

ARP 62

FINAL REPORT

Lutter efficacement contre le racisme en Suisse romande: Quelle place pour les centres d'accueil et d'écoute des victimes?

ÉQUIPE DE RECHERCHE

**Simón Bartolomé Orias, Gaëtan Yerly,
Léa Awa Ouedraogo, Emma Schaber**

SUPERVISION ACADÉMIQUE

**Prof. Souhaïl Belhadj-Klazi
TA: Francesca Martens**

PARTENAIRES

**Bureau cantonal (BCI): Amina Benkais Benbrahim
Association GVA²: Stéphanie Sarfati**



GVA²
GRADUATE INSTITUTE FOR
APPLIED RESEARCH



CONTRE LE RACISME !!! CONTRE LE

EXECUTIVE SUMMARY

Ce rapport s'inscrit dans le cadre d'un projet de recherche mené par quatre étudiants de l'Institut de **Hautes Études Internationales et du Développement à Genève**, en collaboration avec le **Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme du canton de Vaud** et l'**Association GVA**². Il vise à analyser le dispositif actuel des centres d'écoute pour les victimes de racisme en Suisse et à formuler des recommandations concrètes pour renforcer son efficacité.

Contexte et objectifs

La recherche s'appuie sur un double constat. D'une part, la littérature et les données existantes montrent que le **racisme demeure une réalité significative en Suisse**, touchant différents domaines de la vie sociale (emploi, éducation, santé). D'autre part, la Suisse dispose déjà d'un **réseau de centres d'écoute** qui constitue une base importante pour la **prise en charge des victimes et le monitoring des discriminations**.

L'objectif du mandat était donc double :

1. Proposer une **vue d'ensemble du dispositif existant** à travers une cartographie des centres et institutions à dispositions pour les victimes du racisme;
2. Identifier des **pistes d'amélioration**, à la fois à moyens constants et dans une perspective de développement à plus long terme.

Principaux constats

L'analyse met en évidence la valeur du système actuel. Les **centres d'écoute jouent un rôle essentiel** en tant que porte d'entrée accessible pour les victimes, en offrant un accompagnement individualisé et en contribuant à la production de données sur le racisme. **L'investissement politique consenti dans ce domaine apparaît pertinent** et doit être consolidé.

Cependant, plusieurs limites structurelles persistent :

- Des **disparités importantes entre cantons** en termes de ressources, d'organisation et de couverture ;
- Une **coordination encore insuffisante** entre les différents niveaux institutionnels;
- Une **mise en œuvre inégale des critères de qualité existants** ;
- Un potentiel de prévention et de **sensibilisation encore sous-exploité**.

Par ailleurs, la recherche montre qu'il n'existe pas de « modèle idéal » unique. L'efficacité des dispositifs dépend fortement des **contextes cantonaux**.

Recommandations à moyens constants

1. Renforcer les critères de qualité:

Mise à jour, harmonisation et suivi au niveau national afin de garantir un niveau de prestation équivalent;

2. Améliorer la coordination:

Intensification des échanges entre cantons et harmonisation des pratiques de monitoring et des statistiques;

3. Clarifier les rôles institutionnels:

Meilleure articulation entre niveaux local et national, notamment en matière de mandat et de sensibilisation;

4. Développer la sensibilisation:

en particulier dans les écoles et les entreprises, en s'appuyant sur l'expertise des centres;

5. Préciser les cahiers des charges des intervenant·e·s et renforcer les compétences professionnelles;

6. Renforcer l'attention aux enjeux de diversité dans le recrutement et les pratiques;

7. Faire évoluer le langage institutionnel afin de mieux refléter les réalités du racisme.

Pistes de développement à plus long terme

Au-delà des ajustements immédiats, le rapport met en évidence la nécessité d'un engagement politique renforcé, notamment dans :

La consolidation du cadre légal;

L'augmentation et la stabilisation des financements;

Le développement de la visibilité des centres et de leur accessibilité.

Ces éléments s'inscrivent dans un cercle vertueux : une meilleure visibilité entraîne une augmentation des demandes, ce qui nécessite en retour un renforcement des ressources.

Remerciements

Nous tenons à adresser nos sincères remerciements à notre superviseur académique, le Professeur Souhaïl Belhadj-Klaz, pour son accompagnement, ses conseils précieux et son soutien tout au long de ce projet de recherche.

Nos remerciements vont également à nos partenaires, Amina Benkais-Benbrahim ainsi qu'à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices du Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme du canton de Vaud, de même qu'à Stéphanie Sarfati de l'Association GVA², pour leur confiance, leur disponibilité et leur collaboration dans la réalisation de cette recherche.

Enfin, nous souhaitons exprimer notre profonde gratitude à toutes les personnes interviewées ainsi qu'à l'ensemble des participant·e·s ayant accepté de consacrer de leur temps, de partager leurs expériences, leurs connaissances et leurs réflexions. Leur contribution a été essentielle à la réalisation de ce travail.

Déclaration d'utilisation éthique de l'intelligence artificielle

Conformément aux « Règles et bonnes pratiques pour une utilisation éthique de l'IA dans le travail universitaire » de l'Institut de hautes études internationales et du développement IHEID, nous reconnaissons avoir utilisé des outils d'IA pour obtenir des conseils sur la structure des textes ainsi que pour effectuer des corrections grammaticales ou linguistiques sur des textes existants, tout en préservant l'intégralité de l'originalité de nos propres textes

Table des matières

Executive Summary

Remerciements

Déclaration d'utilisation éthique de l'intelligence artificielle

Lexique 3

Définitions 4

- Article 261bis du Code Pénal Suisse: Discrimination et incitation à la haine 4
- Discrimination et intégration 4
- Personnes perçues comme appartenant à une minorité ethnique 5
- Racisme 5
- Xénophobie 6

1. Introduction 8

- 1.1 Cadrage politique et institutionnel de la recherche 9
- 1.2 Question de recherche et hypothèses initiales 11

2. Cartographie des acteurs, enjeux et rapports de force 13

- 2.1. Mobilisations et institutions internationales 14
- 2.2. Cadres institutionnels fédéraux 14
- 2.3. Gouvernance à l'échelle cantonale 15
 - 2.3.1. Le rôle des bureaux intégrés dans la coordination cantonale 16
 - 2.3.2. Externalisation et recours aux bureaux mandatés 17
 - 2.3.3. Le cas genevois 18

3. Méthodologie de l'étude 20

- 3.1. Méthodologie d'entretiens 21
 - 3.1.1. Conduite d'entretiens individuels semi-directifs 21
 - 3.1.2. Architecture empirique de la recherche et analyse comparative des logiques d'action 22
 - 3.1.3. Rétrospective sur le déroulement des entretiens 23
- 3.2. Méthodologie d'analyse 24

4. Résultats et principaux constats 26

- 4.1. Forces et valeur du dispositif actuel 26
 - 4.1.1. Cohérence des pratiques et solidité des compétences 26
 - 4.1.2. Efficacité des mécanismes de mise en relation institutionnelle 26
 - 4.1.3. Un rôle stratégique de veille et de monitoring 26
- 4.2. Configurations cantonales et structuration des centres 27
- 4.3. Recommandations mobilisables à moyens courants 29
 - I. Renforcement de la mise en oeuvre des critères de qualité 29
 - II. Coordination renforcée entre les centres et avec les autorités publiques 29
 - III. Clarification et articulation des rôles entre les niveaux local et national 30
 - IV. Renforcement des actions de sensibilisation 31
 - V. Harmonisation des profils et clarification des fonctions du métier de consultant 31
 - VI. Renforcer la diversité des profils au sein du personnel 32
 - VII. Adapter les catégories de recensement aux formes de racisme sous-représentées 33

4.4. Recommandations idéales à investissement renforcé	35
I. Vers une réforme du cadre légal contre la discrimination	35
II. Renforcement et pérennisation du financement	35
III. Développement des compétences, de la stabilité des postes et du multilinguisme du personnel	36
IV. Renforcement de la visibilité des centres et actions de sensibilisation	37
5. Limites de la recherche et pistes ouvertes	39
5.1. Limites de la recherche	39
5.2. Pistes ouvertes	40
6. Conclusion	42
Annexes	44
Annexe 1: Revue de littérature	44
Annexe 2: Mappings cantonaux	46
Annexe 3: Protocole d'Entretiens	63
Annexe 4: Tableau des Codes d'Analyse	76
Annexe 5: Apports des événements et rencontres de terrain à la recherche	77
Annexe 6: Déclaration de consentement	80
Annexe 7: One pager	83
Annexe 8: Questionnaire d'entretiens	84
Annexe 9: Graduate Research Checklist	89

Lexique

- **BCI**: Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (Vaud)
- **BECR**: Bureau d'Écoute Contre le Racisme (Valais)
- **BI**: Bureau pour l'Intégration (Jura)
- **C-ECR**: Centre D'écoute Contre le Racisme (Genève)
- **CERD**: Committee on the Elimination of Racial Discrimination (Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale)
- **CFR**: Commission Fédérale contre le Racisme
- **COSM**: Service de la Cohésion Culturelle (Neuchâtel)
- **DFI**: Département Fédéral de l'Intérieur
- **DFJP**: Département fédéral de justice et police
- **DIAC**: De l'Individuel Au Collectif
- **ECRI**: European Commission against Racism and Intolerance (Commission européenne contre le racisme et l'intolérance)
- **EPU**: Examen Périodique Universel
- **IMR**: Bureau de l'intégration des migrant-e-s et de la prévention du racisme (Fribourg)
- **PIC**: Programmes d'intégration cantonaux
- **SEM**: Secrétariat d'Etat aux Migrations
- **SLR**: Service de Lutte contre le Racisme
- **UPAF**: Université Populaire Africaine

Définitions

- **Article 261bis du Code Pénal Suisse: *Discrimination et incitation à la haine***

“Quiconque, publiquement, incite 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 de leur orientation sexuelle, quiconque, publiquement, propage une idéologie visant à rabaisser ou à dénigrer de façon systématique cette personne ou ce groupe de personnes, quiconque, dans le même dessein, organise ou encourage des actions de propagande ou y prend part, quiconque publiquement, par la parole, l’écriture, l’image, le geste, par des voies de fait ou de toute autre manière, abaisse ou discrimine d’une façon qui porte atteinte à la dignité humaine une personne ou un groupe de personnes en raison de leur appartenance raciale, ethnique ou religieuse ou de leur orientation sexuelle ou qui, pour la même raison, nie, minimise grossièrement ou cherche à justifier un génocide ou d’autres crimes contre l’humanité, quiconque refuse à une personne ou à un groupe de personnes, en raison de leur appartenance raciale, ethnique ou religieuse ou de leur orientation sexuelle, une prestation destinée à l’usage public, est puni d’une peine privative de liberté de trois ans au plus ou d’une peine pécuniaire.”

