

Incidents racistes recensés par les centres de conseil 2025

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



**Réseau de centres de conseil
pour les victimes du racisme**

Avant-propos	3
Partie I – Introduction	4
Le réseau de centres de conseil en 2025	
Méthodologie	
Vue d’ensemble des centres de conseil	
Rapport sur les incidents racistes de 2025 : 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 – Sous la loupe : le racisme dans la formation professionnelle	20
Racisme et discrimination dans la formation professionnelle en Suisse : résultats empiriques, vulnérabilités et lacunes institutionnelles, par l’Unia	
Protection contre la discrimination dans la formation professionnelle	
Partie IV – Signalements	23
Liste des centres affiliés au Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme en 2024	
Partie V – Glossaire	28
Partie VI – Centres de conseil et remerciements	30
Liste des centres de conseils et remerciements	

Avant-propos

Dès ses débuts, le Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme a fait œuvre de pionnier. En 2005, l'année même de sa création, il conçoit, avec plusieurs antennes et services du domaine, un système de documentation systématique des cas traités en consultation. En 2008, il met en service le système de saisie électronique DoSyRa et en publie la même année le premier rapport, avec un avant-propos intitulé « Travail pionnier des services de consultation ». Le nombre d'organisations membres, moins d'une dizaine au début, n'a cessé d'augmenter depuis : aujourd'hui, tous les cantons proposent de telles prestations de conseil, signe que la discrimination raciale est maintenant reconnue comme une réalité sociale et traitée de manière structurelle.

L'un des principaux objectifs du Réseau de centres de conseil a été – et reste – de rendre visible la discrimination raciale. Saisir les incidents racistes dans une base de données signifie réduire le nombre de cas qui échappent à toute statistique et fournir des éléments permettant de comprendre les évolutions en cours. Le racisme ne surgit pas de nulle part. Il prend naissance dans les images, le langage, les préjugés et les inégalités d'accès ainsi que dans les rapports de force et les suppositions faites au quotidien au sujet de ses victimes. Les inégalités de traitement sont ensuite reproduites – par le langage, les images, l'éducation et par le fait de passer sous silence les cas de racisme et ce phénomène en général. La discrimination raciale n'est pas innée : elle s'apprend en société. Aborder ce phénomène signifie par conséquent mettre des mots sur les faits historiques, comprendre les rapports de force, assumer sa responsabilité et travailler sur les structures. Il est possible, en se penchant sur les cas dès les premiers signes, en étant à l'écoute et en intervenant, d'éviter que des situations dégénèrent. Recenser les cas, c'est donc s'engager de manière plus générale en faveur de l'égalité des droits, de la responsabilité démocratique et de la participation sociale.

Le travail de prise en charge des cas dans la protection contre les discriminations, en particulier dans le domaine des discriminations raciales, consiste avant tout en un accompagnement social : cela commence par une écoute attentive, l'établissement des faits en commun et leur mise en contexte. La discrimination raciale n'est pas abordée comme un événement isolé, mais mise en perspective dans un contexte sociétal et des pratiques institutionnelles. L'accompagnement reste accessible et ancré dans le contexte social et local. Les spécialistes y rendent compréhensibles les bases légales pertinentes et aiguillent vers d'autres services les cas méritant un examen juridique plus approfondi. Les centres de conseil mettent le dialogue et une approche systémique au cœur de leur démarche : il s'agit de rendre visibles les facteurs en présence, de sensibiliser aux enjeux et de créer des espaces permettant de réfléchir à ces structures et attitudes. Il faut donc voir dans le travail de conseil une manière de renforcer la dignité humaine, d'assumer notre responsabilité démocratique et de se diriger ensemble vers une société plus solidaire.

Il semble donc logique d'inscrire le travail futur du Réseau dans un cadre politique et sociétal plus vaste, ce à quoi peut aider le manifeste de la Commission contre le racisme (CFR) : « En Suisse, chaque personne doit bénéficier des mêmes droits et avoir les mêmes chances. Une loi générale sur l'égalité de traitement garantit la sécurité du droit, renforce la participation à la vie de la société et la cohésion sociale du pays. »

J'ai eu la chance, depuis l'année 2000, de collaborer avec des personnes engagées venant de la société civile, de services et antennes, du monde politique et de l'administration, pour concevoir ce travail de documentation, apprendre et le faire évoluer. Après une phase de mise sur pied, nous disposons maintenant d'une structure reconnue, qui fait partie de la Stratégie nationale contre le racisme et l'antisémitisme 2026–2031. En réduisant petit à petit mon activité au sein de gggfon – Agissons ensemble contre la violence et le racisme –, je prépare la transition tout en restant présent. Mon engagement contre la discrimination a été bien plus qu'une activité professionnelle, et le reste d'ailleurs : c'est l'expression d'une attitude solidaire.

Giorgio Andreoli
gggfon – agissons ensemble contre la violence et le racisme

Berne, Février 2026

Le réseau de centres de conseil en 2025

Si l'année 2025 a été mouvementée à plus d'un titre pour le Réseau de centres de conseil, les bonnes nouvelles n'ont pas manqué. Au 1^{er} avril 2025, nous avons en effet pu engager un nouveau collaborateur en la personne de Ludovic Vérolet. De plus, nous avons eu le plaisir d'accueillir deux nouveaux centres, la Fédération des organisations islamiques de Suisse (FOIS) et le Bureau du Centre social protestant d'Yverdon, qui viennent compléter le Réseau.

Comme les années précédentes, conseiller les victimes de racisme est un travail très exigeant. Le nombre élevé de cas, des incidents toujours plus complexes et le durcissement des positions politiques se reflètent dans le travail des équipes. Dans les centres de conseil – souvent sous-dotés en personnel – les spécialistes se retrouvent jour après jour en première ligne : ils apportent soutien et conseil aux victimes et tentent de remédier – ne serait-ce qu'un peu – au préjudice subi. Nous les remercions ici de tout cœur pour leur engagement.

Les personnes venues consulter n'en sont souvent pas à leur première expérience du racisme. Ce vécu accompagne en effet nombre d'entre elles tout au long de leur vie. Or, se défendre contre la discrimination raciale requiert beaucoup d'énergie et de force, surtout lorsqu'on la subit à répétition. Et les victimes ont souvent beaucoup à y perdre : leur emploi, leur logement, des amitiés ou des proches auxquels elles tiennent. Quand ils tentent de les aider à faire valoir leurs droits, les centres de conseil qui les accompagnent et les soutiennent sont très souvent confrontés à l'incompréhension et à un fort rejet de la part des personnes autrices de discrimination. Lors de la première prise de contact, ces dernières réagissent souvent en faisant la sourde oreille ou en rejetant en bloc toute accusation dès qu'est abordée ouvertement la question des préjugés racistes. Dans ces conditions, il est ardu, et parfois impossible, de faire en sorte que les victimes soient entendues et obtiennent réparation.

Les chiffres présentés dans le présent rapport se fondent sur l'analyse des cas traités par les 26 membres du Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme, créé 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-huitième analyse des incidents de discrimination raciale recensés en Suisse.

En 2025, les centres de conseil affiliés ont enregistré 1245 cas de discrimination raciale traités par leurs équipes dans le cadre d'un conseil et d'un accompagnement des victimes. Cela représente 34 de plus que l'année précédente, soit une augmentation de 3 %. Le nombre de cas s'est donc stabilisé à un niveau élevé, après une hausse de presque 40 % l'année précédente. Nous estimons toutefois que les cas signalés au Réseau ne représentent toujours que la pointe de l'iceberg, et cela, pour plusieurs raisons : de nombreuses victimes de racisme ignorent encore l'existence des centres de conseil et de leurs prestations ou n'y font pas recours ; bien des personnes n'ont pas les ressources nécessaires pour se défendre contre chaque acte raciste ; les formes de racisme ordinaire, telles que les microagressions ou l'altérisation, ne figurent pas ou prou dans le présent rapport : bien que difficiles à vivre, ces expériences amènent rarement les victimes à s'adresser à un centre de conseil. Nous continuons donc à exiger des mesures de lutte et de prévention ciblées, qui englobent toutes les dimensions et tous les aspects du racisme, et saluons par conséquent le plan d'action national contre le racisme et l'antisémitisme lancé par la Confédération

* Les termes soulignés en couleur sont définis dans le glossaire, page 28-29.

Méthode

Le rapport que vous avez entre les mains présente une analyse des incidents recensés en 2025 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 pour lesquels seule une demande d'informations générales est faite.

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 centre. Le fait déterminant est que la discrimination, l'inégalité de traitement ou le rabaissement, par exemple, se fonde sur une caractéristique telle que l'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, p. ex.) n'entrent pas dans la statistique, mais font l'objet d'une analyse distincte (voir partie IV, p. 24). Les cas ayant donné lieu à une prestation de conseil, mais qui se sont avérés ne pas relever de la discrimination raciale, ne sont pas non plus pris en compte. Il peut s'agir là d'incidents dans lesquels la discrimination reposait sur une autre caractéristique (telle que le sexe/genre) ou de personnes qui se sont adressées au centre de conseil pour poser des questions générales sur le racisme.

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. Il ne constitue donc pas un monitoring exhaustif de ce phénomène, puisqu'il ne se fonde que sur les cas signalés aux centres de conseil membres du Réseau. De très nombreux centres de conseil non spécialisés dans les questions de discrimination raciale, tels que les syndicats ou les services sociaux, traitent eux aussi des cas dans lesquels la discrimination raciale joue un rôle. Ce rapport constitue donc à la fois une importante pièce dans la mosaïque du monitoring national de la discrimination raciale et un complément au rapport « Racisme en Suisse » de la Fédération suisse des communautés israélites (FSCI), à la chronologie de la Fondation contre le racisme et l'antisémitisme (GRA) ainsi qu'au rapport sur l'antisémitisme en Suisse publié par la Coordination intercommunautaire contre l'antisémitisme et la diffamation (CICAD). Il sert aussi de source au Service de lutte contre le racisme (SLR) de la Confédération pour établir son rapport sur la discrimination raciale en Suisse (voir « Le racisme en chiffres » sur : www.racisme-en-chiffres.ch).

Vue d'ensemble des centres de conseil*



1 Canton d'Argovie
AIA: mail@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
BJJ: 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: integration-sz@kom-in.ch

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 Glaris
21 Canton de Thurgovie
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: Ce centre a été géré par la Croix Rouge jusqu'à fin avril 2025. Le Canton du Valais n'a plus eu de centre de conseil mandaté durant le reste de l'année.

25 Ville de Yverdon-le-Bains
(distretti del Giura nord vodese e della Broye-Vully)
CSP Vaud: inforacisme@csp-va.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

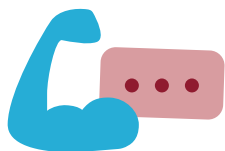
Incidents antisémites, toute la Suisse, hormis la Suisse romande
FSCI: vorfall@swissjews.ch

Racisme 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
FOIS: info@fids.ch

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

Prestations des centres de conseil*



Consultation psychosociale

renforcement des compétences des victimes



Renseignements/informations

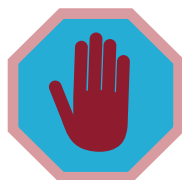


Médiation

entre deux parties en conflit



Conseil (juridique)

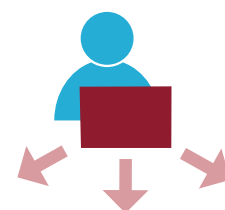


Intervention



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.

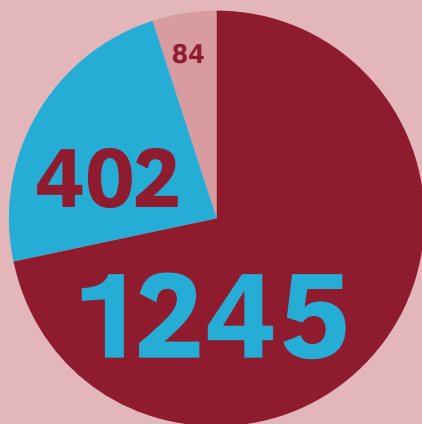
L'importance du Réseau de centres de conseil pour la Confédération et les cantons

Les cantons sont tenus de proposer des prestations de conseil pour les victimes de racisme et de discrimination raciale. Le Réseau de centres de conseil sert de plateforme à l'ensemble des cantons et des centres de conseil régionaux de Suisse. Son mandat consiste à assumer le monitoring du racisme par l'intermédiaire des centres de conseil. Pour ce faire, il met à leur disposition une base de données commune où saisir les incidents de discrimination raciale, contrôle la cohérence des données enregistrées et les corrige. Il publie aussi chaque année le présent rapport d'analyse, qui fait connaître le travail des équipes sur place. Le Réseau organise par ailleurs des formations continues et élabore des guides et des aides pour les spécialistes des centres. En invitant régulièrement le personnel à des rencontres nationales et régionales, il lui permet de faire de l'intervention de cas et d'échanger au-delà de l'activité de conseil proprement dite. Ces rencontres jouent, avec les supervisions juridiques et stratégiques, un rôle important pour l'assurance qualité des prestations fournies. Enfin, le Réseau sensibilise à la discrimination raciale en offrant la possibilité de signaler facilement des cas sur son site Internet, en transmettant des connaissances grâce à ses relations médias et en gérant sa plateforme des formations continues. Il bénéficie d'un soutien financier de la part de la Confédération et de tous les cantons, indispensable au bon déroulement du projet.

