sent confortée dans sa détermination et décide d'envoyer la lettre.

Exemple N°5

Discrimination de la part d'une agence immobilière

Une assistante sociale s'adresse au centre de conseil au sujet d'une famille de réfugiés. La famille vit depuis deux ans dans un appartement aux murs couverts de moisissures. Après avoir d'abord tenté un traitement resté sans effet, l'agence immobilière accuse ensuite la famille d'être responsable des moisissures. Malgré des certificats médicaux attestant de problèmes de santé, en particulier chez les jeunes enfants, le problème n'est pas résolu. L'agence refuse la résiliation anticipée du bail, affirmant que le problème est dû à des « pratiques culturelles inappropriées » de la famille.

Le centre de conseil recommande à l'assistante sociale de collecter des preuves de la présence de moisissures et des pratiques d'aération de la famille, afin de réfuter les arguments de l'agence, puis de saisir l'autorité de conciliation. En parallèle, il importe de chercher un nouveau logement. Faute d'accord avec l'autorité de conciliation, le centre de conseil recommande ensuite de saisir le tribunal des baux et loyers et de solliciter une assistance judiciaire. L'issue de la procédure n'est pas connue à la fin de l'année sous revue.

Exemple N°6

Rabaissements et menaces racistes de la part de supérieurs hiérarchiques

Madame Z. s'adresse au centre de conseil parce qu'elle est victime d'incidents racistes récurrents sur son lieu de travail et que son employeur ne fait rien pour y remédier. Les entretiens de conseil portent essentiellement sur un message SMS troublant que sa responsable d'équipe a envoyé à deux collaborateurs. Elle y profère des menaces de violence et des insultes grossières et racistes à l'encontre de Madame Z. Bien qu'informé de ce message, l'employeur n'intervient pas et ne soutient pas Madame Z. Finalement, il résilie même son contrat de travail.

Le centre de conseil soutient et oriente Madame Z. lors de nombreux entretiens. Il rédige à l'intention de l'employeur et du Ministère public un avis qualifié sur la discrimination raciale en se fondant sur le message SMS. Finalement, l'avocat mandaté grâce à la protection juridique de Madame Z. parvient à un accord extrajudiciaire relatif au licenciement abusif, qui prévoit le versement d'une indemnité et la rectification du certificat de travail. De plus, à la suite de l'intervention écrite du centre de conseil, l'ORP renonce à imposer la suspension du droit à l'indemnité de chômage.

Domaines dans lesquels la discrimination a eu lieu

Le domaine des organisations, des institutions et du secteur privé est le plus touché (648 cas). Il est suivi de la vie publique (360 cas). Le troisième domaine le plus touché par la discrimination est le secteur public (354 cas). La vie privée arrive en dernier (208 cas).

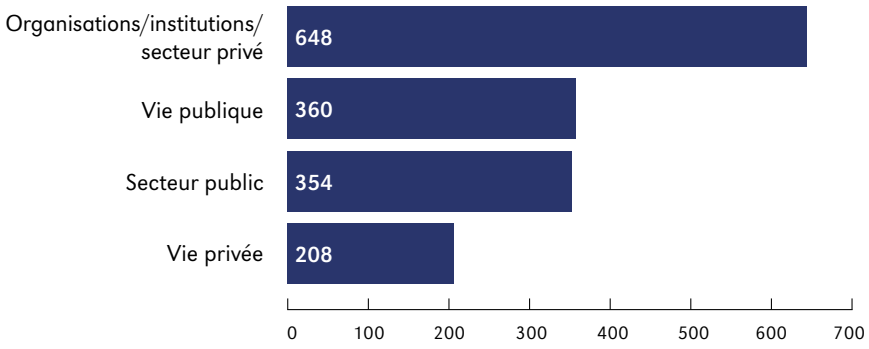
Pour ce qui est des sous-catégories, la plupart des discriminations se sont produites dans le domaine de l'éducation (230 cas) et sur le lieu de travail (169 cas). Au sein du domaine de l'éducation, l'école obligatoire (école enfantine, primaire et secondaire) est de loin la plus concernée (164 cas). Viennent ensuite les hautes écoles spécialisées et les hautes écoles (15 cas), puis la formation professionnelle et les passerelles (après l'école obligatoire) (14 cas).

En troisième position, on trouve le marché du logement et la location (53 cas). Le marché du travail suit immédiatement (40 cas).

La plus forte augmentation au cours de l'année sous revue concerne les contenus signalés sur Internet et dans les réseaux sociaux, y compris les colonnes de commentaires des médias en ligne.

Catégories principales

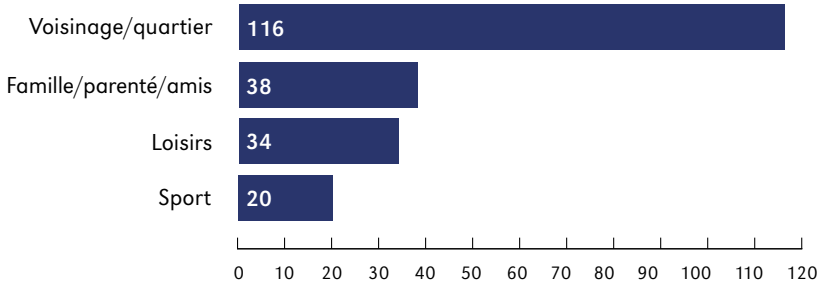
Nombre d'entretiens de conseil : 1211 (plusieurs réponses possibles)



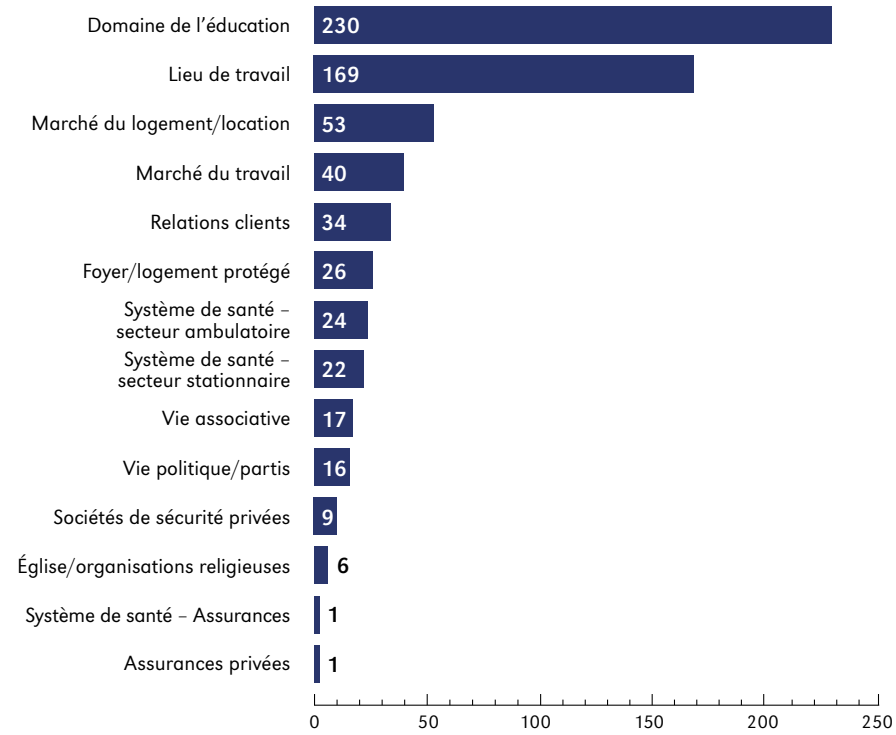
Sous-catégories

Nombre d'entretiens de conseil : 1211 (plusieurs réponses possibles)