- **Discrimination et intégration**

L’office fédérale de la statistique définit la discrimination comme une expérience qui se produit *lorsque des personnes sont traitées de manière injuste ou intolérante, humiliées, menacées ou mises en danger parce qu’elles appartiennent à un certain groupe (par exemple les femmes ou les personnes noires)* (Office fédérale de la statistique, s. d.-b).

Les institutions publiques ont souvent une compréhension relativement étroite du lien entre racisme et intégration. Du côté étatique, on trouve par exemple les formulations suivantes : « Le racisme n’est pas nécessairement lié à la migration (Service de lutte contre le racisme SLR, s. d.-b). Pourtant, nombre de personnes issues de la migration subissent de la discrimination raciale, ce qui a pour effet d’entraver leur intégration. La politique d’intégration en Suisse vise à garantir la cohésion sociale et l’égalité des chances dans la diversité. Or, qu’elle soit directe ou indirecte, structurelle ou institutionnelle, la discrimination représente un obstacle à l’égalité des chances. C’est pourquoi l’encouragement de l’intégration en Suisse s’accompagne d’une politique de lutte contre les discriminations et d’une ouverture des institutions à la diversité. » Cette conception du racisme et de l’intégration sera analysée et étudiée dans le cadre de ce projet de recherche.

- **Personnes perçues comme appartenant à une minorité ethnique**

Ce terme désigne les individus ou groupes qui, indépendamment de leur identité personnelle ou de leur nationalité, font l'objet d'un processus d'altérisation fondé sur des caractéristiques réelles ou supposées telles que la couleur de peau, le patronyme, la langue ou les pratiques religieuses. Ce choix terminologique souligne que la condition de ces personnes résulte d'une perception extérieure et d'une construction sociale, évitant ainsi de réduire l'individu à une essence biologique ou culturelle immuable. Dans le contexte suisse, cette définition s'inscrit dans le cadre de l'article 8 de la Constitution fédérale et de la Convention de l'ONU de 1965, qui proscrivent toute distinction ou exclusion basée sur l'origine nationale ou l'ascendance. Elle englobe l'expérience des victimes de profilage racial ou de discriminations quotidiennes, qu'il s'agisse de ressortissants étrangers ou de citoyens suisses. Enfin, elle permet d'analyser comment les institutions romandes peuvent reproduire des rapports de force historiques et des exclusions structurelles fondés sur l'origine perçue, dépassant ainsi le seul cadre des actes individuels malveillants.

- **Racisme**

Dans le cadre de ce projet de recherche, le racisme est étudié dans sa globalité, sans distinction préalable entre ses différentes formes et manifestations. Il n'est pas non plus prévu d'examiner la racialisation préalable des actes racistes ni l'émergence du racisme en tant que problème social global, ce qui dépasserait le cadre de ce travail¹. La question centrale de cette étude porte sur la lutte contre le racisme et la discrimination. Il s'agit donc, dans la suite, de préciser ce qui est compris dans ce projet par « discrimination raciste ».

L'article 1 de la Convention des Nations Unies de 1965 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale définit la « discrimination raciale » comme toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, la descendance, ou l'origine nationale ou ethnique, ayant pour but ou pour effet de réduire ou d'annuler la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, sur un pied d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel ou tout autre domaine de la vie publique (UN GA, 1965). Cette définition oriente la compréhension du racisme tout au long de ce projet.

Il existe diverses formes de racisme, parfois très différentes les unes des autres. La définition retenue ici ne vise ni à réduire ces distinctions ni à minimiser leurs spécificités, mais à éviter que des formes inclassables ou intersectionnelles soient ignorées, tout en reflétant la compréhension du racisme telle que appliquée dans les institutions publiques romandes étudiées. Cette approche permet une analyse réaliste

¹ Pour plus de détails et d'informations spécifiques à la Suisse, voir : Dos Santos Pinto, J., Ohene-Nyako, P., Pétrémont, M.-E., Lavanchy, A., Lüthi, B., Purtschert, P., & Skenderovic, D. (2022). *Un/doing race : La racialisation en Suisse*. Seismo. <https://arodes.hes-so.ch/record/10384>

et exhaustive. Il est également essentiel d'inclure les formes banales ou quotidiennes de racisme, souvent hors du cadre légal. La xénophobie peut toucher toute personne, et la discrimination raciale vise parfois aussi les « locaux », non seulement les « étrangers ».

L'introduction de *Un/doing Race : Racialisation en Suisse* souligne que les processus de racialisation touchent particulièrement les personnes migrantes et réfugiées (Dos Santos Pinto et al., 2022). Les instruments politiques de lutte contre le racisme s'appuient largement sur l'association entre racisme et migration, tandis que plusieurs événements récents — violences policières, manifestations, usages différenciés des espaces publics — montrent que racialisation, racisme et héritage colonial structurent profondément la vie sociale en Suisse. Pourtant, le racisme continue d'être perçu comme un phénomène externe, relevant principalement des pays vaincus de la Seconde Guerre mondiale ou des anciennes puissances coloniales. Cette externalisation masque le fait que discrimination, intégration et exclusion sont souvent abordées uniquement sous l'angle migratoire, alors que la race constitue un cadre historique et structurel essentiel. En Suisse comme en Europe, cela se traduit par des pratiques de renvoi, des obstacles aux personnes en fuite et des discours antisémites, antimusulmans, anti-tsiganes ou anti-migrants. Ce projet analysera ces dynamiques en profondeur.

- **Xénophobie²**

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.

² Définition issue de: Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme, *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*, Berne, avril 2026, p. 28.

1. Introduction

Ce rapport s'inscrit dans le cadre de l'Applied Research Project (ARP 62), mené grâce au mandat et en étroite collaboration avec le Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme ainsi que l'Association GVA2. L'étude vise à répondre à la question centrale suivante :

Quelle est la place des centres d'accueil dans la politique de lutte contre le racisme en Suisse ?

Elle vise également à répondre à des questions additionnelles portant sur les pratiques cantonales, les ressources mobilisées et les pistes d'amélioration.

Dans la continuité du travail de cadrage exposé dans un premier rapport (inception report), cette recherche repose sur une approche combinant analyse documentaire, cartographie institutionnelle et collecte de données empiriques (entretiens et observations). Le présent rapport propose ainsi une lecture consolidée des structures existantes, des logiques d'organisation cantonales et des dynamiques de mise en œuvre des politiques publiques de lutte contre le racisme. Il met en évidence la diversité des modèles institutionnels, les mécanismes de coordination entre acteurs ainsi que les principales forces et limites du dispositif actuel.

L'analyse développée dans ce document s'appuie notamment sur une cartographie actualisée des parties prenantes aux niveaux cantonal et national, ainsi que sur une première exploitation de données qualitatives de première main. Elle révèle des tendances transversales, des disparités significatives entre cantons et plusieurs enjeux structurants liés aux ressources, à la visibilité des centres et à leur position dans l'architecture des politiques publiques.

Ce rapport vise enfin à proposer une compréhension approfondie du rôle effectif des centres d'écoute dans la politique de lutte contre le racisme en Suisse, en articulant une perspective comparative et une analyse ancrée dans les pratiques institutionnelles. Il constitue une base analytique solide pour la formulation de recommandations opérationnelles destinées à renforcer l'efficacité, l'accessibilité et la reconnaissance de ces dispositifs.

1.1. Cadrage politique et institutionnel de la recherche

Contexte et portée géographique du sujet

La présente recherche prend place dans le sillage de l'évolution récente des politiques suisses de lutte contre le racisme, lesquelles ne se sont structurées que tardivement en une approche globale et cohérente. Longtemps freinée par un attachement marqué au principe de liberté d'expression, la mise en place d'un dispositif juridique et institutionnel spécifique n'a véritablement émergé qu'à partir des années 1990, sous l'impulsion des Nations Unies, avec l'introduction en 1995 de la norme pénale antiraciste (art. 261bis CP). Toutefois, cette norme ne représente qu'un élément d'une politique publique plus large, encore en consolidation et parfois fragmentée. La reconnaissance progressive du racisme comme enjeu social et politique a conduit à un renforcement du cadre fédéral, notamment avec le rapport de 2021 sur l'évaluation des mesures de lutte contre l'antisémitisme, depuis élargi à l'ensemble des formes de racisme. Durant plusieurs décennies, la mise en œuvre concrète de ces politiques a reposé sur les administrations, les offices cantonaux, la police, le système judiciaire ainsi que le tissu associatif. Depuis 2014, la prévention de la discrimination fait partie intégrante des Programmes cantonaux d'intégration (PIC), appliqués dans les 26 cantons selon leurs contextes locaux, et incluant la création de centres d'écoute pour les victimes, aujourd'hui largement implantés. Le périmètre de cette étude se concentre sur les cantons de Suisse romande, où ces dispositifs (notamment pionniers dans le canton de Vaud avec l'ouverture d'un premier service en 2012) offrent un terrain d'analyse pertinent pour comprendre la mise en œuvre régionale des politiques de lutte contre le racisme.