Rapport sur les incidents racistes de 2025 – L'essentiel en bref

En 2025, les membres du Réseau de centres de conseil ont recensé 1731 incidents au total. La partie principale du présent rapport est consacrée aux **1245 cas** qui relevaient effectivement de la discrimination raciale ou pour lesquels une motivation raciste ne pouvait être totalement exclue, et qui ont donné lieu à une prestation de conseil en présentiel, par courriel ou par téléphone.

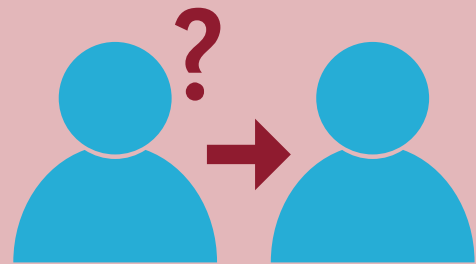
Cas recensés par les centres de conseil



Nombre total de cas : 1731 cas recensés par 26 centres de conseil (le centre B-ECR, en Valais, n'a toutefois saisi des cas que jusque fin avril 2025).

- Cas de discrimination raciale ayant donné lieu à une prestation de conseil : 1245
- Simple signalement : 402
- Cas ne relevant manifestement pas de la discrimination raciale : 84

Personnes venues consulter



830

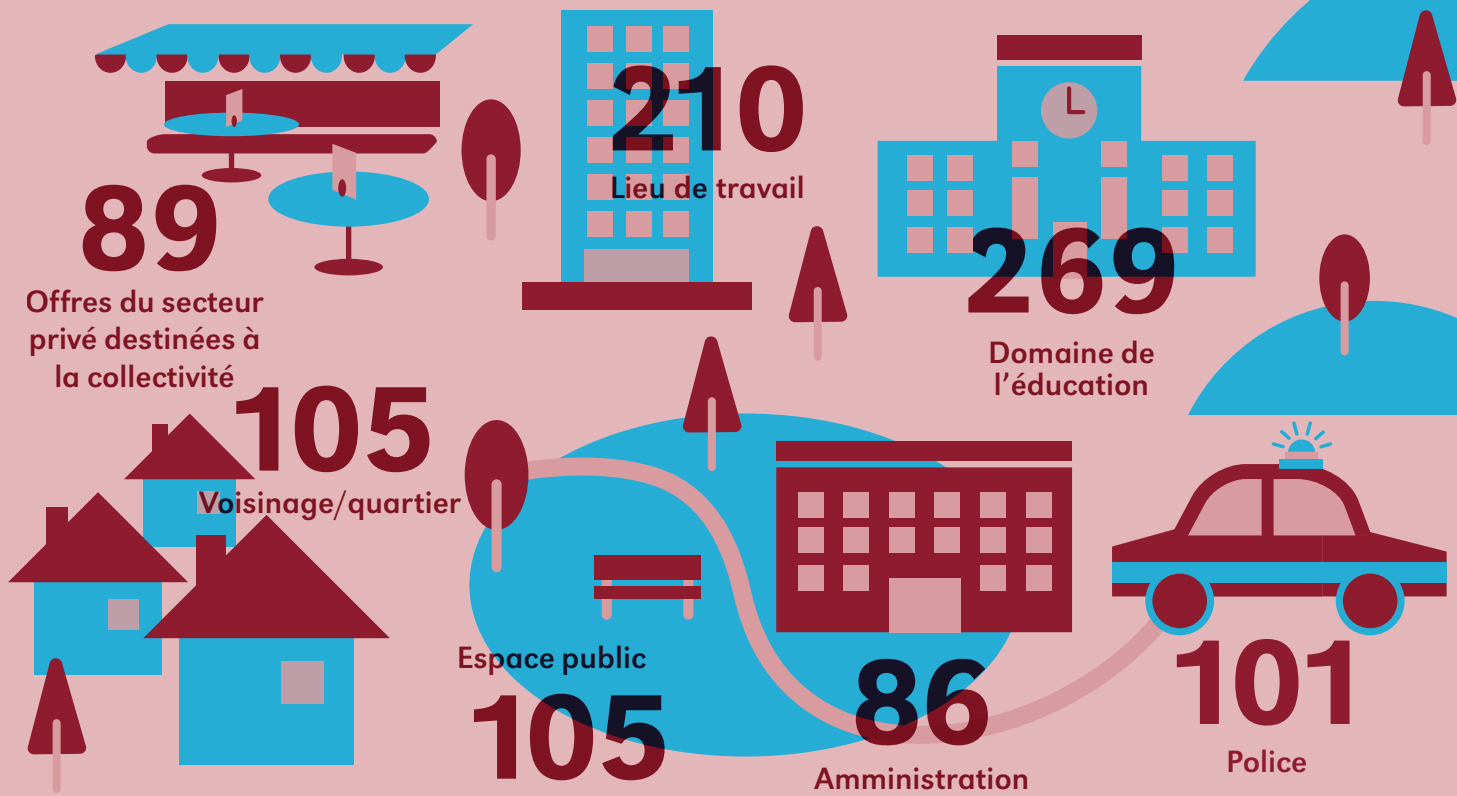
Victimes

Sur les **1245** incidents de discrimination raciale recensés, **830** ont été signalés par les victimes elles-mêmes.

Nombre d'incidents analysés par année

2008 : 87 cas, recensés par 5 centres de conseil	2017 : 301 cas, recensés par 27 centres de conseil
2009 : 162 cas, recensés par 5 centres de conseil	2018 : 278 cas, recensés par 24 centres de conseil
2010 : 178 cas, recensés par 7 centres de conseil	2019 : 352 cas, recensés par 22 centres de conseil
2011 : 156 cas, recensés par 10 centres de conseil	2020 : 572 cas, recensés par 23 centres de conseil
2012 : 196 cas, recensés par 11 centres de conseil	2021 : 630 cas, recensés par 23 centres de conseil
2013 : 192 cas, recensés par 11 centres de conseil	2022 : 708 cas, recensés par 23 centres de conseil
2014 : 249 cas, recensés par 15 centres de conseil	2023 : 876 cas, recensés par 23 centres de conseil
2015 : 239 cas, recensés par 18 centres de conseil	2024 : 1211 cas, recensés par 24 centres de conseil
2016 : 199 cas, recensés par 26 centres de conseil	2025 : 1245 cas, recensés par 26 centres de conseil

Domaines dans lesquels la discrimination a eu lieu



Comme les années précédentes, la plupart des signalements concernent le domaine de l'éducation, avec **269** cas, et le lieu de travail, avec **210** cas. Précisons que le domaine de l'éducation comprend, outre l'école obligatoire (classes Harmos et secondaire I), les crèches, le secondaire II ainsi que les

institutions de formation des adultes. La catégorie « Administration » ne comprend pas certains services (tels que les services sociaux ou les services statuant sur les procédures de naturalisation), dont les cas font l'objet d'une analyse à part, en page 13.

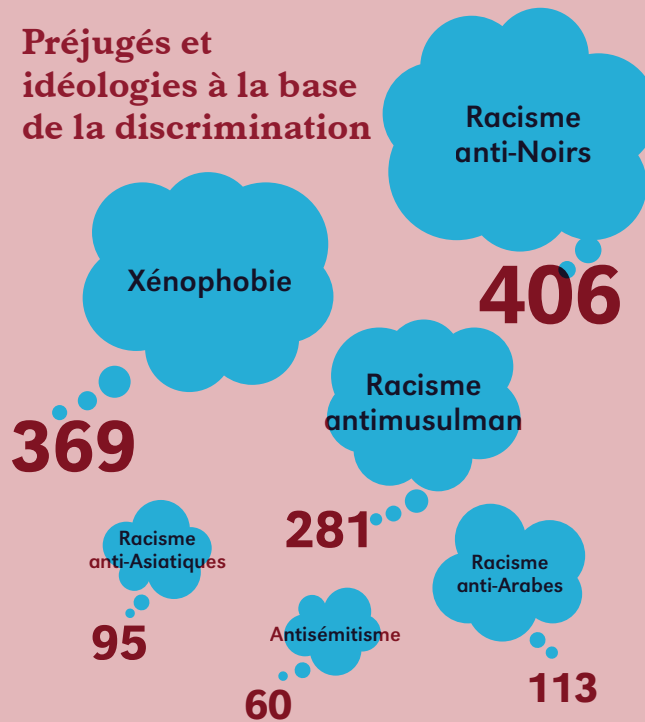
Formes de discrimination



Autre expression/illustration dénigrante

En 2025, ce sont les catégories « Inégalité de traitement » (**527** cas) et « Autre expression/illustration dénigrante » (**391** cas) qui ont affiché le plus grand nombre d'incidents.

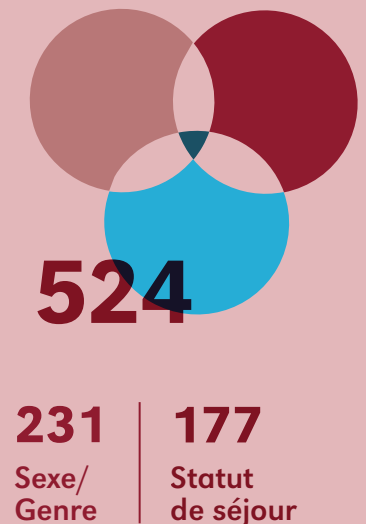
Préjugés et idéologies à la base de la discrimination



Le racisme anti-Noirs a été le motif de discrimination le plus signalé en 2025, avec **406** cas, suivi par la xénophobie, avec **369** cas.

Le racisme antimusulman, l'attitude discriminante qui enregistre une fois encore la plus forte augmentation durant l'année sous revue, occupe la troisième position, avec **281** cas. Il est suivi par le racisme anti-Arabs (**113** cas), le racisme anti-Asiatiques (**95** cas) et l'antisémitisme (**60** cas).

Discrimination multiple



En 2025 comme précédemment, presque la moitié des cas (**524** sur 1245) ne relevait pas seulement de la discrimination raciale, mais constituait aussi une discrimination multiple, fondée dans **231** cas sur le sexe/genre de la victime, dans **177** cas sur son statut de séjour et dans **147** cas sur sa position sociale.

Exemple n° 1

Fausses accusations sur le lieu de travail

Une employée d'un EMS fait appel à un centre de conseil après avoir été accusée à tort de vol par une résidente, et ciblée à plusieurs reprises par des propos racistes et diffamatoires. Bien que les accusations en question se soient révélées totalement infondées, l'employée dit ne pas s'être soutenue par sa hiérarchie – ni dans la gestion de la situation avec la résidente, ni lors de l'interrogatoire mené par la police – ce qui l'a poussée à prendre une avocate à ses frais. Si les autorités confirment qu'aucun soupçon ne pèse sur elle, elle ne reçoit aucune information quant à la suite de la procédure. Elle décide finalement de démissionner, à la suite de quoi l'employeur propose une convention de résiliation.

Le centre de conseil entreprend des démarches auprès de l'assurance de protection juridique afin d'obtenir la prise en charge des frais d'avocat engagés ainsi que la couverture nécessaire pour envisager une action en justice contre l'employeur, sans succès. Dans ces conditions, le risque financier d'une procédure s'avère trop élevé pour la plaignante. Le centre lui propose un accompagnement psychosocial et l'oriente vers d'autres entités susceptibles de lui fournir un conseil juridique.

Exemple n° 2

Agression raciste dans les transports publics

Une femme contacte un centre de conseil pour signaler un incident survenu à bord d'un train. Elle rapporte qu'un homme lui jetait des regards insistants et mauvais, et qu'au moment de descendre, il s'est mis à l'accabler d'injures racistes et vulgaires. Lorsqu'elle a commencé à le filmer, il s'en est pris physiquement à elle et a tenté de lui arracher son téléphone des mains. Grâce au soutien de témoins, elle a pu porter plainte. L'auteur des faits a été condamné par ordonnance pénale ; une procédure civile est toujours en cours.