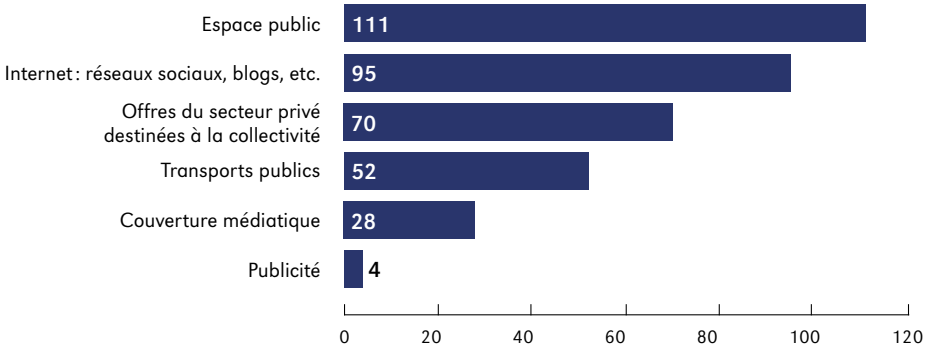
Vie privée



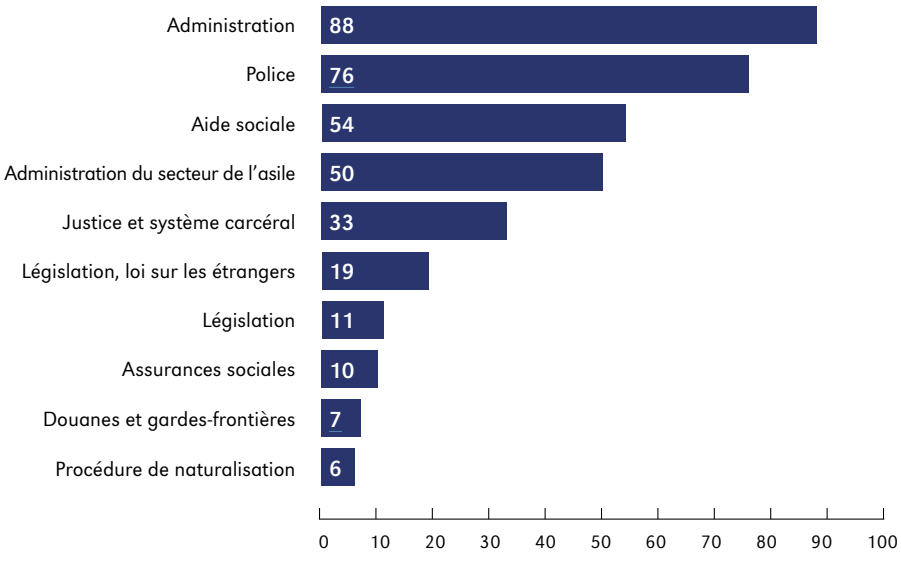
Sous-catégories



Vie publique



Secteur public



Exemple N°7

Un contrôle policier réalisé dans des conditions douteuses

Après leur journée de travail, deux collaborateurs d'un centre de conseil assistent à une scène qui les alerte : trois hommes noirs se tiennent en sous-vêtements dans la rue à la vue de tous pendant que deux policiers procèdent à un contrôle. On les laisse se rhabiller, quand d'autres policiers arrivent en renfort. L'un des hommes est alors conduit à l'écart du groupe et doit à nouveau se déshabiller jusqu'à se retrouver en sous-vêtements, l'officier de police responsable lui retirant lui-même une partie de ses vêtements. Le petit groupe est ensuite conduit sous escorte policière en direction du poste de police.

Les collaborateurs du centre de conseil expriment alors à l'adresse des policiers présents des réserves quant au profilage racial et au caractère dégradant de la méthode employée. À la suite de cet échange, un responsable de la police prend contact avec le centre de conseil. L'entretien permet d'aborder la dimension discriminatoire du procédé. L'officier de police se montre ouvert aux arguments de ses interlocuteurs, mais rejette les accusations de discrimination. Il promet cependant de relayer les suggestions auprès de l'équipe.

Exemple N°8

Discrimination raciale de la part d'un voisin

Alors que le fils de Madame A. avait laissé sa trottinette dans le hall d'entrée, un voisin exige de manière impolie qu'il l'enlève. Madame A. lui demande une explication, ce à quoi il répond que son fils contrevient au règlement de l'immeuble. Comme elle ne comprend pas tout de suite sa réponse en suisse-allemand, il lui demande avec condescendance si elle « ne parle pas allemand ». Il lui ordonne ensuite à plusieurs reprises de retirer son foulard et se rapproche d'elle de manière menaçante, bien qu'elle le prie instamment de la laisser tranquille. S'ensuivent des altercations répétées avec les voisins.

Le centre de conseil examine différentes possibilités avec Madame A. Elle décide d'écrire au service compétent de la coopérative d'habitation afin de susciter une réflexion autour de la discrimination et du racisme au sein de la coopérative dans son ensemble. Le service contacté accuse réception de la requête et promet de la soumettre à la direction. À la suite d'échanges avec plusieurs autres services de la coopérative, notamment parce que la famille a emménagé dans un autre appartement pour se protéger de ces agressions récurrentes, il apparaît que la connaissance et la gestion du racisme et de la discrimination raciale varient beaucoup d'un service à l'autre et qu'il serait important de prendre des mesures appropriées au sein de l'institution.

Exemple N°9

Agression d'une joggeuse

Madame Y. prend contact avec le centre de conseil après avoir été victime d'une agression à caractère raciste alors qu'elle faisait son jogging. Un agriculteur l'a attaquée sur une route communale : il a cherché à donner des coups de pied à son chien et à la frapper au visage, lui a asséné des insultes racistes et grossières, avant de la plaquer au sol. Madame Y. appelle la police, qui lui déconseille de porter plainte, bien que l'agriculteur ait reconnu l'agression. Ce n'est qu'à l'insistance de Madame Y. que la plainte est enregistrée.

Madame Y. a été blessée au bras et s'est retrouvée en incapacité de travail. Le centre de conseil l'aide à faire le point et lui obtient une aide psychologique auprès du centre d'aide aux victimes d'infractions. La protection juridique de la victime refusant de prendre en charge le cas, le centre de conseil intervient avec succès, ce qui permet à Madame Y. de bénéficier d'une représentation juridique.

Exemple N°10

Discrimination et harcèlement dans le voisinage

Après avoir obtenu une autorisation de séjour (permis B) en tant que réfugié reconnu, Monsieur K. emménage dans un appartement de deux pièces. Son nouveau voisin adopte d'emblée une attitude hostile et insultante. Pendant plus de cinq mois, Monsieur K. est victime d'insultes racistes verbales et par messagerie. Le voisin le traite de « chiffe molle », l'accuse d'abuser des prestations sociales et tient à plusieurs reprises des propos racistes. Monsieur K. se résout à quitter l'appartement. Le jour de son déménagement, il subit une nouvelle fois des insultes racistes.

Monsieur K. s'adresse à un centre de conseil pour se défendre contre le comportement de son voisin et bénéficier de conseils juridiques. Avec le soutien du centre, il dépose une plainte pénale après une première évaluation juridique des faits. Le ministère public rend une ordonnance pénale contre le voisin et celui-ci se voit infliger une sanction pécuniaire pour injure. Monsieur K. reprend contact avec le centre de conseil pour exprimer sa gratitude pour l'aide reçue.

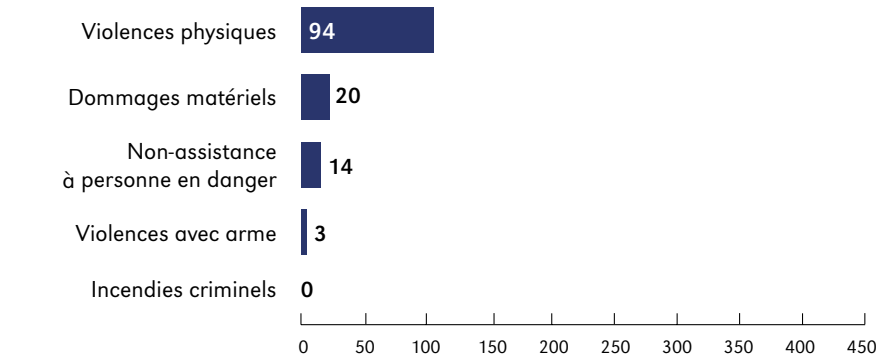
Formes de discrimination

En 2024, la forme de discrimination raciale la plus fréquente est à nouveau la communication, avec 1218 cas. Ce chiffre se répartit entre expressions dénigrantes, insultes, discours haineux en public, mais aussi menaces. Les formes d'exclusion arrivent en deuxième position, avec 1083 cas incluant inégalités de traitement, traitements dénigrants et harcèlement. Par ailleurs, les 206 actes de violence consignés sont préoccupants. Enfin, les cas de discours haineux en public sont ceux qui enregistrent la plus forte hausse par rapport à 2023.