Discours politiques et enjeux contemporains

Le discours politique suisse a été marqué ces dernières années par plusieurs initiatives populaires à tonalité raciste souvent portées par l'Union démocratique du centre (UDC). Parmi ces initiatives, on peut citer l'initiative contre l'immigration massive acceptée en 2014, qui introduit des quotas à l'immigration, l'initiative de mise en œuvre rejetée en 2016 visant à l'expulsion automatique des étrangers criminels, ou encore l'initiative pour l'interdiction de la burqa acceptée en 2021 (Swiss NGO Platform Human Rights, 2020). Ces initiatives, même lorsqu'elles sont rejetées, orientent l'agenda politique et normalisent le recours à une rhétorique raciste ou stigmatisante. La propagande politique qui les accompagne utilise parfois des visuels ouvertement discriminatoires, comme l'affiche de l'UDC montrant une femme en burqa menaçante avec sept minarets transperçant le drapeau suisse. Bien que certaines condamnations aient eu lieu sur la base de l'article 261bis, les mesures spécifiques contre ce type de campagnes restent limitées (Swiss NGO Platform Human Rights, 2020). Ces derniers mois, le débat sur le racisme en Suisse s'est cristallisé autour des événements survenus à Lausanne. Après la mort d'un adolescent poursuivi par la police en août 2025, le quartier de Prélaz a connu deux nuits d'émeutes (RTS, 2025). De nombreux jeunes disent vouloir « faire passer un message », dénonçant les

versions changeantes de la police et révélant un climat de tension (RTS, 2025). Ce climat a été renforcé par les révélations de messages racistes et antisémites échangés dans des groupes WhatsApp de policiers lausannois, que beaucoup interprètent comme le signe d'un racisme structurel au sein du corps (RTS, 2025). Alors que le PLR et l'UDC minimisent cette idée de racisme systémique qualifiant les incidents comme étant des cas isolés, le PS et les Verts réclament un audit en profondeur de la police, une réforme de sa culture de travail et de sa formation (RTS, 2025). Ces débats illustrent à quel point les enjeux raciaux suscitent actuellement des tensions en Suisse.

Objectifs de recherche et pertinence du sujet

Comme décrit ci-dessus, la lutte contre le racisme et la discrimination revêt une importance particulière en Suisse, où la reconnaissance institutionnelle de ces phénomènes comme problèmes sociaux et politiques reste relativement récente. La Suisse se perçoit historiquement comme un cas exceptionnel "Sonderfall" caractérisé par sa neutralité et son absence de colonies (Border Forensics, 2025). Cette image nourrit un déni historique et rend difficile les conversations autour du racisme ainsi que les actions politiques. Bien que la Suisse n'ait jamais formellement eu de colonies, des citoyens, entreprises et autorités suisses ont largement participé à l'esclavage, au commerce colonial et aux conquêtes européennes (Border Forensics, 2025). Malgré l'introduction de la norme pénale antiraciste en 1995 et le développement progressif de politiques publiques, leur mise en œuvre demeure parfois fragmentée et dépend largement des ressources et de l'engagement cantonal. Dans ce contexte, les centres de soutien, d'accompagnement et de signalement pour les personnes confrontées au racisme et à la discrimination jouent un rôle essentiel dans la prévention, la protection et la veille sociale.

L'objectif général du projet est d'évaluer le système actuel de ces centres en Suisse romande afin d'identifier les formats les plus efficaces et accessibles. Les services existants sont majoritairement sollicités par des personnes disposant de ressources suffisantes, soulignant la nécessité d'élargir leur portée à un public plus diversifié et de renforcer leur rôle dans la lutte contre le racisme et la discrimination. Bien que le canton de Vaud joue un rôle structurant en coordonnant des échanges réguliers entre centres, l'étude adopte une approche comparative entre plusieurs cantons romands pour saisir la diversité des modèles et des niveaux d'engagement politique. Cette analyse vise à fournir des arguments solides pour consolider l'efficacité et la pérennité des centres, parfois fragilisée par des ressources limitées.

Pour souligner la pertinence et l'importance de ces structures, leur organisation, leurs pratiques et leur rôle seront analysés, et des recommandations d'amélioration seront formulées. Ce travail reposera notamment sur une revue documentaire et des entretiens avec les acteurs concernés, dont les détails seront précisés dans la section méthodologique.

1.2. Question de recherche et hypothèses initiales

Dans un contexte où la Suisse s'efforce de consolider une politique publique cohérente de lutte contre le racisme et de promotion de la cohésion sociale, le rôle des bureaux cantonaux chargés de l'intégration des étrangers en Suisse romande est central. Les centres d'accueil et de conseil pour les victimes de racisme constituent une composante intégrée des bureaux cantonaux, assurant à la fois un soutien direct aux personnes concernées et un relais opérationnel des politiques cantonales de prévention et de lutte contre le racisme.

La question se pose dès lors de savoir principalement:

- Quelle est la place des centres d'accueil dans la politique de lutte contre le racisme en Suisse ?

En plus de cette question, les sous-questions de recherche seront:

- Comment les six bureaux cantonaux romands chargés de l'intégration des étrangers abordent-ils la question du racisme en Suisse Romande dans leurs pratiques quotidiennes?
- Quels sont les moyens mobilisés pour agir en fonction des ressources humaines, financières et institutionnelles mises à disposition?
- Comment améliorer l'efficacité de leur travail contre le racisme et leur position dans la politique publique ?

À partir de ces questions de recherche, le présent rapport repose sur les hypothèses suivantes :

1. Les centres d'accueil et de conseil pour les victimes de racisme occupent une **position essentielle au sein de la politique publique de lutte contre le racisme en Suisse**, mais celle-ci reste encore insuffisamment consolidée.
2. Leur efficacité est limitée par un **manque de ressources**, notamment humaines, financières et institutionnelles, ainsi que par une coordination encore insuffisante entre les cantons.
3. Ces centres disposent d'un **potentiel stratégique sous-exploité** : une reconnaissance politique accrue et une meilleure intégration dans les dispositifs de prévention permettraient de renforcer leur rôle, à la fois comme structures d'accompagnement des victimes et comme acteurs clés de la lutte contre le racisme structurel.

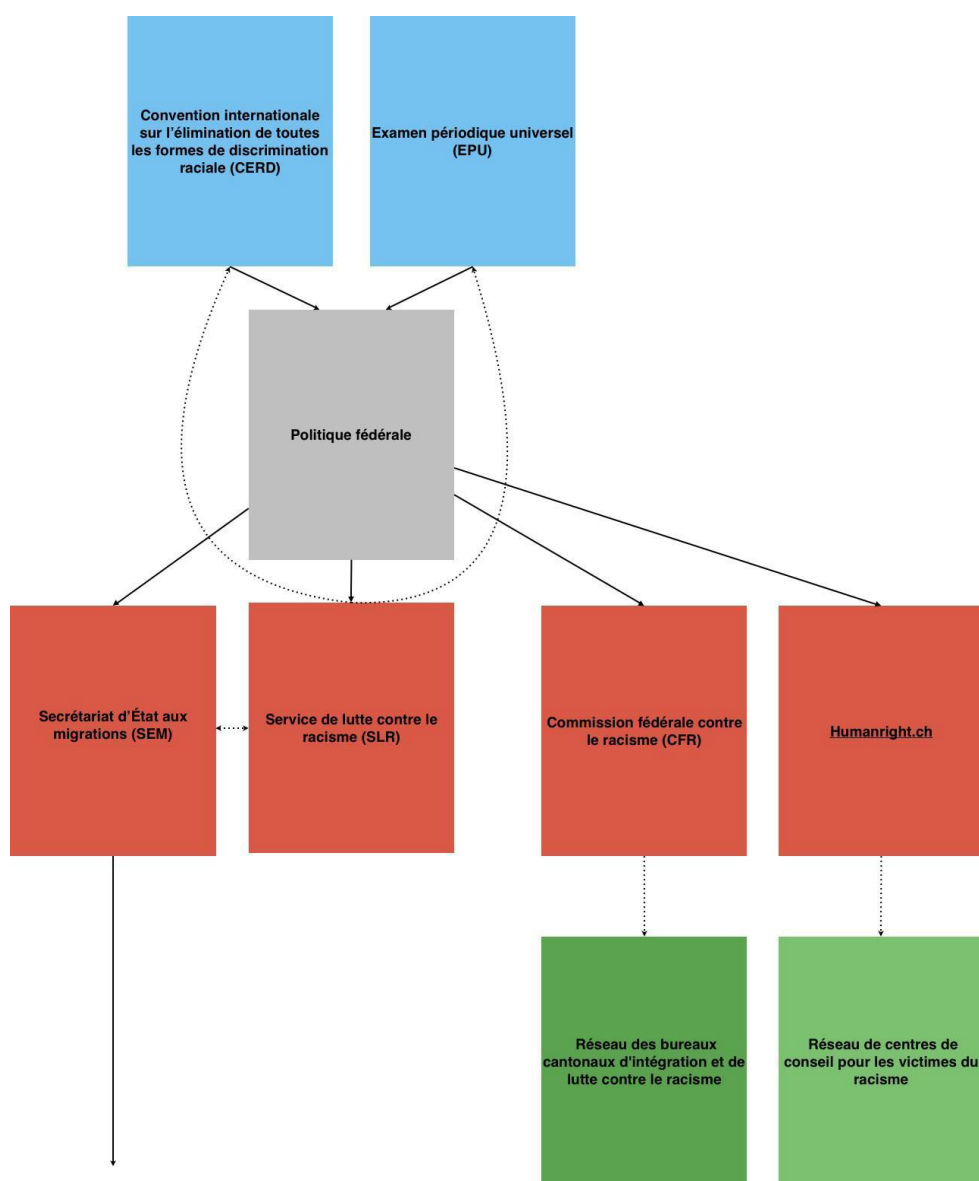
Afin de pouvoir répondre aux questions de recherche et de tester les hypothèses, nous avons mené une recherche en plusieurs phases.