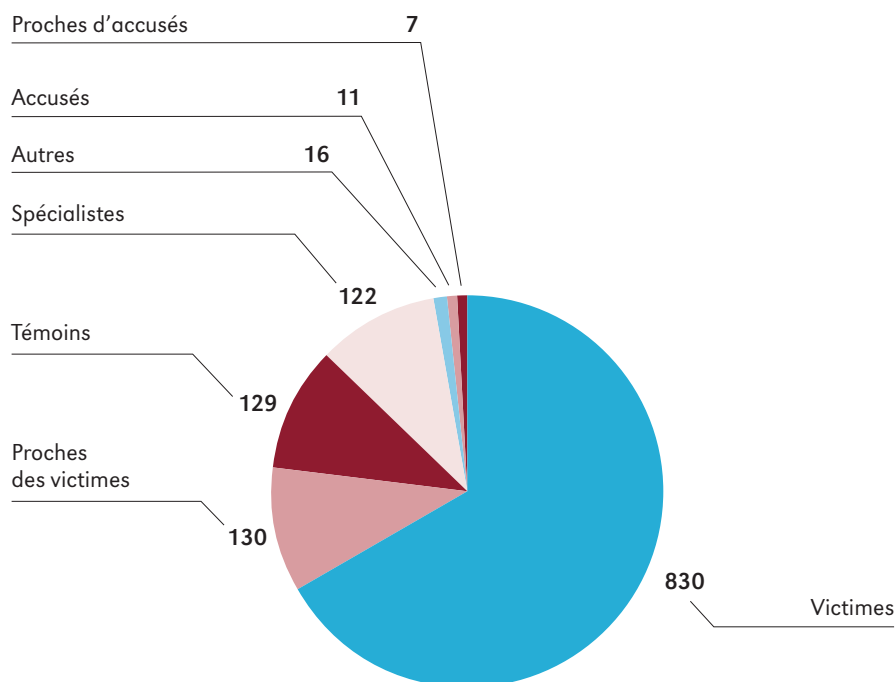
La victime est accompagnée par un avocat et la LAVI, et suit une thérapie. Le centre de conseil examine d'autres voies d'action possibles et la soutient par ailleurs dans ses démarches de soin, notamment en lui indiquant des offres thérapeutiques adaptées.

Prise de contact et prestations

Dans la plupart des cas, ce sont les victimes elles-mêmes qui s'adressent aux centres de conseil et décrivent les attaques racistes, insultes, harcèlement et inégalités de traitement subis de la part des autorités, d'individus ou d'institutions. Accompagner et conseiller directement ces personnes reste par conséquent la principale tâche des centres affiliés au Réseau. Il n'est toutefois pas rare que des proches de victimes (souvent les parents d'enfants victimes), des témoins ou d'autres spécialistes contactent les centres pour se renseigner ou se faire conseiller.

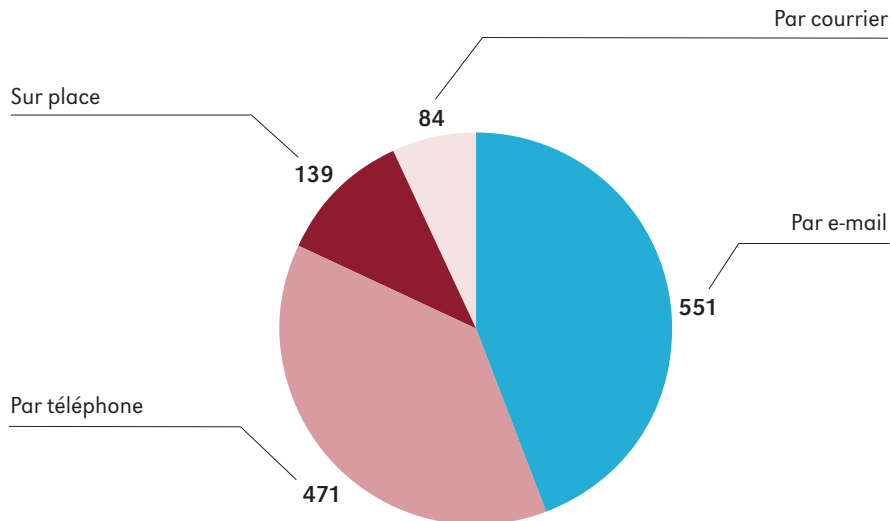
Personnes venues consulter

Sur 1245 cas (une seule réponse possible)



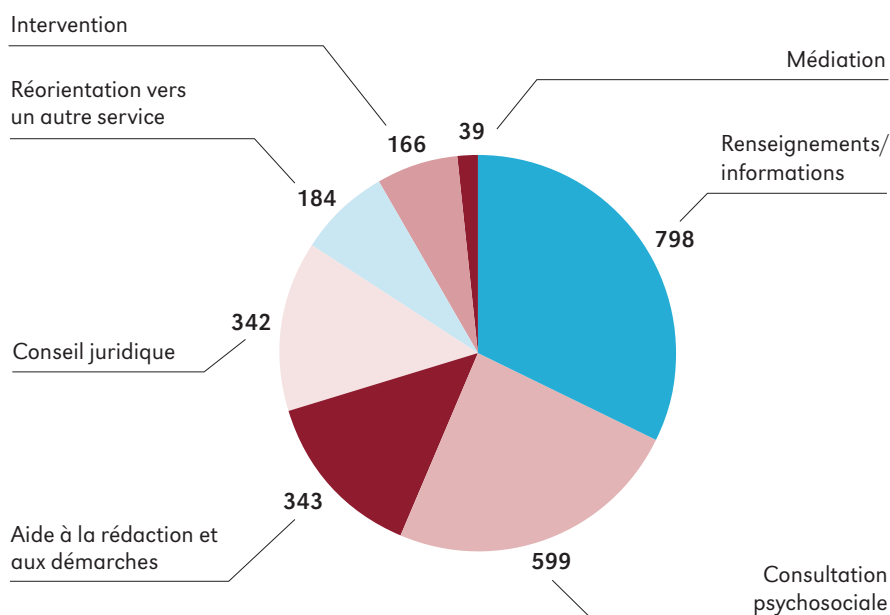
Prise de contact

Sur 1245 cas (une seule réponse possible)



Prestations fournies

Sur 1245 cas (plusieurs réponses possibles)



Exemple n° 3

Incident raciste dans une pharmacie

Une femme s'adresse au centre de conseil pour signaler un incident survenu dans une pharmacie où elle s'est rendue avec ses trois jeunes enfants. Alors qu'elle vient y chercher des médicaments, le responsable de la pharmacie se montre d'emblée désagréable et tient des propos désobligeants sur le fait qu'elle retire des médicaments via l'assurance maladie. Lorsqu'elle commence à se défendre, il réagit par des remarques racistes et se montre de plus en plus agressif. Il sort de derrière le comptoir, la pousse à la hauteur de la poitrine puis contre la poussette où dort son plus jeune enfant. Celui-ci se réveille en sursaut et se met à pleurer. Le pharmacien donne un coup de pied dans une étagère, faisant tomber les produits au sol.

La femme appelle la police, qui qualifie l'incident de voie de fait. Elle porte plainte. Peu après, la police l'informe que le pharmacien a mandaté un avocat et qu'il menace d'engager lui aussi des poursuites à son encontre si elle ne retire pas sa plainte. Le centre de conseil lui expose les différentes options possibles. Face au risque de devenir elle-même la cible d'une procédure, la femme fait finalement marche arrière. Cette issue lui laisse un profond sentiment d'injustice, car elle n'a pas eu la possibilité de se défendre contre le pharmacien, malgré sa conviction d'avoir agi légitimement.

Exemple n° 4

Aggravation d'un conflit de voisinage

Une personne s'adresse à un centre de conseil pour signaler qu'elle est régulièrement la cible de comportements hostiles et xénophobes de la part du voisinage. À plusieurs reprises, on lui fait comprendre qu'elle n'est pas la bienvenue dans l'immeuble. Elle trouve également dans sa boîte aux lettres un message contenant des insultes racistes et l'enjoignant à quitter le pays. Enfin, quelqu'un remplit d'ordures un carton vide portant son nom et son adresse avant de le jeter illégalement, si bien que la commune lui inflige une amende à tort. Lorsqu'elle tente de clarifier la situation directement auprès de l'administration communale, elle n'a pas le sentiment d'être prise au sérieux et l'entretien tourne court.

Avec le soutien du centre de conseil, la personne dépose un recours formel et étayé, et obtient finalement l'annulation de l'amende.

Exemple n° 5

Harcèlement raciste à l'école

Une mère s'annonce car son fils est victime depuis un certain temps de harcèlement physique et verbal, ainsi que d'insultes racistes, de la part de trois élèves qui s'en prennent à lui à l'extérieur de l'école. Par crainte pour sa sécurité, elle l'accompagne chaque jour à l'école et vient le chercher depuis six mois, ce qui permet de mettre un terme provisoire aux agressions. Les entretiens menés avec l'enseignant et l'assistante sociale de l'école n'apportent qu'une amélioration temporaire.

Le centre de conseil organise une rencontre avec la mère et l'assistante sociale de l'école. Les craintes de la mère y sont clairement exprimées, tout comme le caractère inacceptable des comportements racistes de certains élèves. Les conséquences de cette situation sur la santé de l'enfant sont également évoquées. À l'issue de l'entretien, l'assistante sociale et le corps enseignant paraissent prendre la situation plus au sérieux et s'engagent à s'entretenir avec les élèves concernés ainsi qu'avec leurs parents. Il est également convenu de personnes de confiance vers lesquelles l'élève pourra se tourner en cas de nouveaux incidents. Cette intervention permet d'améliorer durablement la situation.

Exemple n° 6

Discrimination raciale de la part d'un supérieur hiérarchique

Une femme sollicite de l'aide à la suite de comportements racistes graves survenus sur son lieu de travail, au sein d'une grande entreprise. Le responsable du site tient à plusieurs reprises des propos discriminatoires et ouvertement racistes. Elle peut documenter ces faits et se tourne vers le service des ressources humaines. Celui-ci se contente toutefois de lui proposer un changement de service et de lui imposer un devoir de discrétion, ce qui revient à protéger le supérieur hiérarchique de toute conséquence pour ses agissements.

Sous l'effet d'un stress constant et voyant sa santé impactée, la victime finit par démissionner. Le centre de conseil l'accompagne et la soutient actuellement dans les démarches qu'elle entreprend devant les prud'hommes.

Domaines dans lesquels la discrimination a eu lieu

En 2025, le domaine le plus touché était celui des organisations, des institutions et du secteur privé, avec 701 cas. Ce domaine regroupe l'éducation, le lieu de travail, le système de santé, mais aussi les associations et les organisations politiques.

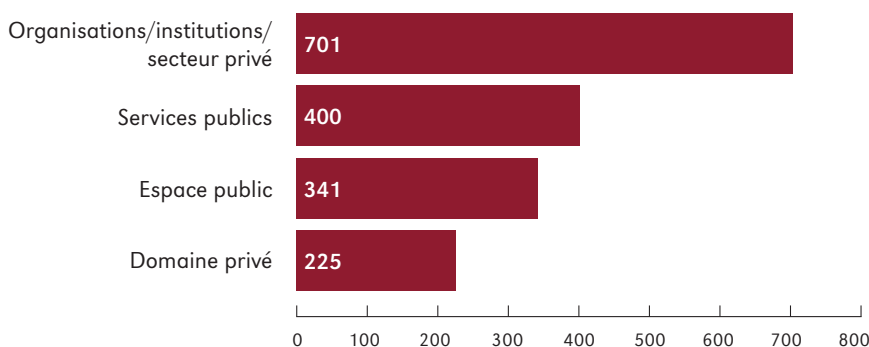
Viennent ensuite les services publics, avec 400 cas. Ce domaine comprend les administrations publiques de tous les échelons, tels que les services sociaux, les organes de la justice ou encore la police et les douanes. On trouve en troisième place l'espace public, suivi du domaine privé.

Parmi les sous-catégories, ce sont à nouveau le domaine de l'éducation (269 cas) et le lieu de travail (210 cas) qui arrivent en tête. Dans le domaine de l'éducation, la plupart des incidents sont survenus dans le cadre de la scolarité obligatoire – y compris l'école enfantine – (187 cas), suivie par les hautes écoles spécialisées et les hautes écoles (28 cas), puis la formation professionnelle (17 cas).

Les domaines enregistrant le plus de cas après le lieu de travail et l'éducation sont le voisinage/quartier ainsi que les lieux publics (105 cas chacun). Suivent 101 cas impliquant la police.