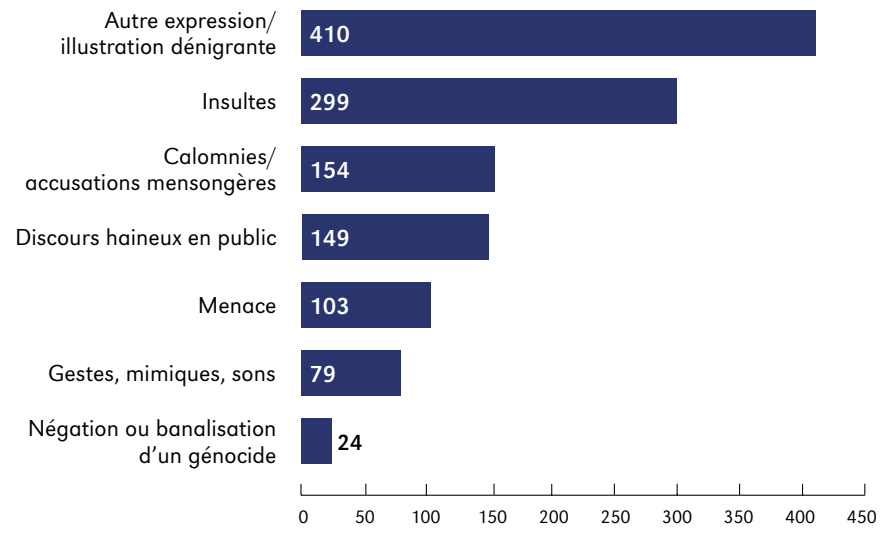
Formes de discrimination

Nombre d'entretiens de conseil : 1211 (plusieurs réponses possibles)

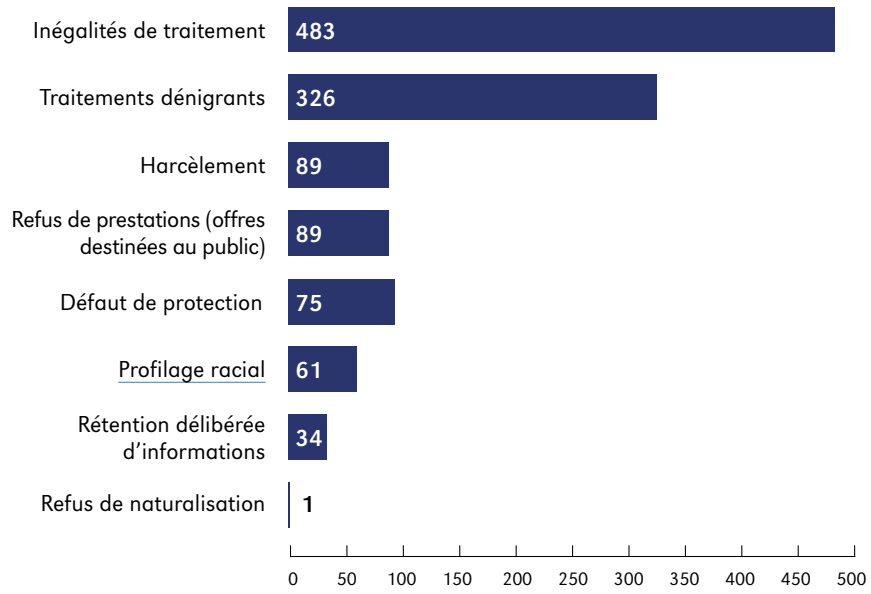
Violence (131 signalements au total)



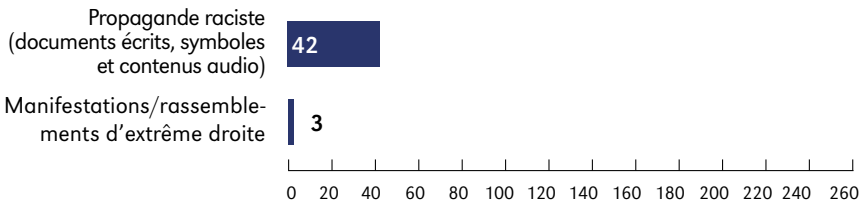
Communication (1218 signalements au total)



Exclusion (1158 signalements au total)



Propagande d'extrême droite (45 signalements au total)



Exemple N°11

Contrôlé et menotté par la police pour avoir écouté de la musique trop fort

Monsieur Z., un homme noir, est assis à son endroit favori et écoute de la musique. Deux policiers s'approchent de lui et lui signifient sèchement qu'il est interdit d'écouter de la musique à fort volume sonore en ce lieu. Comme de nombreuses personnes écoutent de la musique à plein volume à cet endroit, Monsieur Z. n'avait pas connaissance de cette interdiction. Il décline son nom et sa date de naissance, mais hésite à présenter son document d'identité. Il est alors plaqué au sol, menotté et emmené au poste de police, où il doit patienter trois heures dans une cellule. Il est sous le coup de deux actes d'accusation, l'un pour refus d'obtempérer et l'autre pour la musique.

Effrayé, Monsieur Z. s'adresse au centre de conseil et se met en quête d'un avocat. Le centre de conseil propose à Monsieur Z. de chercher le dialogue avec la police à l'issue de la procédure et offre son soutien pour analyser le comportement de la police. La rencontre doit se tenir en 2025.

Exemple N°12

Pas de prise en charge des enfants qui jeûnent

Une organisation chargée par mandat public d'assurer l'accueil et le repas de midi des élèves émet une directive selon laquelle les enfants qui jeûnent pendant le ramadan ne sont pas pris en charge durant la pause de midi et les parents sont tenus de venir les chercher. Les enseignants demandent alors aux enfants devant toute la classe s'ils jeûnent pendant le ramadan et signalent aux parents concernés qu'ils ont l'obligation de venir chercher leur enfant. Bien qu'ils aient payé l'accueil et le repas de midi, les parents doivent quitter leur lieu de travail pour venir chercher leur enfant.

Le centre de conseil oriente la personne qui demande à être informée des options d'intervention. Une lettre est envoyée à la direction de l'organisation et le cas est signalé au département cantonal responsable. Ce dernier promet de reprendre contact avec le centre de conseil, mais ne le fait pas. Lors de la nouvelle année scolaire, les parents signalent que l'exclusion des enfants qui jeûnent est toujours en vigueur. Le centre de conseil prépare une nouvelle intervention.

Exemple N°13

Journal gratuit au contenu raciste

Une personne s'adresse à un centre de conseil en raison d'un article paru dans un journal gratuit. L'éditorial commence par dépeindre la beauté de la faune africaine, avant de se lancer dans une présentation dénigrante de la « population africaine », émaillée de généralisations et de propos racistes. Le centre de conseil aide la personne à rédiger une prise de position et à l'envoyer au Conseil suisse de la presse. Au terme de l'exercice sous revue, le Conseil de la presse n'a pas publié de réponse.

Le centre de conseil aide la personne à rédiger une prise de position et à l'envoyer au Conseil suisse de la presse. Au terme de l'exercice sous revue, le Conseil de la presse n'a pas publié de réponse.

Exemple N°14

Insultes racistes aux urgences

Tard dans la soirée, Monsieur A. se rend dans un cabinet médical d'urgence pour se faire examiner, pour des problèmes de santé qu'il connaît de longue date. Il est accompagné d'une personne chargée de traduire les échanges. Comme il s'agit d'un cabinet médical d'urgence, on ne pratique aucun examen et on lui prescrit un médicament à utiliser en cas d'urgence, médicament qu'il a déjà. Comme il ne savait pas que le cabinet médical était réservé aux cas urgents, il ne comprend pas le procédé. Au lieu de lui expliquer cela, la médecin l'insulte à cause de son origine turque, lui lance des généralisations et finit par le mettre à la porte du cabinet.

Le centre de conseil s'entretient avec Monsieur A. et discute des démarches à entreprendre pour sa santé et de la suite à donner à la discrimination raciale dont il a été victime. Ils rédigent ensemble une lettre à l'intention de la direction du cabinet médical, par laquelle ils demandent un entretien à but de clarification et des excuses.

Préjugés et idéologies à la base de la discrimination

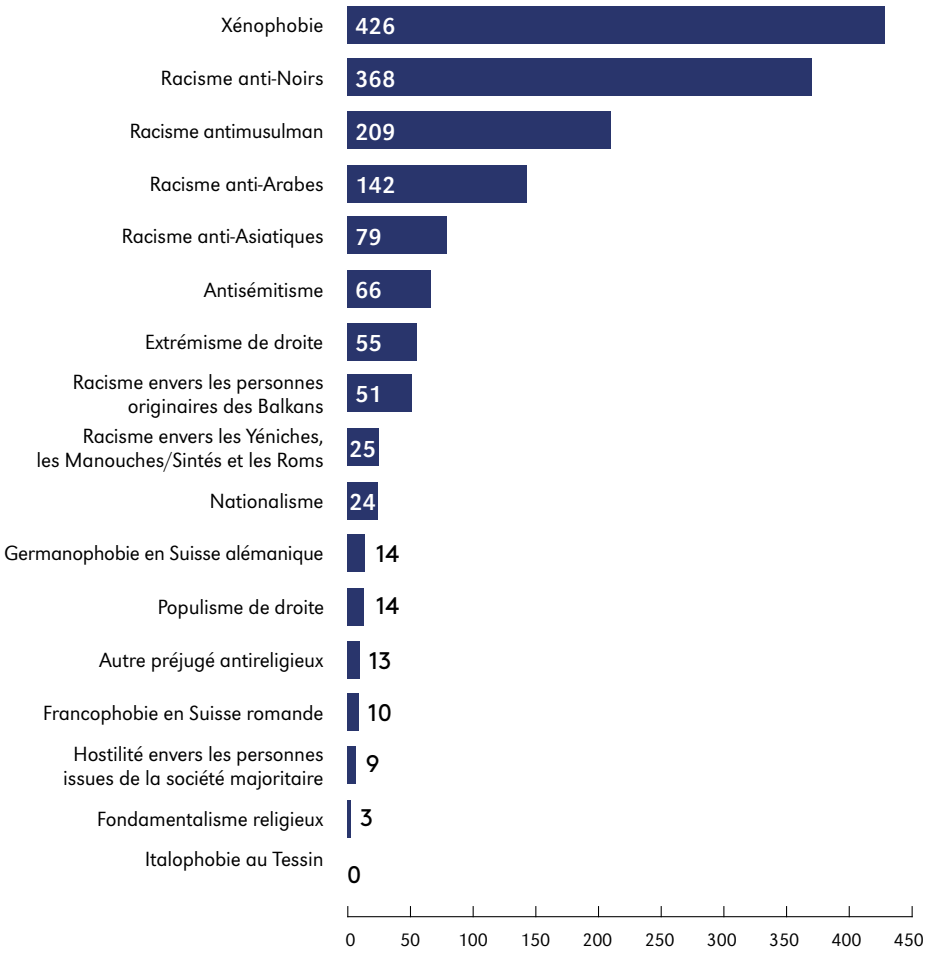
Les motifs de discrimination les plus fréquents sont la xénophobie (426 cas) et le racisme anti-Noirs (368 cas), suivis du racisme antimusulman (209 cas) et du racisme anti-Arabes (142 cas).