Dans la première phase, dont les résultats suivront ci-dessous (p.32), la recherche s'est appuyée sur une **analyse documentaire approfondie** mobilisant une diversité de sources. Celles-ci incluent notamment les rapports du BCI et des centres d'écoute, les sites officiels de la Confédération, les publications du Service de lutte contre le racisme (SLR), ainsi que divers documents politiques tels que le Programme d'intégration cantonal (PIC 3). À cela s'ajoutent des sources issues d'organisations non gouvernementales (par exemple Human Rights Watch ou Border Forensics), la littérature académique portant sur le racisme et les politiques antiracistes en Suisse, les sites officiels des autorités cantonales et communales, ainsi que les ressources d'organisations locales (telles que Caritas ou la Croix-Rouge) et des articles de presse régionaux.

Sur la base de ces matériaux, une **revue de littérature académique** a été réalisée (voir Annexe 1), accompagnée de la rédaction d'états des lieux pour chaque canton étudié (voir Annexe 2), ainsi que d'une **cartographie plus globale**. Celle-ci sera présentée dans le chapitre suivant, avant d'exposer ensuite la méthodologie et les résultats de la deuxième phase de la recherche, à l'aide d'entretiens.

2. Cartographie des acteurs, enjeux et rapports de force

Cette partie vise à **mettre en image l'institutionnalisation du système de lutte contre le racisme en Suisse**. Pour ce faire, la cartographie s'attardera sur les différents niveaux de cette politique publique. Les niveaux international, fédéral et cantonal seront abordés, avec un focus particulier sur le niveau le plus local, celui des centres d'écoute, qui constituent le cœur de ce travail.



2.1. Mobilisations et institutions internationales

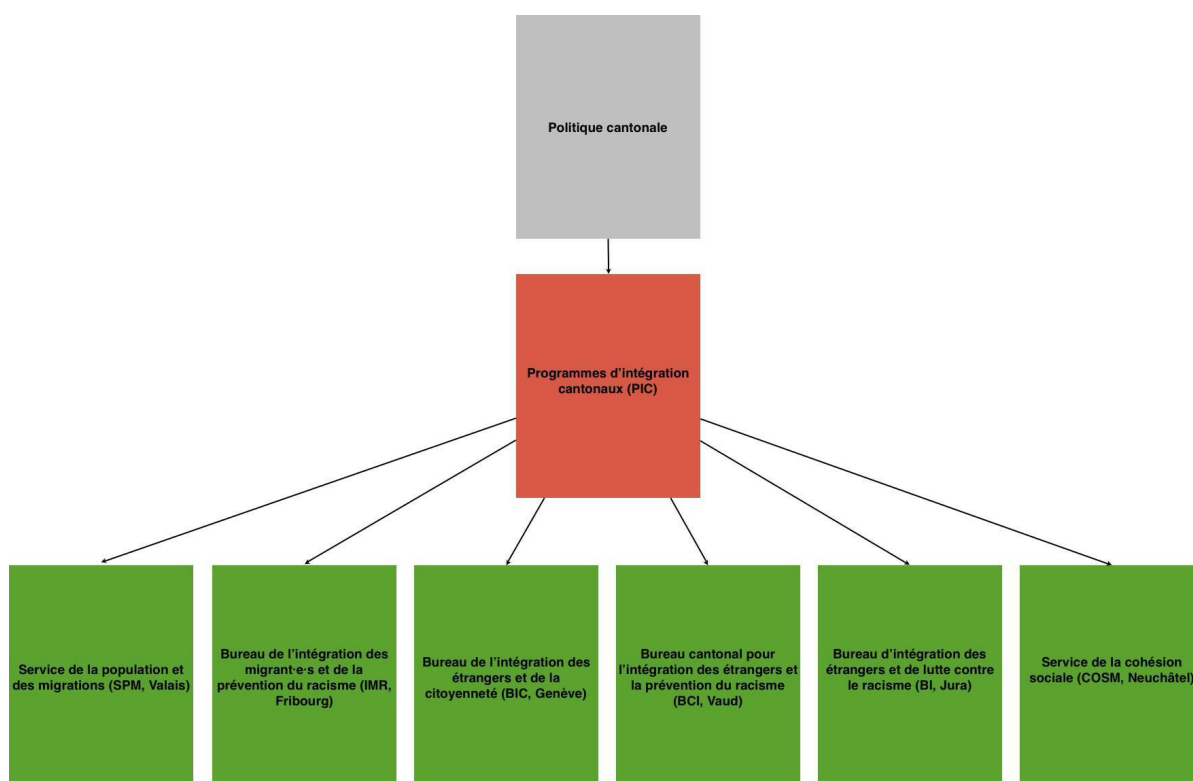
L'engagement de la Suisse dans la lutte contre le racisme s'articule autour d'un cadre supranational rigoureux, structuré par trois mécanismes majeurs de surveillance et de reddition de comptes qui impliquent étroitement l'administration fédérale. Le pilier fondateur de ce dispositif est la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CERD), ratifiée en 1994, qui impose non seulement l'interdiction de la discrimination et la garantie d'une protection juridique, mais aussi un cycle d'évaluation strict tous les quatre ans ; ce processus repose sur un rapport national coordonné par le Service de lutte contre le racisme (SLR) et le Département fédéral de l'intérieur (DFI), servant de base à un dialogue avec le Comité de la CERD qui émet ensuite des recommandations que la Suisse doit s'engager à suivre. Ce dispositif onusien est complété depuis 2006 par l'Examen périodique universel (EPU) du Conseil des droits de l'homme, qui élargit la focale en évaluant tous les quatre à cinq ans la situation globale des droits humains (y compris le racisme) à travers un rapport auquel collabore également le SLR, aboutissant à des recommandations finales que l'État doit examiner en vue de leur mise en œuvre. Enfin, à l'échelle régionale, la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) du Conseil de l'Europe agit comme un organe complémentaire essentiel en parallèle de l'EPU, évaluant spécifiquement la législation et les pratiques face à la xénophobie ; en collaborant à la préparation de ces rapports, le SLR et le DFI maintiennent un lien constant avec cette commission, considérée comme un contact central pour orienter les réformes du droit civil et administratif national.

2.2. Cadres institutionnels fédéraux

Au niveau fédéral, l'organisation de la lutte contre le racisme repose sur une architecture complexe où le Conseil fédéral définit l'orientation stratégique globale, tandis que la mise en œuvre opérationnelle est assurée par une répartition des tâches entre deux départements fédéraux distincts et trois organes clés aux mandats complémentaires. Le rôle de bailleur de fonds principal est assumé par le Secrétariat d'État aux migrations (SEM), rattaché au Département fédéral de justice et police (DFJP), qui, bien que focalisé par mandat sur l'intégration des étrangers, finance indirectement mais substantiellement la lutte contre le racisme en canalisant les subventions fédérales vers les cantons via les Programmes d'intégration cantonaux (PIC). En contrepoint de cette approche financière, le Service de lutte contre le racisme (SLR), intégré au Département fédéral de l'intérieur (DFI), agit comme l'organe de référence spécifique pour la prévention et la coordination ; c'est lui qui assure la cohérence du réseau des centres de conseil, finance des projets de sensibilisation ciblés et rédige les rapports de conformité aux standards internationaux (CERD, ECRI). Ce dispositif exécutif est enfin complété et surveillé par la Commission fédérale contre le racisme (CFR), un organe consultatif indépendant dont la mission est d'analyser les évolutions sociétales, de sensibiliser l'opinion publique et de formuler des recommandations politiques autonomes à l'attention des autorités.

En complément de ces acteurs institutionnels, l'ONG humanrights.ch joue également un rôle au niveau national dans la structuration du dispositif. En collaboration avec la Commission fédérale contre le racisme (CFR), qui se concentre davantage sur le réseau des bureaux cantonaux d'intégration, elle coordonne le Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme, qui regroupe 23 centres à travers la Suisse. Ce réseau facilite l'échange d'informations entre les centres et contribue à la collecte ainsi qu'à la documentation des incidents racistes à l'échelle nationale. Par ailleurs, les centres de conseil et d'écoute de Suisse romande et du Tessin, dans un besoin d'échanges plus approfondis, se sont regroupés au sein d'un réseau latin, à l'initiative du Bureau cantonal pour l'intégration du canton de Vaud (BCI). humanrights.ch participe également à cette dynamique de coordination.

2.3. Gouvernance à l'échelle cantonale



Les cantons agissent en tant que piliers centraux de l'intégration, traduisant les objectifs fédéraux en mesures concrètes via les Programmes d'intégration cantonaux (PIC). Ces conventions-programmes, établies pour une durée de quatre ans, garantissent le financement conjoint et la qualité des mesures d'encouragement.

Actuellement, le dispositif en est à sa troisième phase (PIC 3, 2024-2027), laquelle met l'accent sur la consolidation des acquis et l'optimisation des processus d'accueil. La gestion quotidienne et stratégique de ces programmes incombe à des services spécialisés : les Bureaux cantonaux d'intégration (BCI). Qu'ils se nomment BCI, COSM (Service de la cohésion multiculturelle à Neuchâtel) ou IMR (Bureau de l'intégration des migrant-e-s à Fribourg), ces entités jouent un rôle d'interface indispensable. Ils coordonnent non seulement la politique locale et l'octroi des subventions, mais assurent également le lien avec les prestataires de terrain pour garantir l'efficacité des mesures d'intégration.