Catégories principales

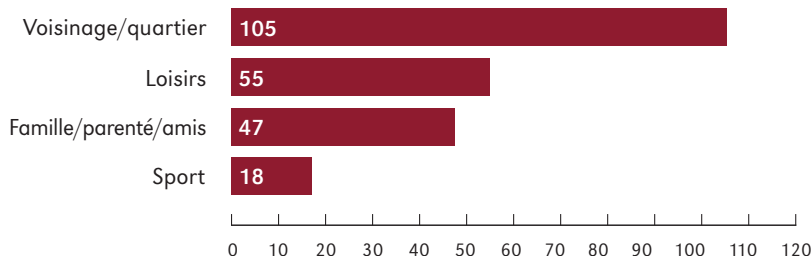
Sur 1245 cas (plusieurs réponses possibles)



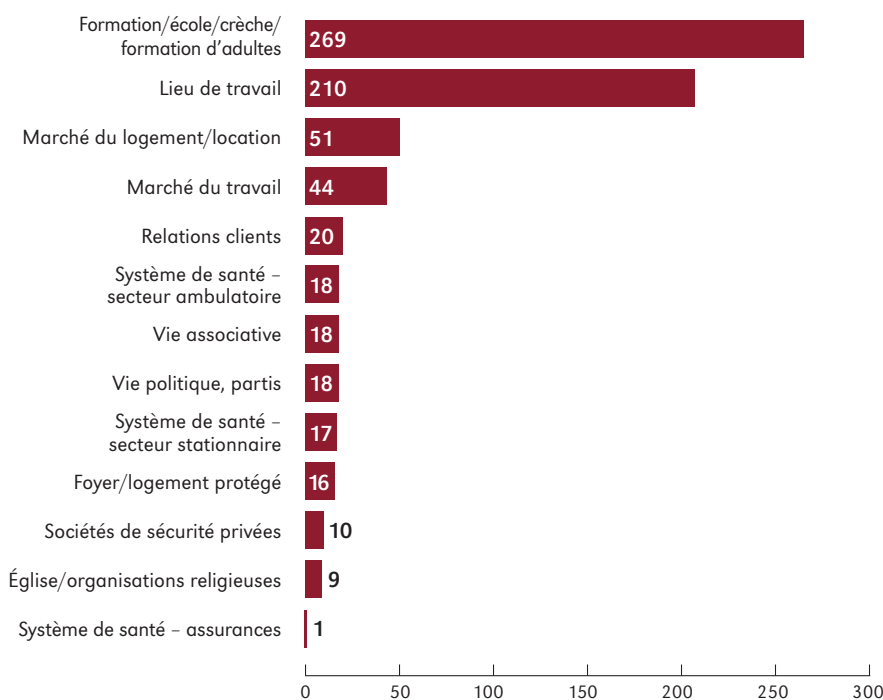
Sous-catégories

Sur 1245 cas (plusieurs réponses possibles)

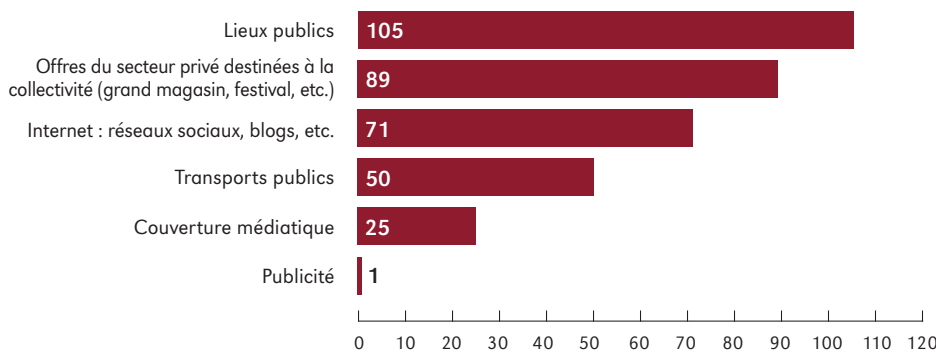
Domaine privé



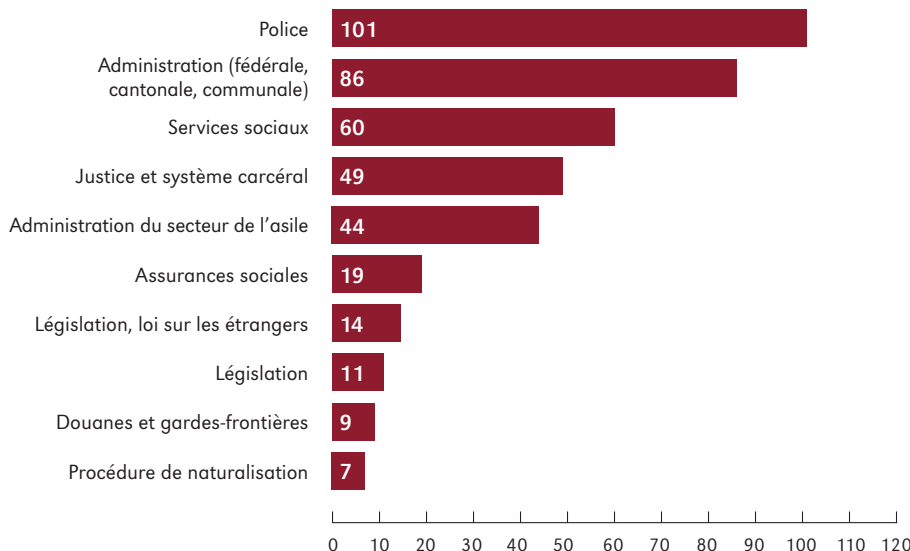
Organisations/institutions/secteur privé



Espace public



Services publics



Exemple n° 7

Insultes et refus d'une chambre en colocation en raison d'un nom de famille juif

Une étudiante italienne, dont le patronyme est clairement identifiable comme juif, contacte un centre de conseil. À la recherche d'une chambre en colocation en suisse pour débiter ses études universitaires, elle répond à une annonce sur une plateforme spécialisée. En retour, elle reçoit un message insultant dans lequel la colocation rejette explicitement sa candidature au motif de son identité juive. Elle y est accusée d'être responsable du conflit en cours, menacée et invitée à retourner dans son pays d'origine.

La jeune femme est informée qu'il s'agit d'une infraction pénale au sens de l'art. 261^{bis} CP. Elle est encouragée à porter plainte et reçoit les informations nécessaires.

Exemple n° 8

Traitement brutal lors d'une perquisition

Une personne contacte un centre de conseil après un incident impliquant sa mère âgée, malentendante et d'origine asiatique. La police est intervenue à la suite d'un signalement selon lequel un objet recherché se trouverait à son domicile. Ce jour-là, la mère se tient sur le pas de la porte et retire ses chaussures lorsque les policiers s'adressent à elle. Du fait de sa surdité, elle n'entend pas leurs injonctions ni perçoit leurs gestes. Elle est alors poussée sur le côté, en chaussettes, puis menottée avec des menottes trop serrées. Paniquée, elle se met à pleurer. Un policier la fouille ensuite et lui prend ses empreintes digitales. Sans pièce d'identité ni téléphone portable, elle tente d'indiquer l'emplacement de sa boîte aux lettres, sans être comprise. Pendant que la police fouille l'appartement, elle doit attendre dehors, dans le froid, sans chaussures ni veste. Une voisine vient finalement à son secours et contacte le propriétaire, qui l'identifie. L'intervention repose sur une supposition erronée. Depuis cet épisode, la mère souffre d'une forte anxiété.

Le centre de conseil aide la personne à évaluer les mesures possibles et organise un entretien avec la police, en présence d'un médiateur. Celui-ci se déroule de manière constructive : la police se montre réceptive aux préoccupations exprimées et assure qu'elle sera désormais plus attentive à des éléments tels que la surdité.

Exemple n° 9

Discrimination à la piscine

Une fille noire va à la piscine avec un groupe de copines *blanches*. Elles vont dans le grand bain. Lorsque le maître-nageur passe, il demande uniquement à la fille noire si elle sait nager. Alors qu'elle a répondu par l'affirmative, le maître-nageur lui repose la question et lui demande de nager 50 m pour le lui prouver. Aucune des filles *blanches* du groupe ne doit répondre à cette question ni prouver qu'elle sait nager.

Le centre de conseil contacte la piscine et lui demande de prendre position. Il s'ensuit plusieurs entretiens téléphoniques avec la direction. Au final, un entretien est organisé pour discuter de l'incident avec la fille et ses parents, la direction de la piscine et le maître-nageur concerné.

Exemple n° 10

Mise en détention pour une amende de stationnement

Un homme s'adresse à un centre de conseil après qu'une dispute à propos d'une amende de stationnement s'est envenimée. Il rapporte les faits suivants : malgré qu'il eût dûment payé son stationnement, l'homme décide finalement de payer l'amende indue reçue. Le lendemain, il se gare au même endroit et paye à nouveau son stationnement. Lorsque la même policière s'apprête à lui mettre une nouvelle amende, l'homme tente de lui présenter le ticket et le reçu de la veille. La policière refuse toutefois d'entrer en matière, lui prend le reçu et l'insulte.

Pour finir, la policière appelle du renfort et l'homme est arrêté, menotté et passe une nuit en détention sans en connaître le motif. On lui refuse également l'accès à ses médicaments. Avant d'être libéré, il doit en outre réaliser un test ADN et on lui prend ses empreintes digitales. Le centre de conseil demande un avis de droit et oriente l'homme vers un cabinet d'avocats spécialisé. La procédure est encore en cours.

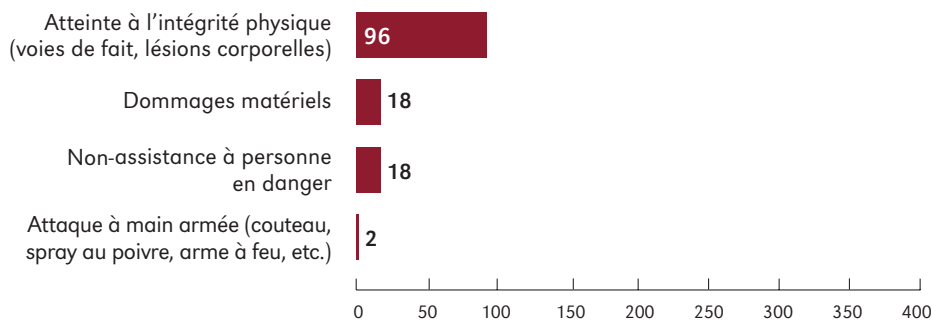
Formes de discrimination

La forme de discrimination raciale la plus fréquemment signalée en 2025 était l'exclusion, avec un total de 1271 cas. On a donc recensé plusieurs cas dans lesquels plusieurs formes d'exclusion ont été signalées. Ce chiffre comprend, entre autres, des inégalités de traitement, traitements dénigrants, refus de prestations, profilage racial et non-assistance à la personne. L'exclusion est suivie de près par la communication, avec 1240 cas. Cette forme comprend les insultes, les calomnies, les menaces, mais aussi les discours haineux en public ou la rétention délibérée d'informations. La violence vient en troisième position, avec 134 cas, suivie par la propagande d'extrême droite et les manifestations ou rassemblements d'extrême droite, avec 56 cas.

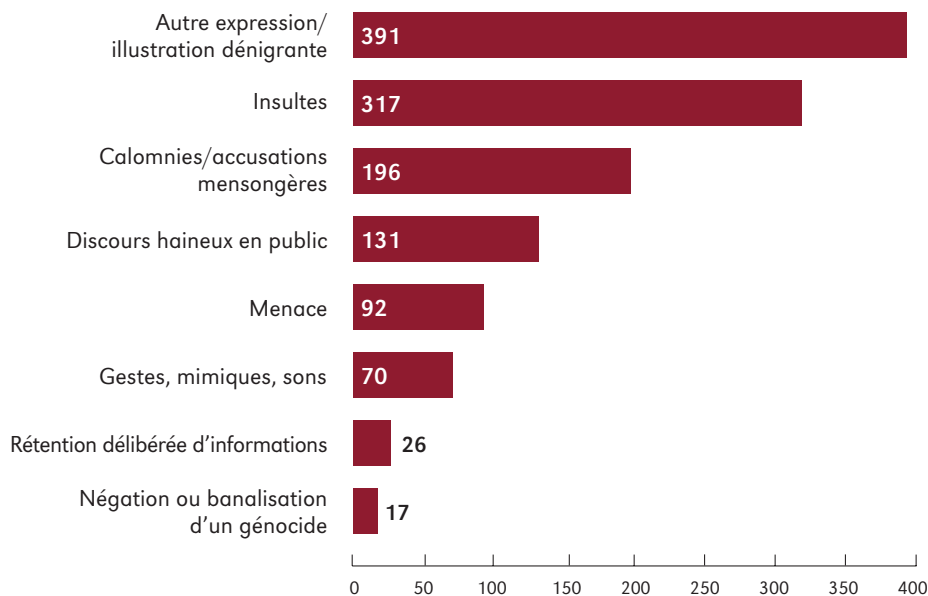
Formes de discrimination

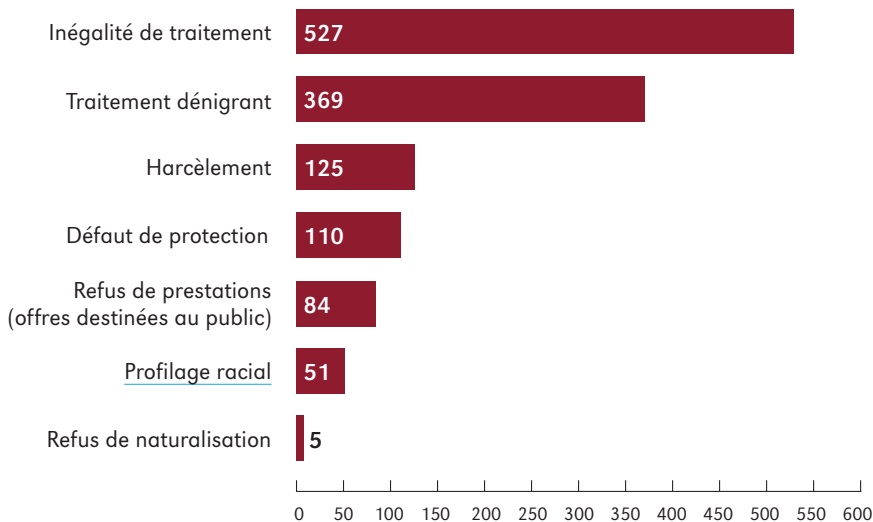
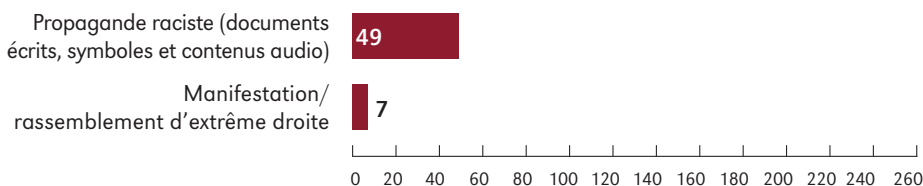
Sur 1245 cas (plusieurs réponses possibles)

Violence (recensée 134 fois)



Communication (recensée 1240 fois)



Exclusion (recensée 1271 fois)**Propagande d'extrême droite** (recensée 56 fois)

Exemple n° 11

Annulation d'un stage pour port du voile

Une étudiante d'une Haute école pédagogique prend contact avec un centre de conseil. Il y a un certain temps déjà, elle a postulé pour un stage dans une école et obtenu le poste. À quelques jours du début du stage, on lui explique qu'elle ne peut pas commencer le stage car elle porte le voile. Étant donné qu'il est trop tard pour trouver une autre place, la jeune femme souhaite à tout prix trouver un accord avec l'école.