Les incidents de racisme antimusulman sont de loin ceux qui ont connu la plus forte hausse, ce motif raciste étant souvent associé au racisme anti-Arabes (62 cas), à la xénophobie (22 cas) ou au racisme anti-Noirs (34 cas) lors des signalements.

En cinquième position, on trouve le racisme anti-Asiatiques (79 cas), suivi de l'antisémitisme (66 cas). À noter à ce sujet que la FSCI est affiliée au Réseau de centres de conseil et fournit des chiffres sur les cas d'antisémitisme ayant donné lieu à un entretien de conseil recensés en Suisse alémanique. La CICAD, qui couvre la Suisse romande, ne fait en revanche pas partie du réseau. Par ailleurs, en 2024, un nouveau centre de conseil a rejoint les rangs du réseau, la permanence DIAC, qui s'est spécialisée dans le conseil aux victimes de racisme antimusulman.

Préjugés et idéologies à la base de la discrimination

Nombre d'entretiens de conseil : 1211 (plusieurs réponses possibles)



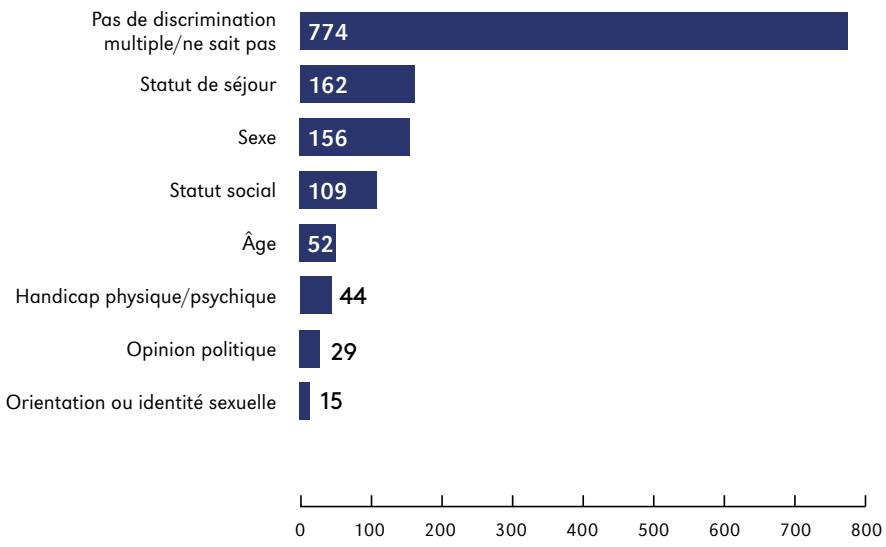
Discrimination multiple

Dans 567 cas, soit plus de la moitié des incidents, les centres de conseil ont conclu à une discrimination multiple. Celle-ci portait le plus souvent sur une discrimination en raison du statut de séjour (162 cas), du sexe (156 cas) ou du statut social (109 cas).

Les personnes victimes de discrimination multiple se heurtent fréquemment à des obstacles dans l'accès au travail, au logement et aux prestations destinées au grand public. Les personnes relevant du domaine de l'asile, en particulier, hésitent souvent à se défendre contre la discrimination, car elles vivent dans la crainte permanente de répercussions réelles ou supposées sur leur statut de séjour. Cette intrication de différentes formes de discrimination doit être étudiée dans le cadre d'une approche intersectionnelle et combattue par des mesures ciblées.

Discrimination multiple

Nombre d'entretiens de conseil : 1211 (plusieurs réponses possibles)



Exemple N°15

Stage refusé à cause du foulard

Une élève de 11e année reçoit une réponse positive pour un stage dans un commerce de détail. Lorsqu'elle arrive sur les lieux, elle est renvoyée chez elle à cause de son foulard. On lui donne des explications par oral, sans toutefois lui fournir la preuve de l'existence d'un règlement vestimentaire.

Le centre de conseil renseigne l'enseignante sur les options d'intervention, sur le droit du travail et sur les possibilités de soutien pour l'élève. Malheureusement, celle-ci arrive au bout de sa scolarité sans avoir décroché de contrat d'apprentissage. Le contact entre l'enseignante et l'élève est rompu après la fin des cours. L'enseignante rapporte au centre de conseil que ce type de situation n'est pas rare et que l'école prépare les élèves musulmans à faire face à de nombreux refus dans leur quête d'une place d'apprentissage.

Exemple N°16

Harcèlement d'extrême droite à l'école

Une mère signale la discrimination dont est victime son fils de 12 ans, exclu par ses camarades de classe en raison de son accent allemand et de ses cheveux roux. À l'école, des enfants montrent des symboles d'extrême droite, font des saluts hitlériens et entonnent des chants nazis. Les parents signalent les faits au corps enseignant et au service social de l'école, qui entendent prendre des mesures. La mère soupçonne une radicalisation des enfants par l'intermédiaire des réseaux sociaux.

La mère informe l'école des incidents survenus et de ses recherches sur les contenus d'extrême droite dans les réseaux sociaux par courriel, et met le centre de conseil en copie. Elle souhaite que les élèves soient sensibilisés au nazisme, à l'extrémisme de droite et au courage civique, et que son fils développe le sens de l'engagement. Le centre de conseil entre en contact avec la direction de l'école, discute de la situation. Il propose une intervention en classe, qui a lieu un peu plus tard. Une autre intervention est prévue pour la nouvelle année.

Données concernant les victimes

En 2024, de très nombreuses personnes au bénéfice de la (double) nationalité suisse se sont adressées aux centres de conseil. Les cas impliquant des personnes de nationalité française ou ukrainienne ont également augmenté. Le nombre de victimes de nationalité turque, afghane ou érythréenne reste élevé.

Nationalité

196 Pas de réponse
48 Autres nationalités
191 Double nationalité

306	Suisse				
56	France		**16**	Russie	
42	Turquie		chacune **14**	Grande-Bretagne et Iran	
30	Afghanistan		**13**	Brésil	
29	Érythrée		**12**	Maroc	
chacune **26**	Tunisie et Ukraine		chacune **11**	Albanie et Sri Lanka	
25	Allemagne		chacune **9**	Cameroun et États-Unis	
21	Italie		chacune **8**	Chine, République démocratique du Congo, Côte d'Ivoire, Kosovo, Nigeria, Serbie et Somalie	
19	Syrie		chacune **7**	Éthiopie et Espagne	
18	Portugal		chacune **6**	Égypte, Haïti et Roumanie	
17	Algérie		chacune **5**	Angola, Inde et Corée du Sud	

Sexe

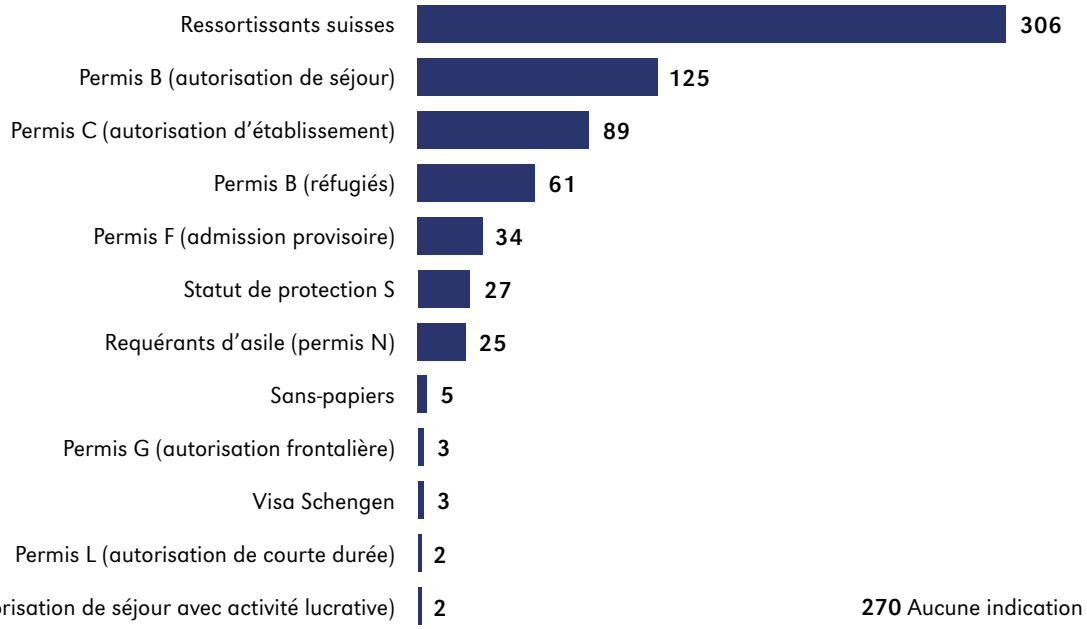
Âge

En 2024, les expériences de racisme ont été le plus souvent rapportées par des hommes racisés. Le nombre de victimes âgées de 26 à 65 ans a continué d'augmenter, tout comme le nombre de victimes de moins de 16 ans.