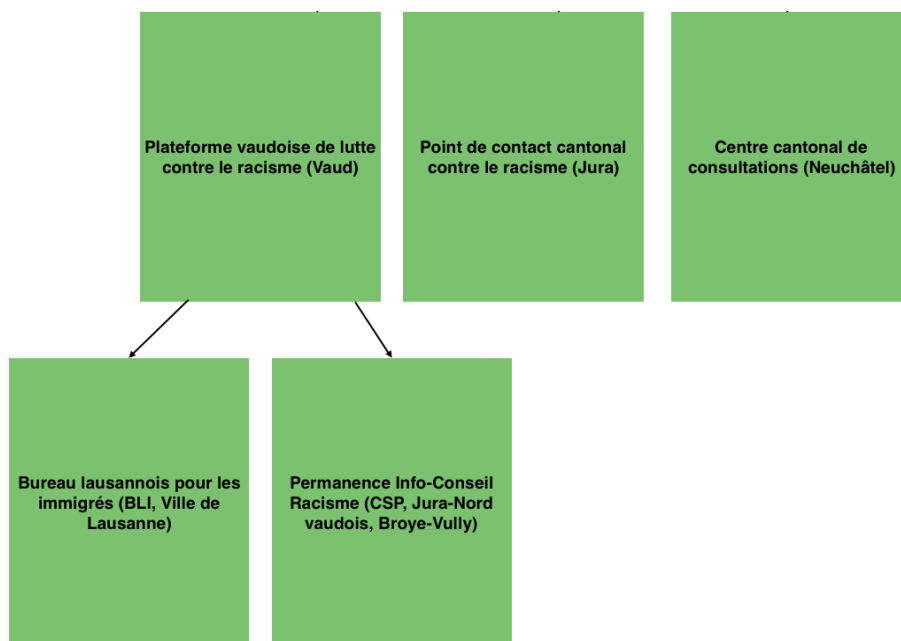
Sur le terrain, la prise en charge concrète des victimes de discrimination est assurée par des Centres d'écoute et de conseil spécialisés. L'organisation de ces structures reflète la diversité du fédéralisme suisse et varie considérablement d'un canton à l'autre.

Pour une vision plus précise et complète, veuillez trouver en annexe une analyse Canton par Canton (Annexe 2).

2.3.1. Le rôle des bureaux intégrés dans la coordination cantonale

La première forme d'organisation que peuvent prendre ces structures est celle de bureaux intégrés. Nous les désignons ainsi dans la mesure où ils sont directement intégrés à la structure administrative des bureaux cantonaux d'intégration et de lutte contre le racisme.

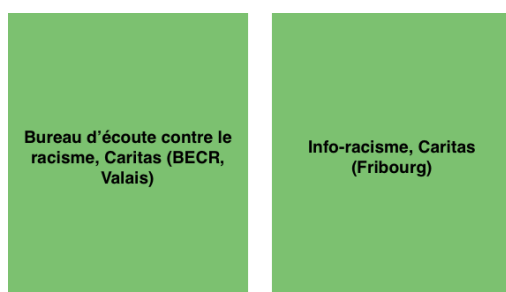
Dans ce modèle, les centres d'écoute ne sont pas externalisés, mais relèvent directement de l'appareil étatique. Ils sont donc pleinement inscrits dans le fonctionnement institutionnel du canton, tant sur le plan organisationnel que financier. Ce modèle favorise une forte cohérence avec les politiques publiques cantonales et une intégration directe dans les dispositifs administratifs. Il permet également une meilleure circulation de l'information entre les différents services de l'État, mais peut soulever des enjeux en termes d'accessibilité ou de perception d'indépendance.



2.3.2. Externalisation et recours aux bureaux mandatés

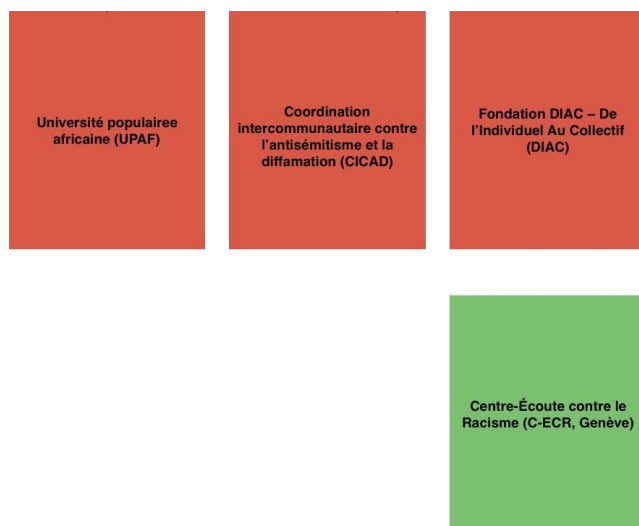
La seconde forme d'organisation que peuvent prendre ces structures est celle de bureaux mandatés. En Suisse romande, les cas recensés incluent celui de Fribourg, avec le centre d'écoute Info-Racisme géré par Caritas, ainsi que celui du Valais, avec le BECR. Ce dernier a récemment rouvert après une fermeture d'environ une année et est désormais également géré par Caritas, alors qu'il était auparavant administré par la Croix-Rouge.

Ces centres sont ainsi gérés par des associations mandatées par les cantons afin de remplir l'exigence, inscrite dans les Programmes d'intégration cantonaux (PIC), de disposer d'un dispositif de conseil et d'écoute pour les victimes de discrimination raciale.



2.3.3. Le cas genevois

Contrairement à d'autres cantons de Suisse romande, les centres soutenus par le BIC à Genève s'inscrivent dans un dispositif diversifié, combinant des structures généralistes et spécialisées dans la prise en charge des situations de racisme et de discrimination.



Parmi les principaux acteurs figurent le Centre d'écoute contre le racisme généraliste (C-ECR), qui relève du modèle des centres mandatés, à l'instar des cas fribourgeois et valaisan. À ce dispositif s'ajoutent plusieurs organisations spécialisées, telles que la CICAD (pour les actes antisémites), le DIAC (pour les discriminations visant les personnes musulmanes) ou encore l'UPAF (notamment concernant le racisme anti-noir).

Le système genevois se distingue toutefois des autres configurations cantonales par la présence et l'intégration de ces acteurs spécialisés. Bien qu'ils s'inscrivent dans le paysage institutionnel genevois, ces organisations ne se limitent pas à l'échelle cantonale. En effet, en raison de la nature de leurs activités et de leur champ d'intervention, elles déploient une action à l'échelle supracantonale, voire nationale.

Ainsi, la CICAD, le DIAC et l'UPAF peuvent être considérés comme des acteurs hybrides : à la fois ancrés dans le dispositif cantonal genevois et actifs à un niveau plus large, ce qui leur confère un rôle particulier dans la structuration du champ de la lutte contre le racisme en Suisse.

Ainsi, le système suisse de lutte contre le racisme se caractérise par une gouvernance multiniveau complexe, articulant étroitement les échelles internationale, fédérale et cantonale. Si les normes et cadres de référence sont en grande partie définis au niveau supranational et relayés par la Confédération, leur mise en œuvre repose essentiellement sur les cantons, qui disposent d'une marge de manœuvre importante dans l'organisation des dispositifs.

Cette configuration produit une forte hétérogénéité des pratiques, notamment dans la structuration des centres d'écoute, qui constituent l'échelon opérationnel de la politique publique. Entre modèles intégrés, mandatés et configurations hybrides comme à Genève, ces structures reflètent les logiques propres au fédéralisme suisse, combinant décentralisation, délégation de tâches et coordination interinstitutionnelle.

Dès lors, l'analyse de ces centres ne peut être dissociée de cette architecture multiniveau, dans laquelle ils apparaissent comme des acteurs clés de la mise en œuvre concrète des politiques antiracistes, mais également comme des révélateurs des tensions entre standardisation nationale et adaptation locale.

3. Méthodologie de l'étude

Afin de compléter la première analyse et les cartographies et de mieux comprendre à la fois l'organisation concrète du terrain et les perceptions des acteurs impliqués, une deuxième phase de recherche qualitative a été mise en place. Celle-ci repose sur la conduite d'entretiens semi-directifs auprès de :

- Responsables de centres : directions, responsables de dispositifs cantonaux, référent·e·s au sein des Bureaux cantonaux de l'intégration (BCI)
- Employé·e·s opérationnel·le·s : chargé·e·s d'accueil et d'écoute, de médiation et d'accompagnement, par exemple au sein de structures comme l'UPAF à Genève ou Caritas
- Acteurs institutionnels aux niveaux cantonal, national et international : cadres du Secrétariat d'État aux migrations (SEM), du Service de lutte contre le racisme (SLR), de la Commission fédérale contre le racisme (CFR), de Human Rights et du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD) des Nations unies.

La sélection des personnes interrogées et les liens entre elles seront abordés plus en détail dans le chapitre **Architecture empirique de la recherche et analyse comparative des logiques d'action (p. 27)** ci-après.

La combinaison des deux approches, analyse documentaire et enquête qualitative, permet non seulement d'examiner les politiques publiques telles qu'elles sont formulées dans les textes, mais également de saisir leur mise en œuvre effective dans la pratique. Cette démarche offre ainsi la possibilité de faire émerger des dynamiques, des tensions et des enjeux qui ne sont pas toujours visibles dans les recherches existantes.