Le centre la conseille, l'appuie et prend rendez-vous avec l'école. Durant l'entretien, l'école indique à la jeune femme qu'elle peut certes s'asseoir dans la classe, mais qu'elle ne peut ni discuter avec les élèves ni assumer une quelconque tâche. Étant donné que le stage ne serait alors pas reconnu comme tel et que la jeune femme n'en tirerait aucun bénéfice pour sa formation, elle décide de renoncer. Avec l'aide de sa haute école, elle réussit toutefois à trouver une autre place dans une école privée.

Exemple n° 12

Insultes durant des activités de démarchage

Un Yéniche s'adresse à un centre de conseil car il a été chassé d'un village alors qu'il y cherchait du travail. Alors qu'il fait du porte-à-porte, un groupe se forme, le traite de « tsi-gane » et le chasse du village. Depuis, il a peur de se rendre dans les petites localités.

Le centre lui expose le cadre juridique. Il ne veut toutefois pas porter plainte et interrompt ses démarches.

Exemple n° 13

Mauvais traitements lors du passage de la frontière

Un homme contacte un centre de conseil et relate un incident à la frontière suisse. Alors qu'il se montre coopératif et présente tous ses papiers, il est accusé par le garde-frontière de ne pas suivre les instructions, puis poussé au sol et menotté. Ses trois enfants, qui assistent à la scène, paniquent et sont retenus par les autres garde-frontières. L'homme est séparé de ses enfants et interrogé seul ; on remet aussi en question le fait qu'il ait le droit de passer la frontière avec ses enfants.

L'incident est très perturbant pour les enfants, qui ont désormais peur de la police et de passer la frontière. Le centre de conseil offre un appui psychosocial à l'homme, met à sa disposition une assistance juridique en Suisse ainsi qu'une offre de conseil là où il habite, à l'étranger.

Exemple n° 14

Propos racistes d'un enseignant

Une mère prend contact avec un centre de conseil et décrit des incidents racistes et discriminatoires répétés visant son fils. Tout commence par un incident très grave au cours duquel le maître crie dessus l'enfant, l'humilie et l'exclut en raison de sa religion musulmane. Malgré un début d'excuses, l'enseignant continue à tenir des propos racistes, islamophobes, sexistes et validistes en cours, y compris à l'égard d'autres élèves. Ni l'enseignant ni la direction ne réagissent de manière appropriée à la situation.

Avec le soutien du centre de conseil, les parents s'adressent à la direction de l'école. Un entretien est organisé, auquel participe aussi le centre de conseil. Les reproches formulés sont relativisés. Le centre de conseil fournit à la direction des informations complémentaires sur l'attitude critique à l'égard du racisme à adopter en contexte scolaire. Dans ce dossier, la direction manque singulièrement de recul et le centre de conseil décide de faire un signalement aux autorités compétentes.

Préjugés et idéologies à la base de la discrimination

Les motifs de discrimination les plus fréquemment signalés dans les centres de conseil en 2025 étaient le racisme anti-Noirs (406 cas), suivi par la xénophobie (369 cas) et le racisme antimusulman (281 cas).

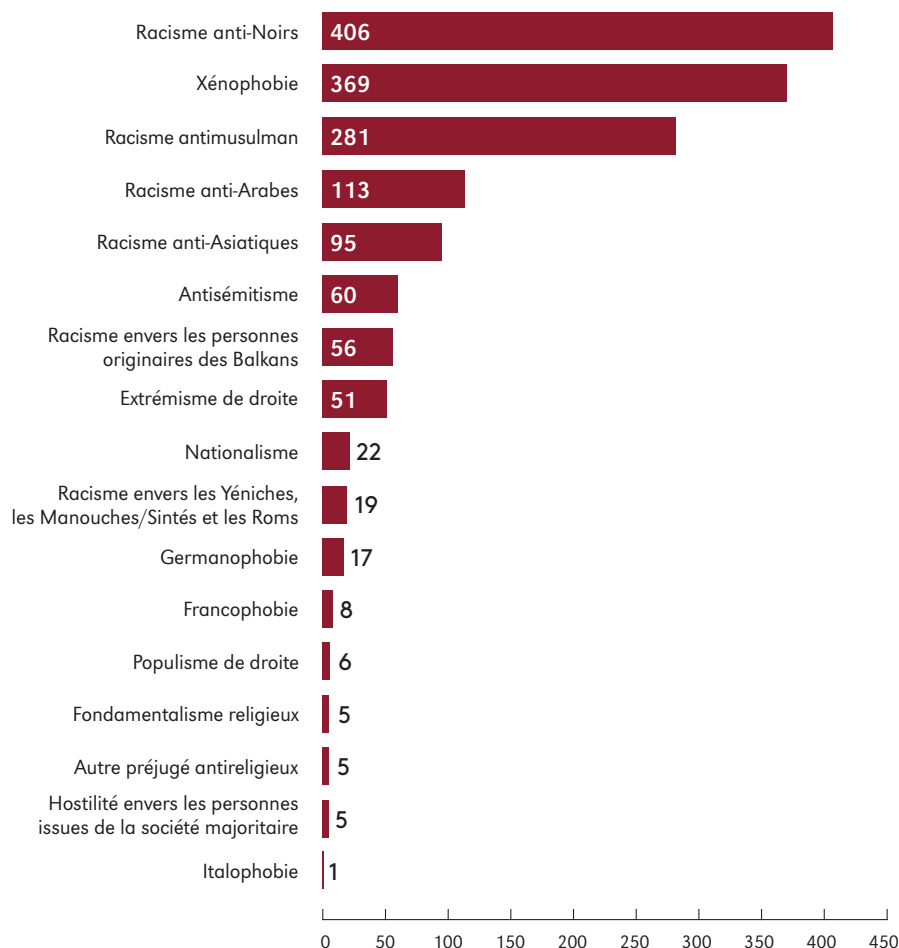
Viennent ensuite le racisme anti-Arabes (113 cas) et le racisme anti-Asiatiques (95 cas). L'antisémitisme a été mentionné comme motif de discrimination dans 60 cas et le racisme envers les personnes originaires des Balkans dans 56 cas.

Les motifs de discrimination ayant enregistré la plus forte augmentation durant l'année sous revue sont le racisme antimusulman, suivi par le racisme anti-Noirs. Les autres n'affichent pas d'évolution notable.

Pour ce qui est des chiffres concernant l'antisémitisme, il convient de préciser que seule la Fédération suisse des communautés israélites (FSCI) est membre du Réseau de centres de conseil. La Coordination intercommunautaire contre l'antisémitisme et la diffamation (CICAD), qui couvre la Suisse romande, n'est pas membre du Réseau et ne lui fournit dès lors pas de données.

Préjugés et idéologies à la base de la discrimination

Sur 1245 cas (plusieurs réponses possibles)



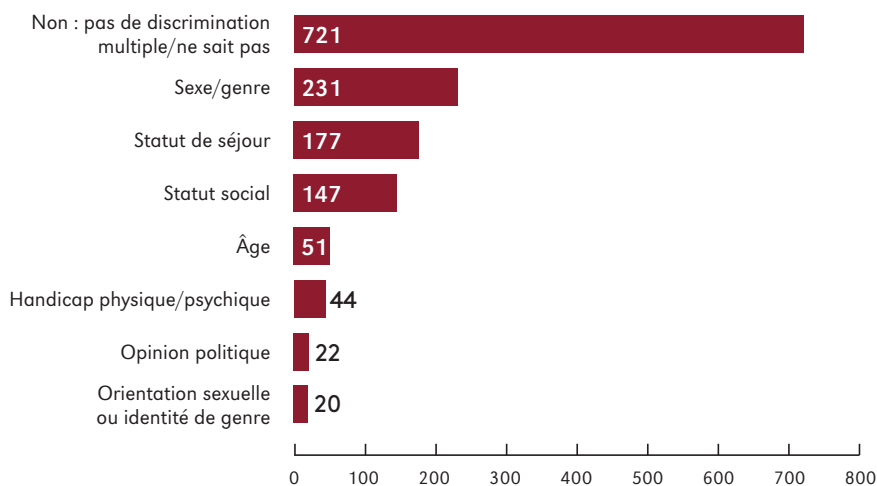
Discrimination multiple

Dans 524 cas recensés en 2025, la discrimination n'était pas seulement raciale, mais multiple. Cette discrimination multiple se fonde dans la plupart des cas sur le sexe/genre (231 cas), suivi par le statut de séjour (177 cas) et le statut social (147 cas).

La discrimination multiple met particulièrement à l'épreuve les personnes qui en sont victimes, car les différents facteurs s'y additionnent se renforcent l'un l'autre. De plus, les personnes en situation précaire – que ce soit en raison de leur statut de séjour ou de leur condition socio-économique – sont moins enclines à s'adresser aux centres de conseil que le reste de la population et à entreprendre des démarches contre les discriminations subies. Cela s'explique par la crainte de conséquences potentiellement lourdes pour elles, souvent aussi par le manque de ressources nécessaires pour se défendre.

Discrimination multiple

Sur 1245 cas (plusieurs réponses possibles)



Exemple n° 15

Pas d'appartement pour les permis provisoires

La collaboratrice d'une organisation de bénévolat contacte un centre de conseil. Elle accompagne le titulaire d'un permis F dans sa recherche de logement ; elle l'appuie pour compléter son dossier de candidature, notamment pour obtenir l'extrait du registre des poursuites et une attestation de cautionnement d'une organisation humanitaire. Dans le cadre d'une candidature, la régie concernée explique à la collaboratrice qu'il ne sert à rien aux personnes titulaires d'un permis F de postuler, car elles ne sont pas retenues.

Le centre de conseil s'adresse à la régie et lui demande de prendre position. Celle-ci lui explique qu'officiellement, elle ne prend en compte ni le contexte migratoire ni le statut de séjour des personnes qui postulent pour un logement. Toutefois, en raison des problèmes qu'elle a rencontrés, elle ne se contente plus du cautionnement d'organisations reconnues pour les personnes avec un permis F. Elle ne signe de bail que lorsque l'organisation en question se présente comme locataire direct. Par conséquent, les titulaires d'un permis F sont de facto exclues.

Exemple n° 16

Des graffitis à la gloire d'un criminel de guerre

Pendant la semaine de commémoration du génocide de Srebrenica, des graffitis avec le portrait du criminel de guerre Ratko Mladić sont réalisés de nuit sur les murs du local communal d'une association bosniaque musulmane. Une personne signale le cas à la police et prend contact avec un centre de conseil.

Ce dernier l'informe que les actes visant à nier ou à minimiser le génocide bosniaque sont pénalement répréhensibles et lui explique qu'elle peut signaler d'autres actes similaires aux centres de conseil.

Données concernant les victimes

En 2025, comme précédemment, la plupart des personnes ayant signalé des cas étaient de nationalité suisse ou binationales. On n'observe pas d'évolution notable quant à la nationalité des personnes venues consulter. Le nombre de signalements de personnes (binationales ou non) ayant la nationalité turque, française ou allemande reste élevé, tout comme ceux de personnes (binationales ou non) ukrainiennes, italiennes, afghanes ou marocaines.