Statut de séjour

Les personnes avec un statut de séjour précaire demandent moins souvent conseil que celles qui ont un passeport suisse ou une autorisation de séjour ou d'établissement. Étant donné qu'il est plus difficile pour les personnes avec un statut de séjour précaire d'avoir accès à l'éducation, au travail, à la santé et au logement, tout en dépendant particulièrement de cet accès pour conserver leur statut de séjour, il est fréquent qu'elles ne se défendent pas et supportent les discriminations sans broncher.

Statut de séjour
Nombre de victimes : 952



Interview sur le racisme dans le domaine de la santé

Interview avec Vanessa Kangni et Rainer Tan

1. Présentez-vous brièvement ainsi que vos activités.

Vanessa Kangni: Je suis chargée de projet au Bureau lausannois pour les immigrés (BLI) et responsable du pôle « Prévention du racisme ». Dans ce cadre, je suis en charge de la Permanence Info-racisme, un service qui accueille et accompagne les personnes victimes de discriminations raciales à Lausanne. La permanence offre un espace d'écoute, d'orientation et de soutien, et vise à rendre visibles les problématiques liées au racisme dans divers secteurs, y compris la santé. Mon travail consiste à écouter et soutenir les victimes, documenter ces discriminations, sensibiliser les institutions concernées et contribuer à l'élaboration de stratégies pour lutter contre ces inégalités.

Rainer Tan: Je suis chercheur clinicien à Unisanté, le Centre universitaire de médecine générale et de santé publique à Lausanne. En tant que responsable de « l'Unité Médicale Soins aux Migrants », mon travail clinique consiste à fournir des soins aux populations migrantes, notamment les requérants d'asile. Par ailleurs, mes activités de recherche et d'enseignement portent notamment sur la compréhension du racisme structurel en santé et de ses impacts sur la prise en charge des patients.

2. Comment entrez-vous en contact avec la question du racisme dans le domaine de la santé ?

Vanessa Kangni: À travers la Permanence Info-racisme, nous recevons quelques témoignages de personnes confrontées à des discriminations dans le secteur médical. Ces cas concernent tant les patients que les soignants. D'un côté, nous observons des situations où des patients subissent une prise en charge différenciée en raison de leur origine ou de leur couleur de peau : des diagnostics tardifs, des douleurs sous-évaluées, des refus d'accès à certains soins ou encore des attitudes méprisantes de certains membres du personnel médical. D'un autre côté, des soignants issus de minorités racisées font face à du harcèlement sur leur lieu de travail ou des obstacles à leur évolution professionnelle, du mépris ou des agressions de la part des patients. Parfois, des patients refusent également d'être pris en charge par un médecin racisé. Ces expériences révèlent des inégalités systémiques qui ne sont pas toujours reconnues, ni par les victimes elles-mêmes, ni par les institutions de santé.

Rainer Tan: Étant donné que de nombreux patients que je soigne sont non-blancs, je suis confronté à mes propres biais inconscients lors de chaque interaction clinique. Ayant grandi dans une société marquée par des inégalités raciales, j'ai, comme tout un chacun, intériorisé certains préjugés qui, s'ils ne sont pas questionnés, peuvent entraîner des différences de qualité de soins entre patients blancs et non-blancs.

Par ailleurs, mon équipe est régulièrement témoin de décisions cliniques discutables prises par d'autres professionnels de santé à l'égard de nos patients. Dans certains cas, nous nous demandons si ces décisions auraient été les mêmes si ces patients avaient été blancs.

3. Quels sont les principaux défis liés aux incidents racistes dans le secteur de la santé ?

Vanessa Kangni: L'un des défis majeurs est la sous-estimation du problème. De nombreuses victimes hésitent à signaler ces discriminations, par crainte de représailles, de banalisation ou parce qu'elles ne savent pas vers qui se tourner. Le manque de formation et de sensibilisation du personnel médical à ces questions renforce cette invisibilisation.

Nous constatons également des lacunes dans la prise en charge institutionnelle de ces cas : absence de protocoles clairs pour traiter les discriminations signalées, difficultés à récolter des preuves et manque de suivi des pratiques médicales discriminatoires. Les soignants racisés, quant à eux, se heurtent souvent à une tolérance implicite du racisme dans leur environnement de travail, ce qui nuit à leur bien-être au travail et à la qualité des soins prodigués. En parallèle, les statistiques officielles sous-estiment l'ampleur du phénomène car peu de cas sont formellement déclarés. Or, les témoignages que nous recevons à la Permanence Info-racisme ou lors de nos événements, notamment dans le cadre de la Semaine d'actions contre le racisme, montrent que ces discriminations sont bien réelles et fréquentes.

Rainer Tan: L'un des défis majeurs est que la plupart des incidents racistes dans le domaine de la santé ne sont pas perçus comme tels, ni par les patients, ni par les soignants. De nombreuses études ont démontré que les patients non-blancs reçoivent des soins de moindre qualité par rapport aux patients blancs, et ce indépendamment du parcours et des convictions des intervenants.

Ces inégalités se traduisent notamment par une communication moins efficace, une prise en charge insuffisante de la douleur, une sous-estimation de la gravité des cas et un temps de consultation plus court pour les patients non-blancs. Pourtant, les chiffres fournis par le Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme montrent qu'année après année, seule une minorité de cas sont formellement signalés dans le domaine de la santé, ce qui révèle un manque de reconnaissance du problème.

4. Quelles seraient les solutions possibles à ces incidents ?

Vanessa Kangni: Une première étape consisterait à reconnaître que le racisme en milieu médical est un problème structurel et non un phénomène isolé. Cela passerait par une meilleure formation des soignants sur les biais inconscients et sur l'impact des discriminations raciales sur la qualité des soins.

Ensuite, il serait nécessaire de mettre en place des mécanismes de signalement efficaces, accessibles aux patients comme aux soignants. Cela impliquerait la création d'instances indépendantes capables d'évaluer ces plaintes et de garantir des actions correctrices. Un dispositif de la sorte existe au CHUV, mais l'idée serait d'étendre ce dispositif et de l'implanter dans chaque établissement de soins.

Les hôpitaux et centres médicaux devraient également renforcer leurs engagements en matière de diversité et d'inclusion, notamment en garantissant un cadre de travail sécurisant pour les soignants racisés. Cela passerait par une tolérance zéro face aux comportements racistes et un accompagnement des victimes.

Enfin, il serait indispensable de documenter les discriminations en collectant notamment des données sur l'origine des patients et des soignants, afin de mesurer l'ampleur des inégalités et de proposer des réponses adaptées.

Rainer Tan: Une première étape essentielle consisterait à accroître la sensibilisation aux disparités raciales en matière de soins de santé et à mieux comprendre l'impact des biais inconscients sur les décisions médicales. À minima, si les professionnels de santé prenaient davantage conscience de leurs propres biais, cela pourrait déjà améliorer la prise en charge des patients non-blancs.

Au-delà de la sensibilisation, des mesures structurelles devraient être mises en place, telles que des formations fondées sur des preuves scientifiques, un suivi systématique des pratiques médicales et des politiques institutionnelles visant à réduire ces inégalités.

5. Quelles sont vos revendications vis-à-vis des grands hôpitaux ainsi que de l'État (Confédération et cantons) ?

Rainer Tan: J'ai deux revendications principales :

- **Un renforcement et une amélioration des formations** sur le racisme en milieu médical, en mettant un accent particulier sur les biais inconscients et leur impact sur la qualité des soins. Quelque chose qui se fait à la faculté de Biologie et de Médecine de l'Université de Lausanne, mais pas systématiquement dans d'autres universités.
- **La collecte et l'analyse de données** sur la « race » des patients. Sans données sur l'appartenance raciale des patients, il est difficile d'évaluer précisément l'ampleur des discriminations et des écarts de prise en charge. Une collecte de données rigoureuse est indispensable pour identifier, comprendre et combattre ces inégalités de manière efficace.