L'utilisation d'entretiens comporte néanmoins certaines limites qu'il convient de reconnaître, mais surtout de dépasser en surmontant quelques obstacles méthodologiques. D'une part, la subjectivité inhérente à ce type de méthode implique que l'analyse repose en partie sur l'interprétation des chercheurs, ce qui peut introduire des biais. Afin de limiter ce risque, une grille d'entretien commune a été utilisée et les analyses ont été discutées au sein de l'équipe pour favoriser une interprétation plus rigoureuse et partagée. D'autre part, le recours à un échantillon restreint et non aléatoire limite la généralisation des résultats à l'ensemble de la population concernée ; toutefois, la diversité des profils interrogés a permis de couvrir un large éventail de situations et de points de vue. Par ailleurs, la collecte et le traitement des données qualitatives se révèlent particulièrement chronophages et exigeants en ressources, ce qui a nécessité une organisation méthodique et une priorisation des analyses. Enfin, la flexibilité de cette approche peut poser des défis en termes de reproductibilité et de quantification des résultats ; pour y remédier, une documentation précise du processus méthodologique a été assurée et une structuration thématique des données a été mise en place afin de renforcer la transparence et la cohérence de l'analyse.

3.1. Méthodologie d'entretiens

Afin d'analyser le rôle, le fonctionnement et les marges de manœuvre des centres d'accueil et d'écoute pour les victimes de racisme en Suisse romande, la recherche s'appuie sur des entretiens qualitatifs semi-directifs. Ce choix méthodologique permet de saisir à la fois les logiques institutionnelles formelles et les pratiques concrètes de mise en œuvre sur le terrain. Afin de garantir un déroulement cohérent, respectueux des principes éthiques, et méthodologiquement rigoureux des entretiens, un protocole d'entretien (voir annexe 3) a été élaboré pour l'ensemble des entretiens, avec des versions adaptées aux employés des centres, ainsi qu'aux experts aux niveaux cantonal et national, aux ONG et aux chercheurs. De plus, toutes les personnes interrogées ont été informées en détail du projet avant l'entretien et ont signé une déclaration de consentement (voir annexe 6).

3.1.1. Conduite d'entretiens individuels semi-directifs

Les entretiens individuels constituent l'outil principal de collecte de données qualitatives de première main, en particulier dans les cantons ou structures où une seule personne occupe une fonction-clé (direction, coordination, responsable de centre, référent.e cantonal.e, ou au niveau fédéral).

Ils se sont déroulés en présence de deux membres de l'équipe de recherche : l'un était chargé de la conduite de l'entretien et de l'animation de la discussion, l'autre était dédié à la prise de notes détaillées, afin de garantir à la fois la fluidité de l'échange et la qualité du matériau recueilli. En fonction des moyens disponibles et des contraintes logistiques, les entretiens ont été réalisés en présentiel ou à distance, via Zoom ou Google Meet. Aucun enregistrement audio n'a été effectué, mais des notes détaillées ont été prises afin de favoriser un climat de confiance et de liberté de parole.

Le caractère semi-directif des entretiens repose sur une grille thématique commune (fonctionnement du centre, articulation avec les politiques cantonales et fédérales, ressources disponibles, publics atteints, marges de discrétion, limites et besoins), tout en laissant une large place à l'expression libre des personnes interrogées. Cette approche permet non seulement de couvrir les dimensions prévues par le cadre analytique, mais également de faire émerger des enjeux non anticipés, révélateurs des réalités du terrain.

Les entretiens sont menés dans un cadre volontairement formel et confidentiel, favorisant une parole réflexive sur les pratiques professionnelles, les contraintes institutionnelles et les tensions entre missions officielles et situations concrètes rencontrées. Cette méthodologie est pleinement cohérente avec les objectifs du projet ARP 62, qui visent à dépasser une analyse strictement formelle des dispositifs pour comprendre comment la lutte contre le racisme se déploie concrètement à l'échelle cantonale, à travers les acteurs de terrain et leurs marges d'action réelles.

Au cours de la phase d'entretiens, plusieurs principes méthodologiques ont guidé notre démarche afin d'en garantir la rigueur et la qualité. Le guide d'entretien et le protocole ont été régulièrement révisés et ajustés en fonction des retours du terrain, permettant une adaptation continue des questions aux réalités observées. Dans cette logique, la littérature et le travail empirique se sont nourris mutuellement tout au long du processus. Nous sommes également restés flexibles quant au nombre d'entretiens à réaliser, en fonction des besoins analytiques émergents. Par ailleurs, un dialogue constant a été maintenu au sein de l'équipe de recherche ainsi qu'avec les partenaires et le professeur encadrant, afin d'assurer la cohérence de la démarche. Enfin, une attention particulière a été portée au respect de l'anonymat, de la confidentialité et des standards éthiques les plus élevés.

3.1.2. Architecture empirique de la recherche et analyse comparative des logiques d'action

Premièrement, les cibles prioritaires des entretiens sont les centres d'accueil et d'écoute pour les victimes de racisme en Suisse romande. Pour chaque centre, il était envisagé de mener des entretiens avec deux profils complémentaires : une personne occupant une position hiérarchiquement élevée (direction du centre, responsable de dispositif ou référent·e au sein du bureau cantonal compétent) et un·e employé·e opérationnel·le impliqué·e dans l'accueil, l'accompagnement ou la médiation avec les personnes concernées. Ce double ciblage vise à croiser les logiques stratégiques (missions, priorités politiques, contraintes budgétaires, relations avec l'État) avec les pratiques quotidiennes de terrain (prise en charge des situations, marges de discrétion, arbitrages concrets, relations avec les bénéficiaires). Il permet également d'identifier d'éventuels écarts entre les objectifs et vision de la hiérarchie et la vision du personnel, logique de comparaison qu'on va retrouver tout au long du travail. De plus, l'analyse comparative des entretiens permet d'opérer des rapprochements entre centres présentant des modes de fonctionnement similaires (par exemple : centres internalisés à l'administration cantonale, structures associatives mandatées, modèles hybrides).

Dans un deuxième temps, la recherche a interrogé des acteurs décisionnels au niveau fédéral, et potentiellement au niveau cantonal, en fonction des éléments qui émergeront des entretiens menés auprès des centres. Cette étape repose sur une logique progressive : les premières impressions de terrain permettront d'identifier plus précisément les personnes et institutions les plus pertinentes pour éclairer les mécanismes de décision et de coordination à un niveau supérieur. Les entretiens cherchent à cibler des responsables au sein des principaux organismes fédéraux et paraétatiques identifiés lors du mapping institutionnel et des premiers contacts de terrain, en particulier :

- Le Secrétariat d'État aux migrations (SEM)
- Le Service de lutte contre le racisme (SLR)
- La Commission fédérale contre le racisme (CFR)

- L'organisation humanrights.ch

Ces acteurs constituent le niveau stratégique et normatif du dispositif, à l'interface entre les orientations politiques, les cadres juridiques, les obligations internationales et la mise en œuvre cantonale.

L'objectif de ces entretiens est multiple : il s'agit de documenter la réalité du travail décisionnel à ce niveau, de comprendre les contraintes institutionnelles et hiérarchiques propres à chaque entité, ainsi que leurs marges de manœuvre respectives. Une attention particulière était portée à la manière dont ces acteurs perçoivent leur rôle vis-à-vis des cantons et des centres, ainsi qu'aux écarts éventuels entre les discours institutionnels et les pratiques observées sur le terrain. Cette phase permet également d'analyser comment les obligations liées au rattachement administratif (département fédéral compétent) et aux engagements internationaux influencent les priorités, les arbitrages et les limites de l'action publique en matière de lutte contre le racisme.

Dans un troisième temps, la recherche est accédé au dernier niveau, le niveau international, considéré comme le niveau structurant des cadres normatifs et des injonctions adressées à la Suisse. L'organisation principale est le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD), à travers l'examen périodique des rapports étatiques prévu par la Convention.

En plus, les entretiens avec des experts de différentes universités suisses, qui étudient les questions de migration et d'intégration dans le contexte du racisme au quotidien, menés parallèlement à ceux décrits ci-dessus, ont permis d'affiner la question et d'examiner de manière critique les réponses fournies au cours des entretiens.

3.1.3. Rétrospective sur le déroulement des entretiens

Rétrospectivement, on peut constater que tous les niveaux organisationnels ont pu être couverts et que, dans la plupart des cantons, plusieurs entretiens ont pu être menés avec des intervenants issus de différents centres d'écoute ainsi qu'avec des responsables administratifs. Au total, **20** entretiens ont été réalisés et analysés.

Dans l'ensemble, les entretiens se sont déroulés de manière très satisfaisante. Il s'est avéré particulièrement pertinent de prendre le temps d'interroger un large éventail d'acteurs, ce qui a permis de recueillir des perspectives riches et complémentaires. La plupart des personnes interrogées se sont, même s'il a d'abord été préoccupé par l'anonymat, montrées ouvertes, disponibles et disposées à partager leurs expériences avec des chercheurs, souvent aussi dans l'espoir que ce travail puisse, à terme, contribuer à améliorer leur environnement professionnel. Bien que nous ayons veillé à ne pas susciter d'attentes irréalistes quant aux retombées directes de la recherche, il est apparu clairement que les participants sont, dans leur grande majorité,

profondément investis dans la mission de leur travail et engagés dans la lutte contre le racisme.

Après avoir présenté la méthode de conduite des entretiens, la section suivante est consacrée à la méthode d'analyse des données recueillies. Elle précise les étapes et les outils mobilisés afin de traiter et d'interpréter de manière rigoureuse et systématique le matériau empirique issu des entretiens.

3.2. Méthodologie d'analyse

Afin de répondre aux objectifs du projet, l'analyse des entretiens qualitatifs a été conçue comme un processus itératif, rigoureux et étroitement articulé au cadre comparatif de la recherche. Celle-ci vise à analyser le rôle et le fonctionnement des centres d'écoute en Suisse romande, en les mettant en perspective avec la politique nationale de lutte contre le racisme, et en comparant les pratiques et les logiques institutionnelles d'un canton à l'autre.