Nationalité

Nombre de victimes : 1029



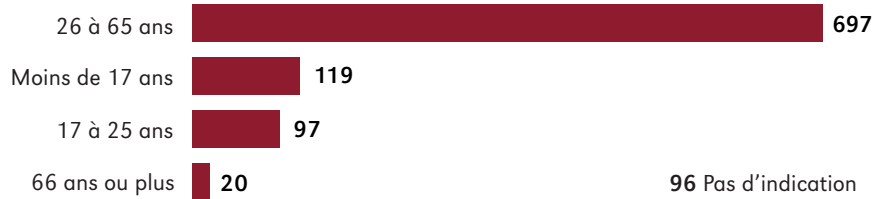
250 Pas d'indication
50 Autres nationalités
200 Double nationalité

307	Suisse	18	Algérie et Russie
49	Turquie	17	Érythrée
43	France	16	Brésil
38	Allemagne	13	Inde et Portugal chacun
31	Ukraine	11	Israël, Kosovo et Sri Lanka chacun
26	Italie	10	Irak, Cameroun, Espagne et États-Unis chacun
24	Afghanistan et Maroc chacun	8	Angola, Chine, Grande-Bretagne et Hongrie chacun
21	Syrie	7	Égypte, Albanie et Pologne chacun
20	République démocratique du Congo	6	Haïti et Colombie chacun
19	Tunisie	5	Bosnie-Herzégovine, Guinée, Kazakhstan, Mexique, Pérou et Afrique du Sud chacun

Sexe/Genre



Âge des victimes



Le groupe de population ayant signalé le plus de cas de discrimination raciale en 2025 sont les femmes racisées. Le nombre de victimes âgées de 26 à 65 ans a continué d'augmenter, tout comme celui des jeunes de moins de 17 ans.

Statut de séjour

Pour ce qui est du statut de séjour, on observe comme les années précédentes que la plupart des personnes venues chercher conseil dans un centre sont de nationalité suisse. Ce constat semble confirmer que les personnes dont le statut de séjour en Suisse est assuré peuvent plus facilement se défendre contre la discrimination raciale.

À l'inverse, celles dont le titre de séjour est précaire tendent davantage à supporter les discriminations sans réagir, en raison de leur forte dépendance à l'égard de leurs employeurs, de leurs enseignants ou de leurs bailleurs.

Statut de séjour

Nombre de victimes: 1029



Exemple n° 17

Remarques racistes en hockey sur glace

Un entraîneur de hockey sur glace s'adresse à un centre de conseil, car plusieurs joueurs l'ont alerté à plusieurs reprises au sujet d'incidents racistes. Il en parle dans les vestiaires, mais n'est pas sûr que tout le monde ait bien compris les enjeux. Lui et un autre entraîneur constatent que des incidents similaires se sont déjà produits à plusieurs reprises sans que des mesures adéquates aient été prises.

Les deux entraîneurs souhaitent envoyer un courrier à tous les membres du club pour souligner que l'association ne tolère ni le racisme ni les discriminations. Ils prévoient également d'élaborer une charte d'éthique et demandent au centre d'examiner leur projet de courrier et de charte. L'entraîneur aimerait également que le centre organise une formation pour les joueurs. Le centre encourage l'entraîneur à aborder activement le sujet et l'appuie dans ses travaux.

Exemple n° 18

Fausse accusation et arrestation dans un magasin

Une personne contacte un centre de conseil pour rapporter un incident dans lequel un de ses proches a été impliqué. Alors qu'il se trouve dans un grand magasin, ce proche est accusé de tort de vol et de trafic de drogue par des employés, qui appellent la police. Malgré une blessure à l'épaule, il subit des mauvais traitements, est menotté et emmené au poste. Là-bas, il subit deux dépistages, alcool et drogues, qui s'avèrent tous deux négatifs. Les enregistrements vidéo ne font état d'aucun comportement répréhensible non plus. Alors que le proche en question évoque un comportement raciste de la part des policiers, ceux-ci le menacent d'une plainte.

La victime envisage de porter plainte contre la police et le magasin. La personne qui a contacté le centre se renseigne quant aux possibilités et aux chances de succès. Le centre l'informe des options juridiques, tout en lui expliquant qu'une plainte contre la police a peu de chance d'aboutir. Au final, la personne décide de ne pas porter plainte, car cela ne lui sera d'aucune utilité.

Racisme et discriminations dans l'apprentissage en Suisse : constats empiriques, vulnérabilités et enjeux institutionnels

Par Fasel Félicia, Gashi Hilmi & Still Nivalda

Fondée sur une enquête participative menée auprès de plus de 1'100 apprentis, cette contribution analyse les expériences de racisme et de discriminations vécues dans l'apprentissage en Suisse. Elle met en évidence une exposition particulièrement élevée des jeunes en formation, le lien documenté entre discriminations, stress et épuisement, ainsi que questionne les limites institutionnelles dans la reconnaissance et la prise en charge du racisme. L'article souligne enfin certains leviers d'action syndicale et institutionnelle nécessaires pour renforcer la protection des apprentis et des personnes salariées.

Les réalités vécues par les apprentis dans leur formation professionnelle

En 2024, le syndicat Unia a publié une enquête participative sur les conditions d'apprentissage dans les entreprises formatrices en Suisse, conduite par Fasel Félicia dans le cadre de son activité au sein d'Unia. Fondée sur une démarche impliquant des apprentis et de jeunes salariés récemment diplômés dès la conception du questionnaire, l'enquête analyse la qualité de la formation professionnelle du point de vue de celles et ceux qui la vivent, tout en interrogeant les lectures institutionnelles dominantes qui réduisent souvent la qualité du système dual à sa dimension économique.

L'enquête vise ainsi à restituer la parole aux acteurs au centre de la formation professionnelle : les apprentis.

Elle s'intéresse en particulier aux expériences de discrimination, notamment aux situations de racisme vécues durant l'apprentissage, et à leurs effets sur les conditions de formation et le bien-être des jeunes. En combinant une analyse quantitative menée auprès de 1'100 apprentis et un focus group qualitatif, l'enquête apporte une lecture à la fois chiffrée et située des réalités vécues en apprentissage. Cette démarche s'inscrit dans une perspective syndicale et politique visant à renforcer la connaissance des conditions réelles de formation et à interpeller les autorités compétentes afin d'améliorer la protection des apprentis face aux discriminations et au racisme.

Racisme vécu en apprentissage : une exposition marquée

Selon les résultats de l'enquête, 35 % des apprentis déclarent avoir été confrontés à des situations de racisme durant leur apprentissage, et 12 % indiquent en faire l'expérience fréquemment (Unia, 2024). À titre de comparaison, 17 % de la population générale en Suisse déclare avoir vécu des discriminations raciales selon les indicateurs officiels (DFI, 2025). L'exposition au racisme apparaît ainsi nettement plus élevée chez les apprentis que dans l'ensemble de la population.

Cet écart peut s'expliquer par plusieurs facteurs qui se combinent. Les apprentis occupent une position particulièrement vulnérable en raison de leur jeune âge, de leur statut de personnes en formation et de leur position hiérarchique subordonnée, ce qui peut limiter les possibilités de réaction ou de dénonciation. Il peut également refléter une plus grande capacité des jeunes générations à identifier et à nommer des situations racistes, en lien avec une sensibilisation accrue aux discriminations. Enfin, il interroge

les cadres institutionnels de reconnaissance du racisme, dont les définitions parfois restrictives peuvent conduire à une sous-reconnaissance des discriminations vécues. Dans l'enquête Unia, le racisme est appréhendé à partir d'expériences vécues dans le quotidien professionnel ; remarques dévalorisantes, mises à l'écart, blagues fondées sur l'origine supposée ou traitements inégaux liés à la couleur de peau. Il apparaît ainsi comme un facteur central de dégradation de la qualité de vie en formation, associé à un stress professionnel plus élevé et à un épuisement accru en dehors du travail (Unia, 2024).

Discriminations cumulatives et vulnérabilités

L'enquête montre également que les discriminations ne se manifestent pas de manière isolée, mais s'inscrivent dans des dynamiques cumulatives. Une approche intersectionnelle met en évidence que le racisme interagit avec d'autres formes de discriminations et de violences, notamment liées au genre et aux violences psychologiques, rendant les apprentis concernés particulièrement vulnérables au stress chronique et à l'épuisement (Unia, 2024).

De nombreuses études démontrent que l'exposition durable au stress et à l'épuisement a des effets documentés sur la santé : augmentation des risques de troubles anxieux et dépressifs, troubles du sommeil, maladies cardiovasculaires et affaiblissement du système immunitaire (Organisation mondiale de la santé, 2019 ; Siegrist & Wahrendorf, 2016). Ces effets sont d'autant plus préoccupants lorsqu'ils touchent des jeunes en début de parcours professionnel.

Comprendre le racisme comme phénomène structurel

Les résultats du focus group qualitatif montrent que certains apprentis développent une compréhension systémique du racisme, qui dépasse la seule description d'actes individuels ou de propos explicitement racistes. Leurs récits mettent en lumière des mécanismes de discrimination intégrés aux pratiques professionnelles et aux contenus de formation.

Une apprentie du secteur de la coiffure souligne, par exemple, que la formation ne prévoit pas l'apprentissage des soins et de la coupe des cheveux texturés, pourtant largement présents en Suisse. Elle interprète cette invisibilisation des corps et des besoins de certaines populations comme une forme de racisme. Ce type de témoignage montre que le racisme est perçu non seulement comme une expérience individuelle ou relationnelle, mais aussi comme un phénomène inscrit dans les normes et les structures, notamment professionnelles.

L'articulation des données quantitatives et qualitatives met ainsi en évidence un racisme en apprentissage à la fois vécu, cumulatif et structurel, contribuant à la vulnérabilité sociale et psychique de certains apprentis. Le racisme dans l'apprentissage tend à devenir une question de santé publique à prendre au sérieux. Ces constats rejoignent les analyses développées dans la publication Tangram de la Commission fédérale contre le racisme, qui mettent en évidence le caractère structurel des discriminations et l'imbrication des rapports de pouvoir dans le monde du travail du point de vue syndical (Saulnier Bloch & Gashi, 2024).

Identifier et dénoncer le racisme : des obstacles persistants

Le manque d'information sur la manière d'identifier et de dénoncer le racisme contribue à la persistance des situations discriminatoires vécues par les apprentis. De nombreux jeunes ne connaissent ni leurs droits ni les démarches à entreprendre, qu'il s'agisse du soutien syndical ou des voies institutionnelles existantes. Beaucoup ignorent également si leur entreprise formatrice a déjà fait l'objet d'un contrôle par l'Office cantonal de la formation professionnelle compétent, révélant un déficit d'information et de transparence sur les mécanismes de protection (Unia, 2024).

L'expérience de terrain montre en outre que, même lorsque les apprentis signalent des situations racistes, celles-ci sont parfois banalisées ou minimisées. Un témoignage issu du travail syndical illustre cette réalité : après avoir dénoncé des blagues répétées sur son origine, une apprentie s'est vu répondre qu'il s'agissait d'un « problème de génération ».

Exemple n° 19

Cris racistes lors d'un match de football

Lors d'un match, une jeune footballeuse subit de graves insultes racistes de la part de supporters. Alors que le match est filmé et que l'arbitre est immédiatement informé, rien n'est fait et le match continue jusqu'au bout. La joueuse s'adresse elle-même à la fédération compétente et se rend à la police pour porter plainte. La fédération lui explique ensuite que le club adverse a reçu une amende, mais qu'il n'a pas été possible d'identifier les personnes supportrices incriminées.

La jeune footballeuse prend contact avec un centre de conseil. Le centre de conseil rédige lui aussi un courrier à la fédération concernée, lui demande de prendre position, de prendre des mesures supplémentaires contre le racisme dans le football et de mieux former les arbitres, afin qu'à l'avenir, de tels cas donnent lieu à des interventions plus rapides.

Exemple n° 20

Remarques racistes lors d'une réunion du corps enseignant

Un centre de conseil est contacté par deux personnes à propos du même événement. Lors d'une réunion du corps enseignant, une professeure a pris une collègue comme exemple en évoquant son altérité et « son origine exotique ». Déjà par le passé, elle avait indiqué qu'il faudrait que l'enseignante en question s'occupe des élèves noirs, étant elle-même noire. L'enseignante concernée ne veut pas laisser passer l'incident et se tourne vers la direction de l'école. Cette dernière organise une médiation interne, sans résultat. Le service du personnel empêche également l'enseignante noire de prendre d'autres mesures. Celle-ci s'adresse au centre de conseil et prévoit de changer d'établissement. L'enseignante qui a tenu les propos s'adresse aussi au centre de conseil, car elle ne comprend pas qu'on lui reproche d'être raciste et se sent accusée à tort.

Le centre de conseil s'entretient tout d'abord avec chacune des deux femmes, puis organise une médiation à leur demande. Elles peuvent ainsi s'expliquer et la médiation se termine très bien : l'une peut exprimer ses préjugés et l'autre lui présente ses excuses.