Je tiens à souligner que j'utilise le terme « race » en ayant pleinement conscience qu'il s'agit d'une construction sociale, historiquement façonnée par des intentions racistes. De plus, ce terme ne repose sur aucune validité biologique. Néanmoins, il est essentiel de ne pas l'ignorer, car la notion de « race » continue d'influencer les interactions sociales, que ce soit de manière consciente ou inconsciente.

Vanessa Kangni: Je rejoins le Dr Tan sur l'importance des formations et la collecte de données, voici mes recommandations :

- **Renforcement de la formation des soignants :** Il est impératif que les professionnels de la santé reçoivent une formation approfondie sur les discriminations raciales, notamment sur les biais inconscients et leur influence sur les décisions médicales. Ces formations devraient être obligatoires et intégrées dès les études de médecine.
- **Création de structures de signalement et de suivi :** Il est nécessaire de mettre en place des instances indépendantes où les patients et les soignants racisés peuvent signaler les discriminations qu'ils subissent, avec des mesures de protection contre d'éventuelles représailles.
- **Responsabilisation des hôpitaux et des institutions de santé :** Les établissements de santé doivent adopter des politiques claires de lutte contre le racisme, en garantissant un cadre de travail équitable et en appliquant des sanctions en cas de comportements discriminatoires.
- **Collecte et analyse des données sur les discriminations raciales :** Actuellement, le manque de données rend difficile l'identification des inégalités dans l'accès aux soins et les parcours médicaux. Une collecte rigoureuse d'informations sur les origines des patients et leur expérience du système de santé permettrait d'adapter les politiques publiques et d'améliorer la prise en charge des populations concernées.

Le racisme en milieu médical ne peut être combattu sans une prise de conscience collective et des actions structurelles. Il est urgent que les autorités sanitaires, les hôpitaux et les écoles de médecine prennent ces enjeux au sérieux pour garantir un accès équitable aux soins et un environnement de travail respectueux pour tous.

Vanessa Kangni,
chargée de projets, Bureau lausannois pour les immigrés (BLI)

Rainer Tan,
responsable de l'Unité Médicale Soins aux Migrants, médecin chercheur et médecin associé, Unité Santé Globale et Digitale au Centre universitaire de médicine générale et santé publique à Lausanne

Exemple N°17

Racisme antimusulman dans les entretiens d'embauche

Une femme portant un foulard effectue un stage d'observation d'une demi-journée dans un cabinet médical. Le directeur la reçoit ensuite pour un entretien d'embauche ordinaire, au terme duquel il convient avec elle de lui envoyer un modèle de contrat par courriel. Au lieu de cela, elle est conviée à un deuxième entretien avec la médecin-chef. Lors de ce second entretien, on l'interroge sur sa pratique religieuse, sur les heures de prière, sur les jours fériés musulmans, sur les périodes de jeûne, sur les contacts avec les patients masculins ainsi que sur son foulard, beaucoup moins sur les aspects professionnels. La candidate retire alors sa candidature et écrit au cabinet médical en expliquant qu'elle a trouvé ce deuxième entretien discriminatoire.

Voyant que le cabinet médical ne réagit pas, elle s'adresse au centre de conseil. Celui-ci adresse une lettre au cabinet médical dans laquelle il pointe la modification du processus d'embauche et les questions discriminatoires. Il demande également si tous les candidats sont traités de la même manière. Il aborde en outre les préjugés et le racisme institutionnel. La lettre contient également des informations sur la base légale, sur les possibilités de soutien et sur les formations continues. Le cabinet médical ne répond pas et, en accord avec la personne concernée, le centre de conseil renonce à toute autre démarche.

Exemple N°18

Comportement discriminatoire dans le domaine de la santé

Madame Y., une assistante sociale, fait état de comportements discriminatoires répétés de la part d'une dentiste urgentiste à l'encontre des bénéficiaires de l'aide sociale qui appellent pour prendre rendez-vous. La dentiste leur demande systématiquement leur origine et propose aux personnes venues d'Afghanistan des rendez-vous avec plus d'attente, non sans avoir émis des doutes sur l'urgence de leur cas. L'intervention d'un dentiste-conseil permet généralement d'obtenir un rendez-vous à plus court terme. D'autres membres de l'équipe ont fait le même constat.

Madame Y. aimerait savoir quelle est la meilleure approche dans cette situation. Le centre de conseil informe Madame Y. des obligations légales de la dentiste et l'aide à rédiger un argumentaire en vue d'une intervention.

Connaître ses droits

Un rendez-vous chez le médecin ou une urgence médicale : le droit ne s'arrête pas à la salle d'attente. Heureusement, car le racisme n'épargne pas le domaine de la santé, dans lequel tant les patients (I) que les soignants (II) peuvent être vulnérables.

I. Le racisme vécu par les patients

La Confédération et les cantons ont pris un engagement fort pour un **accès égal aux soins de santé** (art. 41, al. 1, let. b, et art. 117a, al. 1, Cst. en relation avec l'art. 8, al. 2, Cst.). Cet engagement, également pris au niveau international (art. 5, let. e, ch. iv, CERD), peut parfois prendre la forme de droit subjectif, comme dans les situations de détresse (art. 12 Cst.), et même être opposé à des acteurs privés lorsqu'ils exercent des tâches publiques (art. 35, al. 2, Cst.).

Du point de vue du droit pénal, des **soins refusés** – sur la base de critères ethniques, p. ex. – peuvent constituer une infraction (art. 261bis, al. 5, CP), tout autant que le fait d'**omettre de porter secours** sur la base de critères religieux p. ex. (art. 128 et art. 261bis, al. 5, CP). La même réflexion s'applique aux **injures et autres incidents racistes** susceptibles de survenir dans ce domaine (art. 177 et/ou art. 122 ss. CP, ainsi que art. 261bis, al. 4, CP). Les différents cas présentés peuvent également constituer une atteinte à la personnalité du point de vue civil (art. 28 CC) et une violation des devoirs professionnels (art. 40, let. a, LPMéd en relation avec l'article 4 du Code de déontologie médicale FMH).

II. Le racisme vécu par les soignants

Le personnel soignant peut aussi être victime d'incidents racistes **commis par les patients** ou leurs proches (refus de se faire soigner spécifiquement par un soignant ou une soignante en raison de critères discriminants ou commentaires racistes prononcés à leur égard). Parfois, ce sont **les collègues ou les supérieurs qui commettent** de tels actes (refus d'avancée de carrière et mobbing, p. ex.).

Ces cas peuvent également relever du droit pénal, et ce sous l'angle de l'injure (art. 177 CP) ou de la calomnie (art. 174 CP), par exemple. Les actes en question peuvent aussi constituer une infraction anti-discrimination pénale de la norme (art. 261bis, al. 4, CP). Des atteintes à la personnalité peuvent également intervenir (art. 28 CC). Lorsque les actes sont commis par des collègues, des supérieurs ou même des tiers (comme les patients et leurs proches), une protection spécifique en droit du travail s'applique (art. 328 CO). C'est également le cas lors de licenciements abusifs (art. 336 CO). Des dispositions particulières peuvent éventuellement s'appliquer pour les relations de travail basées sur le droit public.

Que faire, que l'on soit patient ou soignant ?

En plus des intervenants pénaux et civils « classiques », il est également possible de s'adresser à une autorité cantonale de surveillance et/ou à un office de médiation. Il n'est toutefois pas aisé de se retrouver dans ces différentes protections légales. Ainsi, il est conseillé de **s'adresser à un centre de conseil spécialisé contre le racisme** ou **à un organisme spécialisé dans le domaine des droits des patients/dans le droit du travail** ou **à un syndicat.**

Cas signalés n'ayant pas donné lieu à un conseil formel

En 2024, les centres de conseil ont recensé 183 cas pour lesquels ils n'ont pas fourni de conseils à proprement parler et qui ne figurent dès lors pas dans les statistiques. Nous relatons malgré tout ici trois de ces incidents, afin de donner une idée plus complète du panorama du racisme.

Cas signalés via la plate-forme de signalement des discours de haine racistes sur Internet

Depuis 2021, la Commission fédérale contre le racisme (CFR) gère la plateforme de signalement des discours de haine raciste sur Internet www.reportonlineracism.ch.

Par discours de haine raciste sur Internet, la CFR entend des contenus publiés en ligne – notamment des textes, des images ou des enregistrements audio – qui dénigrent une personne ou un groupe de personnes en raison de leur appartenance « raciale » ou religieuse, de leur couleur de peau ou de leur origine ethnique ou nationale, qui incitent à la haine envers ces personnes ou qui cautionnent, encouragent ou justifient de telles attitudes.