Dans un premier temps, l'analyse s'est appuyée sur une systématisation des informations contextuelles issues des entretiens, telles que le moment de réalisation (première ou deuxième vague), le profil de la personne interrogée (en garantissant l'anonymat), ainsi que sa fonction au sein du centre ou de l'institution. Ces éléments permettent de situer les discours et de faciliter les comparaisons entre différents niveaux et rôles.

L'analyse qualitative proprement dite repose sur une approche de codage in vivo (Manning et Kunkel, 2014), qui consiste à s'appuyer directement sur les termes et expressions utilisés par les personnes interrogées. Cette méthode a été retenue afin de rester au plus près du matériau empirique et de préserver la richesse des discours, sans imposer a priori des catégories trop rigides. Les codes ont été développés à partir des questions de recherche, du guide d'entretien, ainsi que de la lecture progressive des notes d'entretiens. Ils peuvent être de nature générale (par exemple : fonctionnement du centre, ressources, contraintes) ou plus spécifiques (besoins en formation, difficultés financières, marges de manœuvre, recommandations d'amélioration).

Les codes et indicateurs détaillés de l'analyse, sur lesquels reposent nos conclusions, figurent en annexe (Annexe 4) sous la forme du tableau Excel utilisé anonymisé.

Concrètement, les entretiens ont été codés en identifiant et en annotant les passages pertinents à l'aide des fonctions de commentaire dans les documents de travail. Dès le premier entretien, un ensemble initial de codes a été élaboré, permettant de structurer les premières analyses et d'identifier des thématiques récurrentes. Dans une logique de recherche circulaire, ces codes ont été continuellement ajustés, affinés

et enrichis au fil des entretiens et des lectures successives du matériau.

Après la première vague d'entretiens, un document d'analyse structuré regroupant l'ensemble des codes a été élaboré. La deuxième vague a ensuite permis de consolider, compléter et nuancer cette première grille d'analyse. Tout au long du processus, la collecte et l'analyse des données ont été menées de manière concomitante, permettant d'adapter les entretiens, d'affiner les questionnements et de mieux cibler les enjeux émergents.

Par ailleurs, les entretiens ont été analysés par les membres de l'équipe ayant participé à leur conduite, afin de tirer parti de leur connaissance directe du contexte et du déroulement des échanges. Les analyses ont ensuite été partagées et discutées collectivement, afin de renforcer la cohérence et la robustesse de l'interprétation.

Finalement, l'étape d'analyse a consisté à identifier des éléments récurrents, des points saillants, des divergences et des aspects inattendus. Une attention particulière a été portée aux similitudes et différences entre types de centres, ainsi qu'entre positions professionnelles (par exemple entre direction et personnel opérationnel). Ce travail a également permis de dégager des tendances générales et d'élaborer des indicateurs d'évaluation. Ces derniers servent de base pour analyser l'efficacité des centres d'écoute dans son rôle dans la politique publique de lutte contre le racisme et pour formuler des recommandations concrètes, fondées sur les données empiriques recueillies à différents niveaux du système.

Outre la réalisation et l'analyse des entretiens, le groupe de recherche a également participé, dans le cadre de la deuxième phase de recherche, à diverses conférences et manifestations thématiques. Une analyse approfondie des observations réalisées, ayant enrichi la compréhension empirique de l'objet, est disponible en annexe (cf. Annexe 5).

Après la présentation méthodologique, voici maintenant les résultats de notre recherche.

4. Résultats et principaux constats

4.1. Forces et valeur du dispositif actuel

Avant de formuler nos recommandations, il nous semble essentiel de mettre en lumière les éléments qui fonctionnent déjà bien au sein du système actuel des centres. Trois points principaux ressortent : l'homogénéité des pratiques, la mise en lien avec les institutions et le rôle de monitoring.

4.1.1. Cohérence des pratiques et solidité des compétences

Le rôle principal des centres repose sur l'écoute et l'accompagnement des victimes. La quasi-totalité des professionnel·le·s interrogé·e·s décrivent un processus de prise en charge très similaire, ce qui témoigne déjà d'une homogénéité des pratiques déjà significative à l'échelle de la Suisse romande. Dans un premier temps, les centres offrent un espace d'écoute permettant de reconnaître et légitimer la parole des victimes, constituant souvent un premier soulagement. Dans un second temps, l'accompagnement s'adapte aux besoins exprimés : pour certaines personnes, l'écoute suffit, tandis que d'autres nécessitent un suivi plus actif.

Les centres peuvent également soutenir les victimes dans leurs démarches, notamment en cas de procédure pénale. Par ailleurs, les situations traitées dépassent souvent le seul cadre du racisme, impliquant un rôle d'orientation vers d'autres dispositifs d'aide. Cette prise en charge implique fréquemment une dimension quasi « d'enquête », nécessitant une analyse approfondie des situations.

4.1.2. Efficacité des mécanismes de mise en relation institutionnelle

Les centres disposent d'une capacité importante à créer des liens avec d'autres institutions, ce qui renforce leur efficacité. Cette dimension est particulièrement marquée pour les centres intégrés à des structures étatiques, qui peuvent plus facilement interagir avec des services publics (écoles, administrations, etc.) et intervenir directement dans certains cas. Cette position facilite la résolution des situations et renforce la légitimité des démarches entreprises par les victimes. En revanche, cette capacité reste plus limitée dans le domaine privé, où les centres doivent davantage s'appuyer sur un cadre légal souvent jugé insuffisant pour protéger pleinement les victimes.

4.1.3. Un rôle stratégique de veille et de monitoring

Les centres jouent un rôle essentiel de monitoring en collectant des données sur les situations de racisme (types de cas, contextes, profils des victimes, variations cantonales, etc.). Ces informations permettent de rendre visibles des phénomènes souvent sous-estimés et constituent un outil précieux pour orienter les politiques publiques.

Cependant, ce rôle présente une limite importante : les centres restent encore trop

méconnus du grand public, en particulier parmi certaines populations vulnérables (par exemple les personnes sans papiers). Cela signifie que les données collectées ne reflètent qu'une partie de la réalité. Une augmentation du nombre de cas enregistrés peut ainsi traduire une meilleure visibilité et accessibilité des centres, plutôt qu'une hausse du racisme en Suisse. À l'inverse, un faible nombre de cas ne signifie pas nécessairement que le racisme est peu présent, mais peut indiquer un manque de recours aux centres.

Dans l'ensemble, ces trois dimensions montrent que les centres occupent une place centrale dans la lutte contre le racisme, tout en présentant certaines limites à prendre en compte dans l'analyse.

4.2. Configurations cantonales et structuration des centres

L'élaboration de nos recommandations repose sur un constat central issu de l'analyse comparative des cantons romands : les centres d'écoute et de conseil évoluent dans un système multiniveau fortement fragmenté, où les responsabilités et les capacités d'action varient selon les échelles institutionnelles. Certaines recommandations concernent ainsi le niveau national, notamment en matière de coordination, de financement ou d'harmonisation des pratiques, tandis que d'autres s'adressent directement aux cantons ou aux centres eux-mêmes. Cette réflexion par niveaux nous a permis de mieux comprendre quels acteurs sont concernés par chaque problématique et qui dispose concrètement des leviers nécessaires pour agir. L'analyse montre en effet que les difficultés rencontrées par les centres, manque de ressources, problèmes de visibilité, coordination insuffisante ou limites institutionnelles, ne peuvent pas être comprises uniquement à l'échelle locale, mais doivent être replacées dans l'ensemble de l'architecture suisse de lutte contre le racisme.

Un deuxième élément essentiel ayant guidé notre réflexion est l'importance de l'environnement cantonal. Au fil des entretiens et de l'analyse des différents dispositifs, nous avons rapidement constaté qu'il n'existe pas de modèle universel ou de « best case » applicable à tous les contextes. Les centres évoluent dans des environnements politiques, institutionnels et associatifs très différents, qui influencent directement leurs marges de manœuvre, leurs ressources et leurs formes d'action. Dans certains cantons, **où la volonté politique est plus faible ou le climat plus hostile à la lutte contre le racisme, les structures associatives mandatées disposent parfois d'une plus grande liberté critique vis-à-vis des institutions étatiques, malgré une plus forte précarité financière.** À l'inverse, dans des contextes **où les autorités investissent davantage dans cette politique publique, les centres intégrés à l'État bénéficient souvent d'un meilleur accès aux administrations et d'une capacité d'action plus importante.** Cette diversité montre que l'efficacité d'un centre dans la lutte contre le racisme **dépend largement de son adéquation avec son environnement institutionnel et politique.**

C'est dans cette logique que s'inscrit la réflexion autour des différents types de centres, qui constitue un élément important pour comprendre les recommandations présentées par la suite. Au cours de la recherche, nous avons identifié une grande diversité de modèles : centres intégrés ou mandatés, structures généralistes ou spécialisées, dispositifs locaux ou intercantonaux. L'analyse montre que chacune de ces formes présente des avantages et des limites selon le contexte cantonal.

Les centres intégrés disposent souvent d'un poids institutionnel plus important, mais ils peuvent également être plus difficiles d'accès pour certaines personnes. En effet, l'aspect étatique peut constituer une barrière à la démarche de solliciter de l'aide, notamment pour les personnes victimes de discriminations impliquant des institutions publiques ou pour les personnes en situation administrative irrégulière. En contrepartie, ces centres possèdent une capacité d'action directe au sein même du système institutionnel, notamment auprès des écoles, de la police ou d'autres administrations publiques. À l'inverse, les centres associatifs mandatés apparaissent souvent comme plus indépendants vis-à-vis de l'État et peuvent ainsi être perçus comme plus neutres ou extérieurs au système. Cette position leur permet plus facilement de remettre en question certaines pratiques institutionnelles et de critiquer directement les structures étatiques. Toutefois, ces centres disposent généralement de liens moins étroits avec les institutions publiques et leurs financements apparaissent souvent plus précaires et moins stables.