Exemple n° 21

Un sac à dos contrôlé sans raison

Un homme se trouve avec un ami dans un supermarché. Sans motif apparent, le personnel de sécurité veut contrôler son sac à dos et l'emmène dans une salle à part. Lorsque l'homme demande pourquoi, aucune réponse ne lui est fournie. Alors que le contrôle ne donne rien, on lui annonce malgré tout qu'il n'a plus le droit d'entrer dans le supermarché pendant deux ans en raison d'un « comportement suspect ». La police, qu'il a lui-même appelée, constate simplement la légalité de l'interdiction édictée.

Le centre de conseil et l'assistante sociale de l'homme essaient à plusieurs reprises de contacter le supermarché et d'obtenir une levée de l'interdiction, sans succès toutefois.

Exemple n° 22

Réponse raciste à une newsletter

Une personne contacte le centre de conseil en raison d'un incident qui s'est produit sur son lieu de travail. Dans son activité, elle envoie régulièrement une newsletter. Lors de la dernière édition, elle reçoit le message d'un abonné qui lui demande si elle est Suisse et lui enjoint, dans le cas contraire, de quitter le pays.

Au départ, la personne ne savait pas vraiment si l'incident était suffisamment grave pour être signalé. Le centre de conseil l'a toutefois expressément encouragée à consigner ce genre d'événements. Finalement, la cliente a décidé de supprimer l'adresse e-mail de la personne en question de la liste de diffusion, mais s'est abstenue de prendre d'autres mesures juridiques ou administratives.

La situation n'a été reconnue comme raciste qu'après une forte insistance et le soutien de ses parents, permettant un changement d'entreprise formatrice. Dans ce type de cas, le recours aux centres de conseil spécialisé peut constituer un appui complémentaire.

Sans prétendre à une généralisation statistique, ces situations mettent en évidence les effets concrets du manque de connaissances sur le racisme et soulignent la nécessité de mieux former les acteurs de la formation professionnelle à l'identification et à la prise en charge des discriminations.

Sensibilisation, outils et revendications

Afin de contribuer à la lutte contre le racisme, Unia a publié un guide antiraciste en 2025 destinée aux apprentis et aux jeunes touchés directement ou non par le racisme. Rédigée dans un langage accessible, elle présente les notions essentielles du racisme et des discriminations, propose des conseils concrets pour réagir aux situations vécues et oriente vers les ressources juridiques et institutionnelles existantes. Diffusée notamment lors de la Semaine contre le racisme, elle est régulièrement utilisée dans les écoles professionnelles et par différentes institutions comme outil de sensibilisation.

Sur la base des constats de l'enquête, Unia formule plusieurs revendications visant à renforcer la protection des apprentis et des personnes salariées. Celles-ci incluent la formation renforcée et obligatoire des formateurs et responsables en entreprise à la prévention des discriminations, une sensibilisation accrue dans les écoles professionnelles et sur les lieux de travail, des contrôles renforcés des conditions de formation et de travail, ainsi qu'un meilleur accès à la protection juridique et à l'accompagnement des victimes.

Ces revendications s'inscrivent dans une approche globale de lutte contre le racisme. Unia appelle à des actes concrets contre les discriminations fondées notamment sur la couleur de peau, l'origine perçue ou le statut administratif, défend l'égalité des droits et affirme une tolérance zéro face aux discours et actes de haine, afin que la lutte contre le racisme soit effective dans l'ensemble de la société.

Bibliographie

Département fédéral de l'intérieur. (2025, 8 décembre). Le Conseil fédéral adopte la première stratégie nationale contre le racisme et l'antisémitisme. <https://www.edi.admin.ch/fr/le-conseil-federal-adopte-la-premiere-strategie-nationale-contre-le-racisme-et-lantisemitisme>

World Health Organization. (2019). Mental health in the workplace. <https://www.who.int/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>

Saulnier Bloch, M., & Gashi, H. (2024). Discriminations structurelles et rapports de pouvoir dans le monde du travail : une lecture syndicale. In Commission fédérale contre le racisme (CFR) (Ed.), *Tangram* (No. 46, Discriminations structurelles, pp. 63 – 65). CFR.

Siegrist, J., & Wahrendorf, M. (2016). Work stress and health in a globalized economy: The model of effort-reward imbalance. Springer.

Unia. (2024). Enquête participative sur les conditions d'apprentissage dans les entreprises formatrices en Suisse (Rapport). https://unia.ch/fileadmin/user_upload/Schwerpunkte/Lernende/2024-05-Enquete-participative-conditions-apprentisages.pdf

Protection contre la discrimination dans la formation professionnelle

En Suisse, le droit constitutionnel, le droit du travail et le droit pénal contiennent des normes claires protégeant les victimes de discrimination raciale. Ces normes, qui interdisent toute inégalité de traitement fondée sur l'origine, la « race », la religion ou le mode de vie, s'appliquent également au domaine de la formation professionnelle et en particulier à toutes les entreprises formatrices au bénéfice d'une autorisation des pouvoirs publics.

Les fondements de cette protection figurent dans la Constitution fédérale (Cst.) : l'art. 8 al. 1 Cst. garantit à tout individu l'égalité devant la loi, tandis que l'art. 8 al. 2 Cst. interdit expressément toute discrimination. En clair : une réponse négative à une candidature en raison d'un nom à consonance étrangère, une inégalité de traitement fondée sur la couleur de peau ou sur un signe religieux tel que le foulard peuvent être contraires à la Constitution.

La loi sur la formation professionnelle (LFPr) complète cette protection en garantissant les mêmes chances à chacun dans l'apprentissage et en obligeant tous les acteurs – les formateurs comme les enseignants des écoles professionnelles – à traiter les apprentis sur un pied d'égalité. La discrimination est proscrite tant lors de la sélection que durant l'apprentissage.

Un autre droit à la protection essentiel découle du code des obligations (CO) : l'employer et, par-là, également l'entreprise formatrice, sont tenus en vertu de l'art. 328 CO de respecter et de protéger la personnalité des employés et des apprentis. Toutes les mesures nécessaires doivent être prises pour préserver leur intégrité physique et psychique. Toute discrimination, insulte ou harcèlement en raison de l'origine ou de la religion enfreint cette obligation de protéger et peut donner lieu à des prétentions civiles – telles que des dommages-intérêts ou une réparation (art. 49 CO). Les rapports d'apprentissage étant régis par le droit du travail, les personnes en formation jouissent des mêmes droits à la protection de leur personnalité que les employés.

L'art. 261^{bis} CP, ou norme pénale contre la discrimination, permet aux victimes d'engager une procédure pénale : il sanctionne quiconque incite publiquement à la haine ou à la discrimination envers une personne ou un groupe de personnes en raison de leur appartenance « raciale », ethnique ou religieuse, ou les abaisse ou les discrimine d'une façon qui porte atteinte à la dignité humaine.

Le port du foulard est en principe protégé par la liberté de religion. Pour être admissible, une interdiction doit être proportionnée et se fonder sur un motif objectif. Des normes de sécurité ou d'hygiène peuvent constituer des motifs valables, par exemple lors du travail avec des machines ou dans le domaine médical. Dans de telles situations, il convient toutefois d'examiner la possibilité de trouver une solution adaptée (comme des vêtements de protection spéciaux). Des arguments sans fondements, tels que la « neutralité », les réticences personnelles ou les préférences de la clientèle ne sauraient constituer des motifs admissibles. Le fait de ne pas engager une personne ou de la licencier en raison du port du foulard peut constituer une discrimination, et par conséquent, un abus. Les victimes de licenciement abusif peuvent saisir la justice et exiger un dédommagement allant jusqu'à six mois de salaire (art. 336 ss CO). Il existe toutefois des exceptions dans les rapports de travail de droit public, notamment pour le corps enseignants. Selon un arrêt du Tribunal fédéral de 1997, l'interdiction du port du voile pour les enseignantes est admissible.

Il est conseillé aux victimes de discrimination de documenter soigneusement les faits (réponse négative à une candidature, courriels, notes prises lors d'entretiens, déclarations de témoins), et d'en parler à un·e formateur, à une personne de confiance ou aux autorités cantonales de surveillance, selon la situation. Les centres de conseil membres du Réseau peuvent eux aussi apporter leur soutien et répondre aux questions juridiques.

Exemple n° 23

Insinuations racistes aux urgences

Ayant vécu un épisode fortement traumatique, une femme connaît un épisode d'anxiété aigüe et est envoyée en ambulance à l'hôpital. La médecin qui s'occupe d'elle se montre méfiante et lui reproche de simuler dans le but de recevoir un permis de séjour. Elle remet également à la patiente un mot qu'elle a rédigé et dans lequel elle souligne que la Suisse ne souhaite pas accueillir de personnes malades et qu'elle doit retourner dans son pays.

Le centre conseille la femme et l'oriente vers différents spécialistes. Elle l'aide aussi à rédiger une plainte contre la médecin.

Exemple n° 24

Menaces et insultes à la gare

Un homme noir s'adresse à un centre de conseil. Un jour de forte pluie, alors qu'il attend seul son train dans un abri à la gare, un autre homme entre et commence directement à l'insulter avec des propos vulgaires et racistes. Il fait en outre des gestes agressifs et profère des menaces de mort. L'homme monte dans son train et s'éloigne ainsi de son agresseur.

Il contacte un centre car il voudrait savoir s'il peut porter plainte. Le fait est qu'il a seulement vu son agresseur et que les chances sont très minces d'arriver à l'identifier et de le trouver. Il renonce donc à porter plainte.

Exemple n° 25 (signalement)

À l'armée suisse, de la viande de porc est agitée sous le nez de soldats musulmans

Lors d'un cours de répétition de l'armée, les soldats musulmans ne peuvent manger que les accompagnements car, pendant plusieurs jours, il y a seulement de la viande de porc au menu. Lorsque les soldats se renseignent, on leur confirme tout d'abord que les règles religieuses relatives en matière d'alimentation ne sont pas prises en considération. S'ensuivent différentes remarques comme « Ici, c'est l'armée suisse, pas l'armée islamique » ou il faut « s'intégrer ». À d'autres reprises, certains soldats agitent de manière démonstrative de la viande de porc sous le nez des musulmans.

Exemple n° 26 (signalement)

Insinuations hostiles à l'égard de la communauté itinérante

Une femme explique que lors d'un entretien avec une assistante sociale, elle exprime le souhait de continuer à travailler en indépendante. L'assistante se met alors en colère, qualifie ses activités de criminelles et ajoute que les « Manouches sont de toute façon tous des voleurs ».

Signalements n'ayant pas donné lieu à un conseil formel

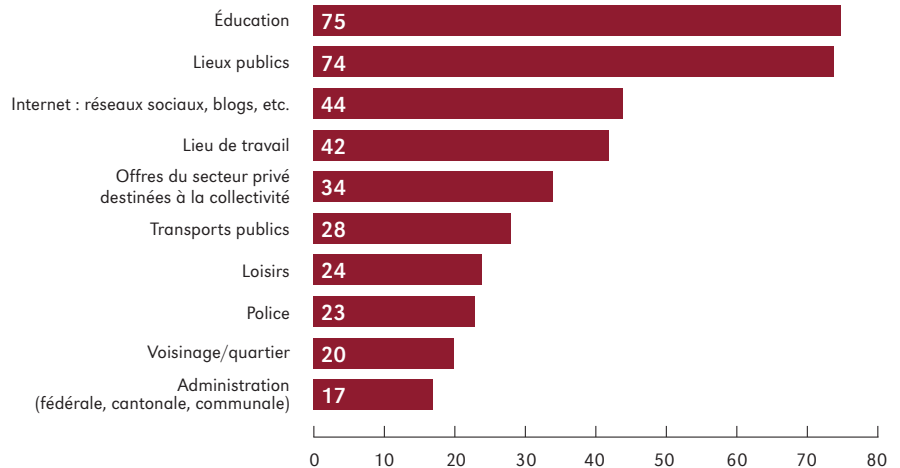
En 2025, les centres de conseil ont recensé 402 signalements de discrimination raciale pour lesquels ils n'ont pas fourni de conseils à proprement parler et qui ne figurent dès lors pas dans la statistique du Réseau. Ce nombre ayant doublé par rapport à l'année précédente, nous avons décidé d'analyser également ces chiffres.

Il convient de préciser que les pratiques de signalement varient beaucoup d'un centre à l'autre. Certains centres de conseil offrent une possibilité très simple d'annoncer un cas, par formulaire de contact. D'autres sensibilisent activement la population à l'importance de signaler les incidents même lorsqu'aucun conseil n'est souhaité. D'autres encore, qui proposent uniquement des entretiens de conseil, ne le font pas – même s'ils enregistrent tous les cas qui leur sont rapportés.

Les chiffres présentés ci-après doivent donc être interprétés avec prudence. Il faut aussi prendre en compte le fait que la Fédération suisse des communautés israélites (FSCI) a recensé 205 incidents antisémites (dont 135 dans le monde réel et 70 dans le monde virtuel) en 2025, mais que ces informations n'ont pas pu être intégrées à la base de données du Réseau de centres de conseil, et ne figurent par conséquent pas dans les chiffres ci-dessous.