Les signalements sont enregistrés et traités dans une base de données. La CFR procède à une première analyse pour évaluer s'ils relèvent du droit pénal. Lorsque l'infraction pénale est évidente et qu'il existe un lien avec la Suisse, elle dénonce les actes en vertu de l'art. 261bis CP. La CFR ne peut pas dénoncer les délits poursuivis sur plainte (p. ex. les délits contre l'honneur), mais elle aide au besoin les personnes lésées à porter plainte. Elle fournit également des conseils aux personnes qui en font la demande ou les oriente vers un centre de conseil ou une structure spécialisée appropriée.

Au total, 302 contenus racistes ont été signalés sur la plateforme en 2024, un nombre en forte augmentation par rapport aux 191 contenus signalés en 2023. Il s'agit le plus souvent de racisme antimusulman (79) et d'antisémitisme (77), deux formes de racisme en forte, voire très forte hausse par rapport à l'année précédente (en 2023, on a enregistré 27 signalements de racisme antimusulman et 51 d'antisémitisme). Cette progression s'explique, mais en partie seulement, par les événements au Proche-Orient. Si les contenus racistes contre les personnes noires se maintiennent à un niveau élevé (66, contre 56 en 2023), ceux qui prennent pour cible les personnes originaires des Balkans ont augmenté (27, contre 9 en 2023). La xénophobie en général (29) et les commentaires haineux visant les requérants d'asile et les réfugiés (24) restent pratiquement inchangés.

Comme l'année précédente, les contenus signalés proviennent le plus souvent des colonnes de commentaires des médias en ligne (69), suivies de près par Facebook (62) et Twitter/X (60). Le nombre de signalements concernant des contenus diffusés sur Instagram (55) et TikTok (14) a également augmenté.

En 2024, un peu plus d'un tiers des contenus signalés (129) constituaient une infraction pénale au regard du droit suisse, une proportion comparable à celle de 2023. Sur ces 129 contenus, 41 ont fait l'objet d'une plainte auprès des autorités de poursuite pénale (y compris des plaintes collectives portant sur plusieurs contenus). Quant aux autres, soit ils n'avaient pas de lien avec la Suisse, soit ils provenaient d'un compte supprimé entretemps, soit ils ne pouvaient être dénoncés que par les personnes lésées (infractions poursuivies sur plainte).

Exemple N°19 (signalement)

Insultes antisémites lors d'un match de football

Lors d'un match de football, une faute commise par un joueur d'un club de football juif donne lieu à une altercation entre deux joueurs. Tous deux se voient infliger un carton rouge et doivent quitter le terrain. Sur le chemin des vestiaires, un joueur de l'équipe adverse lance des invectives clairement antisémites et menaçantes en direction du banc de touche de l'autre club.

Exemple N°20 (signalement)

Agression contre un Sinté

Neu geschrieben: Alors qu'un Manouche/Sinté, dont l'activité consiste à vendre des balais au porte-à-porte dans les fermes, s'arrête devant une exploitation agricole pour proposer sa marchandise, l'agriculteur réagit violemment : il lâche son chien sur lui, le menace, puis l'insulte en employant une insulte discriminatoire (« tzigane »).

Exemple N°21 (signalement)

Insultes dans le bus

Dans un bus, un homme manifestement ivre occupe un siège dans un espace pour quatre où se trouvent également une femme et un autre homme. Lorsque la femme veut descendre, l'homme ivre l'empêche de passer. L'autre passager ainsi que la personne à l'origine du signalement se placent alors de chaque côté d'elle afin de l'escorter jusqu'à la sortie. En réaction, l'homme ivre les insulte en utilisant des propos racistes.

Glossaire

Les définitions suivantes doivent être considérées comme des définitions de travail non exhaustives.

RACISME ANTIMUSULMAN — Le racisme antimusulman désigne une attitude de rejet envers les personnes qui déclarent être musulmanes ou qui sont perçues comme telles. Le racisme antimusulman repose sur une vision du monde (une idéologie) fondée sur l'opposition eux/nous, qui se nourrit de représentations caricaturales et de stéréotypes négatifs hérités du passé et remontant loin dans l'histoire. Ces clichés réducteurs suggèrent souvent que tous les musulmans pensent et agissent de la même manière. Ce faisant, on leur prête collectivement des attributs comme l'homophobie, le sexisme, l'antisémitisme, une forte disposition naturelle à la violence et l'incompatibilité avec des valeurs supposément « européennes ».

RACISME ANTI-NOIRS — Le racisme anti-Noirs désigne une forme de racisme liée spécifiquement à la couleur de peau ou à d'autres caractéristiques physiques. Il se caractérise par le fait de tirer des conclusions sur l'essence d'une personne (génotype) à partir de son apparence physique (phénotype), en lui attribuant des comportements ou des traits de caractère négatifs. Le racisme anti-Noirs puise ses origines dans l'idéologie raciste des XVIIIe et XIXe siècles, qui a servi à justifier le colonialisme et l'esclavage.

ANTISÉMITISME — L'antisémitisme est une attitude de rejet envers les personnes qui déclarent être juives ou qui sont perçues comme telles. Les discriminations et les persécutions infligées à ces personnes remontent à l'Antiquité. La notion d'antisémitisme est employée de nos jours comme terme générique et parfois comme synonyme pour toutes les formes d'attitudes et d'opinions antijuives. L'antisémitisme se caractérise par des opinions hostiles, des préjugés ou des stéréotypes qui se manifestent – de manière explicite ou latente – dans la culture, la société ou des actes individuels. L'objectif est d'offenser, de dénigrer, d'exclure ou de discriminer des personnes ou des institutions juives, et même de les présenter comme fondamentalement « différentes ». Les propos antisémites incluent souvent des références à une théorie du complot. La négation, la banalisation ou la justification de l'Holocauste sont aussi des attitudes antisémites.

XÉNOPHOBIE — La xénophobie est une attitude hostile, fondée sur des préjugés et des stéréotypes, envers certains groupes perçus comme « étrangers » qui, historiquement et dans la réalité sociale actuelle, ont tendance à être exclus ou traités comme inférieurs. Il s'agit d'une catégorie générique : elle comprend non seulement l'hostilité explicite envers les personnes étrangères, mais aussi toutes les discriminations à caractère raciste qui ne peuvent être attribuées à aucun autre préjugé ou à aucune idéologie spécifique.

RACISME ANTI-ARABES — Le racisme anti-Arabes désigne – sans considération de religion – une attitude hostile ou de rejet envers les personnes effectivement ou supposément issues du monde arabe (Moyen-Orient et Afrique du Nord). Les personnes originaires de Turquie, d'Iran ou d'Afghanistan sont aussi souvent considérées comme étant d'origine arabe, bien que ces pays ne fassent pas partie du monde arabe. Le terme n'est pas défini avec précision, car certains pays peuvent par exemple être membres de la Ligue arabe sans avoir l'arabe comme langue nationale, ou inversement.

RACISME ENVERS LES PERSONNES ORIGINAIRES DES BALKANS OU ANTIBALKANISME — L'antibalkanisme est une attitude hostile ou de rejet envers des personnes effectivement ou supposément originaires des Balkans. L'image négative de cette région s'est accentuée dans les années 1990 et au début des années 2000, dans le contexte des guerres en ex-Yougoslavie, et a renforcé la vision colonialiste de l'« Ouest » et de l'« Est ». L'antibalkanisme s'exprime par des stéréotypes, par des préjugés culturalisants et, souvent, par des actes de discrimination raciale.

RACISME ANTI-ASIATIQUES — Le racisme anti-Asiatiques désigne une attitude hostile ou de rejet envers des personnes effectivement ou supposément originaires d'Asie de l'Est ou du Sud-Est. Ces personnes sont exposées à différentes formes de racisme souvent contradictoires. Elles sont par exemple associées à l'image de la « minorité exemplaire », à la condition de répondre au stéréotype raciste de la « personne méritante, respectueuse de l'ordre et reconnaissante ». Elles sont également représentées comme un groupe homogène, dont les caractéristiques supposées reposent sur des préjugés.

RACISME ENVERS LES YÉNICHES, LES MANOUCHES/SINTÉS ET LES ROMS — Les Yéniches, les Manouches/Sintés et les Roms sont trois groupes ethniques distincts touchés par des formes spécifiques de racisme. Très ancienne, cette hostilité se matérialise sous forme de discrimination économique, sociale ou étatique, voire de persécutions politiques, qui ont pu conduire au génocide. Le racisme et la discrimination raciale touchent tout autant les personnes sédentaires que les personnes nomades de ces communautés.

DISCRIMINATION MULTIPLE — Il y a discrimination multiple lorsque celle-ci se fonde sur plusieurs critères à la fois (p. ex. une particularité physique ou l'appartenance religieuse combinée au genre, à la classe sociale, à un handicap ou à toute autre caractéristique). Dans le même registre, il y a discrimination intersectionnelle lorsque plusieurs formes d'exclusion interagissent et engendrent une discrimination qui, sans cette interaction, ne se produirait pas. Un acte raciste envers une femme peut par exemple se manifester de manière sexiste ou, à l'inverse, le racisme peut servir de prétexte à une discrimination sexiste.