Domaines concernés

Sur 402 signalements (plusieurs réponses possibles)



Exemple n° 27 (signalement)

Propos racistes dans une école professionnelle

Un jeune noir en école professionnelle fait un signalement. On lui fait souvent des réflexions racistes concernant ses cheveux, sa couleur de peau et son nom de famille, ou on fait des blagues sur l'esclavage en sa présence.

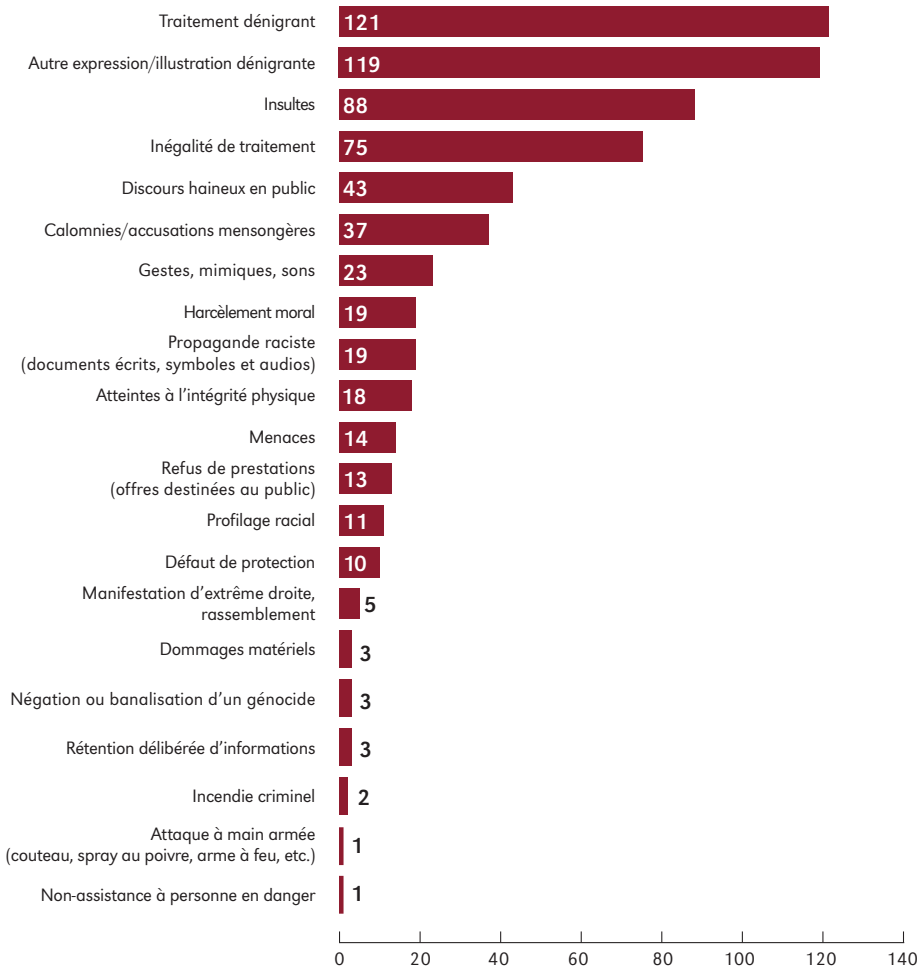
Exemple n° 28 (signalement)

Attaque d'une mosquée

L'attaque d'une mosquée fait l'objet d'un signalement. La mosquée a fait l'objet de tirs de feux d'artifice et de jets de pierre ; les vitres de plusieurs fenêtres ont été brisées.

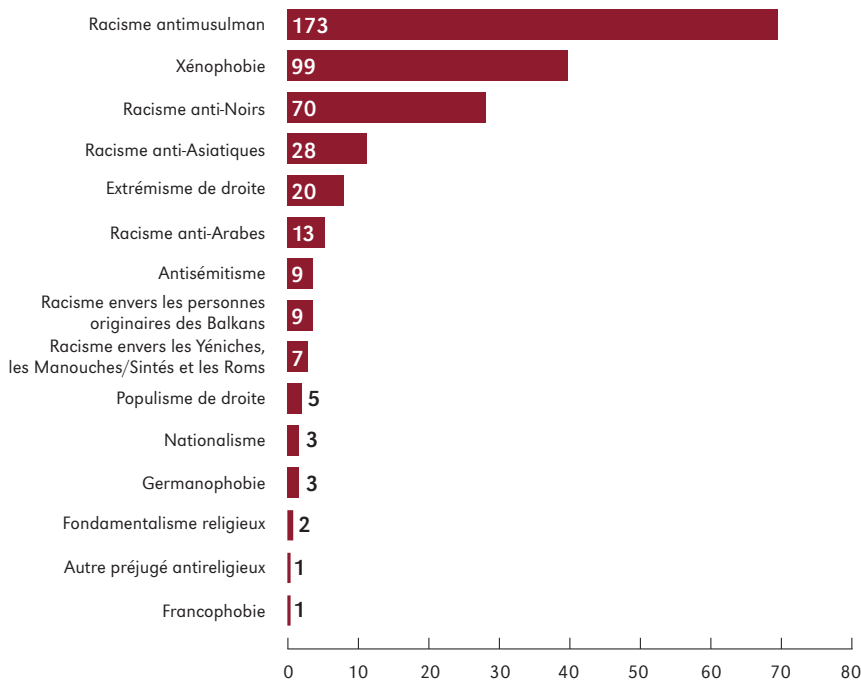
Formes de discrimination

Sur 402 signalements (plusieurs réponses possibles)



Préjugés, groupes cibles et idéologies impliquées

Sur 402 signalements (plusieurs réponses possibles)



Exemple n° 29 (signalement)

Comportement humiliant de la part d'une employée de l'Office des migrations

Une personne s'est présentée au centre de conseil après un entretien téléphonique avec le service des migrations. Elle aide actuellement sa sœur dans le cadre d'une procédure de regroupement familial pour la fille de cette dernière. Lorsqu'elle a demandé par téléphone une prolongation du délai, elle a été agressée verbalement par la responsable du dossier. Selon le témoignage de cette femme, des propos xénophobes ont été tenus ; entre autres, on lui a reproché de « tout exiger ». De plus, on lui a demandé de quitter le pays, malgré ses sept années de séjour légal en Suisse.

L'incident a été analysé lors de la consultation. La personne concernée envisage de déposer une plainte formelle, mais souhaite attendre la fin de la procédure de regroupement familial en cours concernant sa nièce afin de ne pas s'exposer à des conséquences négatives.

Cas signalés via la plateforme de signalement des discours de haine racistes en ligne

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. 261^{bis} 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.

Au total, 552 contenus racistes ont été signalés sur www.reportonlin Racism.ch en 2025, ce qui représente une forte augmentation par rapport aux 302 signalements de l'année précédente.

Les préjugés les plus souvent signalés, le racisme antimusulman (159 signalements) et l'antisémitisme (139 signalements), restent à un niveau élevé (en 2024, ils avaient été signalés respectivement 79 et 77 fois).

Les contenus racistes envers les personnes noires, déjà nombreux, enregistrent une hausse, avec 90 signalements contre 66 en 2024. La xénophobie en général augmente elle aussi par rapport à l'année précédente, avec 56 signalements. Le nombre de signalements de contenus racistes envers les personnes provenant des Balkans s'est élevé à 38 (contre 27 en 2024). Quant aux signalements de discours de haine contre des requérants d'asile et les réfugiés, ils ont légèrement diminué (23).

Les signalements de contenus provenant d'Instagram (156) ont nettement augmenté et se positionnent pour la première fois à la première place. Ceux de contenus sur Facebook (111), dans les commentaires de médias en ligne (103) et Twitter/X (103) restent nombreux. Les signalements concernant TikTok ont eux aussi augmenté (39).

Un peu plus d'un tiers (231) des contenus signalés était susceptible de constituer une infraction pénale au regard du droit suisse, une proportion comparable à celle de l'année précédente. Sur ces 231 contenus, 74 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)

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 dont on suppose qu'elles le sont. Il se fonde sur une vision altérisante qui établit une distinction entre « Nous » d'un côté et « Eux » de l'autre. Cette vision se nourrit de caricatures et stéréotypes négatifs hérités du passé. Ces préjugés apparus au fil du temps suggèrent souvent que toutes les personnes de confession musulmane partagent les mêmes valeurs et leur attribuent de manière arbitraire des caractéristiques telles que l'homophobie, le sexisme, l'antisémitisme, un fort potentiel de violence et une incompatibilité avec des valeurs prévalant « européennes ».

RACISME ANTI-NOIRS — Le racisme anti-Noirs désigne une forme de racisme liée spécifiquement à la couleur de la 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 XVIII^e et XIX^e 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 fonde-

talement « différentes ». Les propos antisémites portent souvent sur l'accusation d'un complot supposé. 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 idéologie spécifique.

RACISME ANTI-ARABES — Le racisme anti-Arabes désigne une attitude hostile ou de rejet envers les personnes effectivement ou supposément issues du monde arabe (Moroms-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. La notion d'« arabe » n'est pas définie 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 par des actes de discrimination raciale.

RACISME ANTI-ASIATIQUES — Le racisme anti-asiatique est 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 condition toutefois 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). 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, une action à visée sexiste peut être liée à un motif raciste.

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.

ALTÉRISATION — L'altérisation est un processus social par lequel un groupe (ou l'ensemble d'une société) marginalise un autre groupe en le définissant comme « différent » ou « autre », afin d'asseoir sa domination et de consolider les rapports de pouvoir existants. Altériser consiste à présenter son groupe comme la norme et à considérer l'autre groupe comme fondamentalement distinct en raison de différences qui lui sont attribuées, qu'elles relèvent de la classe sociale, de la formation, de la vision du monde, de la religion, du genre, de l'identité de genre, de l'orientation sexuelle ou encore de la « race ».

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 ou religieuse, réelle ou supposée. Racialisation et racisme sont intrinsèquement liés : le processus de racialisation génère un système de connaissances et de valeurs qui crée une hiérarchie entre des groupes socialement construits.

RACISME — Le racisme est un système de discours et de pratiques sociales qui légitime et reproduit 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 hié-

rarchie entre les êtres humains de manière pseudo-scientifique – à savoir l'existence de « races » transmises génétiquement –, a été largement discréditée depuis l'Holocauste. Il en va autrement du racisme culturel, un « racisme » sans « races », qui se fonde sur des « différences culturelles » prétendument inéluctables et insurmontables. 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 ayant éveillé des soupçons suffisants, 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. Le racisme et la xénophobie sont considérés comme des éléments centraux de ce phénomène dans toutes les définitions qui en sont proposées.

POPULISME DE DROITE — Le populisme de droite est une stratégie de mobilisation qui présente les problèmes de société de manière fortement simplifiée, en opposant un peuple supposément homogène à une élite décrite comme corrompue et déconnectée des réalités.

Parmi ses éléments caractéristiques figurent :

- des positions nationalistes et excluantes ;
- une attitude dénigrante envers les minorités ;
- le soutien à un État fort, imposant un ordre strict ;
- des critiques envers les institutions démocratiques pluralistes et libérales.

Le populisme de droite se distingue de l'extrémisme de droite en cela qu'en règle générale, il se meut formellement dans le cadre du système démocratique, tout en le remettant en question par sa rhétorique ou en le vidant de sa substance.

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.

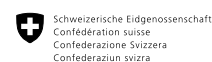
LE RACISME STRUCTUREL — Le racisme structurel désigne un mécanisme écanisme de discrimination ou d'exclusion de groupes racisés qui plonge ses racines dans notre société et ne peut relever de l'action individuelle seule. Il se manifeste par des valeurs, des actions, des normes, des connaissances et des 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 de conseils et remerciement

- 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
- Fédération des organisations islamiques de Suisse (FOIS), toute la Suisse
- DIAC, De l'Individuel Au Collectif, 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), 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 le canton des Grisons), 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 (COSM), NE
- EPER, Bureau de consultation contre le racisme et la discrimination, AI, AR, SG, TG, GL
- frabina – 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
- Permanence Info-Conseil Racisme du Centre Social Protestant (CSP), VD
- Bureau d'écoute contre le racisme (B-ECR), VS
- Kantonale Anlaufstelle für Diskriminierungsfragen Kanton Zug (Bureau cantonal pour les questions de discrimination du Canton de Zoug), ZG
- Zürcher Anlaufstelle Rassismus (ZüRAS, Bureau zurichoïse 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, de Vaud, du Valais, 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 Alice Cavadini et Alma Wiecken (CFR)

Graphisme et mise en page Völm + Walthert, Zurich
Traduction Service linguistique SG-DFI (français)
Sandra Verzasconi Catalano (italien)
Impression Valmedia AG

Berne, avril 2026

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

Une collaboration entre



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