NATIONALISME — On entend par nationalisme l'idéologie qui place une « nation » au-dessus de tous les autres groupes. Selon cette idéologie, les « étrangers » sont perçus comme des personnes ne faisant pas partie de la nation et n'ayant pas les mêmes droits, voire comme des ennemis.

RACIALISATION — La racialisation désigne le processus qui catégorise, réduit à des stéréotypes et hiérarchise les personnes en fonction de leurs caractéristiques physiques ou de leur appartenance ethnique, nationale, culturelle ou religieuse, réelle ou supposée. Racialisation et racisme sont indissociables : le processus de racialisation produit le système de connaissances et de valeurs à la base du racisme qui hiérarchise des groupes construits socialement.

RACISME — Le racisme est un système de discours et de pratiques sociales qui légitiment et reproduisent des rapports de pouvoir, des exclusions ou des privilèges développés au cours de l'histoire. Il se fonde sur une idéologie qui classe les personnes en groupes prétendument naturels en fonction de leurs caractéristiques physiques ou de leur appartenance ethnique, culturelle, nationale ou religieuse réelle ou supposée. Les êtres humains ne sont alors pas considérés – ni traités – comme des individus, mais comme des membres de ces groupes hiérarchisés, auxquels sont attribuées des caractéristiques collectives jugées immuables. L'idéologie « classique » du racisme, qui se fonde sur des considérations biologiques pour établir une hiérarchie entre les êtres humains de manière pseudoscientifique – à savoir l'existence de « races » transmises génétiquement –, a été largement discréditée depuis l'Holocauste. Il en va autrement du racisme culturel, qui se fonde sur des « différences culturelles » prétendument inéluctables. Le racisme ne s'exprime pas seulement à travers des actes (malveillants) : héritage historique, sociétal et culturel, il imprègne les structures, les institutions et les dynamiques sociales. Il s'agit donc d'un problème de société, qui doit être abordé et traité comme tel.

DISCRIMINATION RACIALE — La discrimination raciale désigne tout acte ou pratique qui, au nom d'une particularité physique, de l'appartenance ethnique ou religieuse ou d'une caractéristique culturelle, porte préjudice à une personne de manière injustifiée, l'humilie, la menace ou met en danger sa vie ou son intégrité corporelle. Contrairement au racisme, la discrimination raciale ne repose pas forcément sur des présupposés idéologiques. Par ailleurs, elle peut être intentionnelle, mais il arrive aussi souvent qu'elle ne soit pas délibérée (p. ex. discrimination indirecte ou structurelle).

PROFILAGE RACIAL — Le profilage racial (communément appelé « délit de faciès ») est l'expression d'une discrimination institutionnelle et désigne le fait, pour les membres des forces de l'ordre tels que la police, la police ferroviaire, les gardes-frontières ou les services de sécurité privés, de procéder à des contrôles d'identité ou de véhicule en fonction non pas d'un comportement suspicieux, mais de caractéristiques propres au groupe de personnes concernées, comme la couleur de peau, la langue, la religion ou l'origine ethnique.

EXTRÉMISME DE DROITE — L'extrémisme de droite se caractérise par son refus de l'égalité entre les êtres humains et son idéologie de l'exclusion, qui peut aller de pair avec une grande tolérance envers la violence. Toutes les définitions de l'extrémisme de droite font du racisme et de la xénophobie des éléments constitutifs de ce phénomène.

POPULISME DE DROITE — Le populisme de droite est une stratégie de mobilisation dont le principal enjeu est d'attiser le ressentiment de la population envers les plus faibles afin de parvenir au pouvoir démocratiquement et de transformer ensuite la société de manière autoritaire.

FONDAMENTALISME RELIGIEUX — Le fondamentalisme religieux prône le retour aux fondements d'une religion donnée et recourt parfois à des modes d'action extrémistes et intolérants pour atteindre ses objectifs.

RACISME STRUCTUREL — Le racisme structurel désigne un mécanisme de discrimination ou d'exclusion de groupes racisés qui plonge ses racines dans notre société et qui ne peut relever de l'action individuelle seule. Il se manifeste par des valeurs, des actions, des normes, des connaissances et des pratiques institutionnalisées qui se sont développées au cours de l'histoire. Le racisme structurel, qui tend à renforcer les inégalités existantes, passe souvent inaperçu pour les personnes non concernées, dans la mesure où il est considéré comme « normal » dans la conscience collective et peu remis en question.

Liste des centres affiliés au Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme en 2024

- Commission fédérale contre le racisme (CFR), toute la Suisse
- Fédération suisse des communautés israélites (FSCI), toute la Suisse, hormis la Suisse romande
- Fondation Assurer l'avenir des gens du voyage suisses, toute la Suisse
- De l'Individuel Au Collectif (DIAC), toute la Suisse
- Anlaufstelle Integration Aargau (AIA, Service d'intégration pour le canton d'Argovie), AG
- Berner Rechtsberatungsstelle (RBS, Centre bernois de conseil juridique), BE
- Gemeinsam gegen Gewalt und Rassismus (gggfon, Unis contre le racisme et la violence), BE
- Stopp Rassismus (Stop Racisme), le centre de conseil des deux Bâle contre le racisme et la discrimination, BS, BL
- Info-Racisme Fribourg – Info-Rassismus Freiburg, FR
- Centre d'écoute contre le racisme (C-ECR), GE
- Beratungsstelle für Opfer rassistischer Diskriminierung (Centre de conseil pour les victimes de discrimination raciale), GR
- Bureau de l'intégration des étrangers et de la lutte contre le racisme (BIJ), JU
- FABIA Kompetenzzentrum Migration (Centre de compétences sur la migration), LU, NW, OW
- Service de la cohésion multiculturelle (SCM), NE
- EPER, Bureau de consultation contre le racisme et la discrimination, AI, AR, SG, TG, GL
- frabina, Anlaufstelle gegen Rassismus und Diskriminierung im Kanton Solothurn (Antenne contre le racisme et la discrimination dans le canton de Soleure), SO
- Kompetenzzentrum für Integration (KOMIN, Centre de compétences Intégration), SZ, UR
- Integrationsfachstelle für die Region Schaffhausen (Integres, Service d'intégration pour la région de Schaffhouse), SH
- Centro per la prevenzione delle discriminazioni (CPD, Centre pour la prévention des discriminations), TI
- Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI), VD
- Bureau lausannois pour les immigrés (BLI), VD
- Bureau d'écoute contre le racisme (B-ECR), VS
- Kantonale Anlaufstelle für Diskriminierungsfragen (Bureau cantonal pour les questions de discrimination), ZG
- Zürcher Anlaufstelle Rassismus (ZüRAS, Bureau zurichois de lutte contre le racisme), ZH

Merci à tous les membres du Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme pour leur engagement et leur précieuse contribution à la lutte contre le racisme. Le présent rapport et le système de recensement, de traitement, de gestion et d'analyse des incidents sur lequel il se fonde n'existeraient pas sans le travail inlassable des centres de conseil. Leur engagement est précieux non seulement pour les victimes, mais aussi pour sensibiliser la population et prévenir les incidents racistes dans notre pays.

Le présent rapport a bénéficié du soutien financier des Cantons d'Argovie, d'Appenzell Rhodes-Extérieures, d'Appenzell Rhodes-Intérieures, de Bâle-Campagne, de Bâle-Ville, de Berne, de Fribourg, de Genève, de Glaris, des Grisons, du Jura, de Lucerne, de Neuchâtel, de Nidwald, d'Obwald, de Schaffhouse, de Soleure, de Schwytz, de Saint-Gall, du Tessin, de Thurgovie, d'Uri, du Valais, de Vaud, de Zoug et de Zurich, ainsi que du Service de lutte contre le racisme (SLR).

Mentions légales

Édition	humanrights.ch, Commission fédérale contre le racisme (CFR)
Rédaction	Nora Riss et Meral Kaya (humanrights.ch)
Relecture	Giulia Reimann et Alma Wiecken (CFR)
Graphisme et mise en page	Völlm + Walthert avec Maria Zimmermann, Zürich
Traduction	Sandrine Lang et Service linguistique SG-DFI (français) Sandra Verzasconi Catalano (italien)
Impression	Valmedia AG

Berne, avril 2025

Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme –
Mise en réseau et transfert de connaissances

Une collaboration entre

humanrights.ch

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössische Kommission gegen Rassismus EKR
Commission fédérale contre le racisme CFR
Commissione federale contro il razzismo CFR
Federal Commission against Racism FCR

Hallerstrasse 23, 3012 Berne
info@humanrights.ch, Tel. +41 31 302 01 61

Commission fédérale contre le racisme, Inselgasse1, 3003 Berne
ekr-cfr@gs-edi.admin.ch, Tel. +41 58 464 12 93