De la même manière, les centres généralistes permettent un accès plus large et plus simple aux victimes, alors que les centres spécialisés offrent une expertise approfondie sur certaines formes spécifiques de discrimination. Ces structures spécialisées peuvent permettre un accompagnement plus précis des situations vécues par les victimes, ainsi qu'une meilleure compréhension des mécanismes spécifiques de certaines formes de racisme ou de discrimination. Elles disposent également souvent de réponses plus développées et d'outils plus adaptés à certains publics. Toutefois, dans des cantons disposant de ressources limitées, il apparaît difficile de multiplier les structures spécialisées. Dans le cas de cantons avec une capacité d'action plus réduite, les moyens humains et financiers ne sont souvent pas suffisants pour développer plusieurs dispositifs distincts.

Dès lors, plutôt qu'un modèle unique idéal, notre analyse met surtout en évidence la nécessité d'adapter les formes organisationnelles aux réalités cantonales, aux ressources disponibles et aux besoins locaux. L'enjeu principal n'est donc pas de reproduire un système considéré comme exemplaire, mais de construire des dispositifs cohérents avec leur environnement afin d'assurer une prise en charge efficace et accessible des victimes.

À partir des éléments mis en évidence par l'analyse, les recommandations ci-dessous portent en premier lieu sur des mesures pouvant être mises en œuvre sans transformation structurelle majeure du dispositif actuel.

4.3. Recommandations mobilisables à moyens courants

Bien que le système actuel des centres d'écoute constitue une base globalement efficace dans la lutte contre le racisme en Suisse, l'analyse met en évidence plusieurs limites et marges d'amélioration. Certaines adaptations pourraient être mises en œuvre sans augmentation significative des ressources, à travers une optimisation des pratiques existantes et une meilleure coordination institutionnelle. Les principales recommandations formulées à partir de notre recherche sont présentées ci-dessous.

I. Renforcement de la mise en œuvre des critères de qualité

Tout d'abord, l'analyse démontre l'importance de critères de qualité déjà définis au niveau national, notamment par le SEM, mais dont l'actualisation et surtout la mise en œuvre restent inégales selon les cantons et les centres. Ces critères, tels que l'accessibilité, le multilinguisme, des horaires adaptés ou encore une prise en charge qualitative et approfondie des situations, constituent pourtant une base essentielle pour garantir un accompagnement adéquat des victimes. Dans les faits, leur application dépend fortement des ressources disponibles et de l'organisation locale, ce qui entraîne des disparités importantes. Ainsi, si certains cantons, comme Genève, répondent relativement bien à ces exigences, d'autres présentent des niveaux de couverture plus limités.

Par ailleurs, l'absence d'harmonisation par exemple dans la formation et les pratiques professionnelles apparaît comme un point de fragilité du dispositif. Comme le soulignent plusieurs personnes interrogées, les modalités d'entrée en fonction et de formation varient fortement, certains intervenant·e·s étant amené·e·s à assurer des permanences sans cadre formalisé ni formation commune préalable. Cette situation contraste avec l'objectif même des critères de qualité, qui visent précisément à harmoniser les pratiques tout en laissant une marge d'adaptation aux contextes locaux. L'amélioration de la coordination et la garantie du respect des critères de qualité relèveraient de la responsabilité du réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme.

Dans cette perspective, il apparaît nécessaire de **renforcer la visibilité, l'actualisation et la mise en œuvre effective des critères de qualité à l'échelle nationale**. Il revient en particulier aux acteurs nationaux de mettre à jour ces critères, d'en faciliter l'opérationnalisation au niveau cantonal et d'en assurer le suivi. Cela implique notamment de définir un cadre commun plus explicite, accompagné de mécanismes de coordination et de monitoring, afin de garantir un niveau de prestation équivalent sur l'ensemble de la Suisse (romande).

II. Coordination renforcée entre les centres et avec les autorités publiques

Notre analyse nous mène à souligner l'importance d'une **coordination renforcée**, à la fois au sein du réseau romand et dans son articulation avec les échelles nationale et fédérale. En effet, nous observons des pratiques qui varient d'un centre à l'autre en lien notamment avec les différences de formations des employé·e·s, le statut des

centres (étatiques, mandatés, généralistes ou spécialisés) ainsi qu'avec les spécificités cantonales. Dans ce contexte, une **harmonisation plus poussée des pratiques** semble nécessaire afin d'assurer une prestation plus cohérente à l'échelle de la Suisse romande, et plus largement au niveau national. Cette harmonisation devrait également concerner les pratiques de monitoring, en favorisant l'adoption de catégories, de critères et de méthodes de collecte de données plus homogènes entre les centres. Cela permettrait d'améliorer la comparabilité des données et de renforcer leur utilité pour l'analyse et l'action publique.

Concrètement, cette coordination pourrait passer par un renforcement des espaces d'échange existants, par exemple en augmentant la fréquence des réunions intercantionales et en favorisant davantage les échanges entre centres. Il serait également pertinent de développer les liens avec l'échelle nationale, en facilitant les contacts directs et les échanges d'information. À ce sujet, plusieurs acteurs au niveau fédéral ont indiqué être ouverts à des **interactions plus régulières** avec les centres. Une telle dynamique permettrait de mieux partager les pratiques, d'aligner les approches et de renforcer la cohérence globale du dispositif.

III. Clarification et articulation des rôles entre les niveaux local et national

L'analyse met en évidence une gouvernance multiniveau particulièrement complexe de la politique de lutte contre le racisme en Suisse. Entre les organisations internationales, les acteurs fédéraux, les cantons, les bureaux d'intégration et les centres d'écoute, les responsabilités sont réparties entre de nombreux niveaux institutionnels. Si cette organisation permet une adaptation aux réalités cantonales, elle produit également certaines limites en matière de coordination, de lisibilité et de répartition des rôles. Les centres disposent aujourd'hui d'un mandat principalement centré sur l'écoute, l'accompagnement et le monitoring des situations de discrimination, alors même que leur potentiel d'action dans la prévention et la sensibilisation apparaît largement sous-exploité.

Dans cette perspective, il apparaît nécessaire de **clarifier davantage les responsabilités entre les différents niveaux du système**. Le niveau national joue déjà un rôle structurant important à travers le financement, les Programmes d'intégration cantonaux (PIC), le Service de lutte contre le racisme (SLR), Humanrights.ch ou encore les réseaux de coordination. Toutefois, comme nous l'avons dit, les centres restent fortement dépendants de l'engagement politique cantonal, ce qui produit d'importantes disparités entre les dispositifs. Une clarification plus explicite du mandat des centres permettrait de renforcer leur rôle dans la politique publique de lutte contre le racisme et d'assurer une meilleure cohérence entre les objectifs nationaux et les réalités locales.

Cette réflexion implique également de mieux articuler les fonctions des centres avec celles des autres acteurs institutionnels et associatifs. Les centres ne devraient pas uniquement être envisagés comme des structures de prise en charge individuelle, mais également comme des acteurs de prévention, de coordination et de production de

connaissances sur le racisme. Leur position intermédiaire entre terrain associatif, institutions publiques et victimes leur confère un rôle stratégique qui pourrait être davantage consolidé dans le cadre des politiques publiques futures.

IV. Renforcement des actions de sensibilisation

L'un des constats récurrents de la recherche concerne le caractère encore trop limité des actions de sensibilisation menées par les centres d'écoute. Alors même que les discriminations apparaissent fréquemment dans des espaces comme les écoles, les lieux de formation ou le monde du travail, les centres disposent rarement des ressources ou du mandat nécessaire pour intervenir directement dans ces environnements. La question de la sensibilisation est régulièrement revenue au final de la recherche car le racisme ne peut pas se limiter à la prise en charge des victimes après les faits, mais nécessite également un travail préventif important.

Une évolution du **mandat des centres pourrait ainsi permettre de renforcer leur rôle de sensibilisation auprès des écoles, des entreprises et d'autres institutions fréquemment concernées par des situations discriminatoires**. Les centres disposent en effet d'une expertise issue du terrain, directement nourrie par les situations vécues par les victimes, qui pourrait être mobilisée dans des actions de prévention et de formation. Une telle évolution contribuerait également à renforcer la visibilité des centres et leur reconnaissance comme acteurs centraux de la lutte contre le racisme, au-delà de l'accompagnement individuel.

V. Harmonisation des profils et clarification des fonctions du métier de consultant

L'analyse met également en évidence une forte hétérogénéité dans les pratiques professionnelles et les profils des employés et employées des centres d'écoute. Les entretiens montrent que de nombreuses compétences sont acquises « sur le tas », notamment en matière juridique, psychosociale ou de médiation. Cette situation s'explique en partie par le manque de ressources et de formations structurées, mais également par l'absence d'un profil professionnel clairement défini et harmonisé entre les différents centres.

Actuellement, les consultants et consultantes exercent des fonctions extrêmement variées : écoute des victimes, accompagnement administratif, médiation, orientation vers d'autres services, soutien dans les démarches juridiques, travail de réseau ou encore monitoring des discriminations. Pourtant, les attentes institutionnelles, les compétences requises et les limites du rôle ne sont pas toujours clairement définies. Cette situation peut produire des inégalités dans la prise en charge selon les cantons ou les structures, mais également une certaine insécurité professionnelle pour les employés et employées eux-mêmes.

Dans cette perspective, une **clarification du cahier des charges et la création d'un profil harmonisé de consultant/consultante en lutte contre le racisme permettraient de renforcer la cohérence du dispositif à l'échelle romande et nationale**. Cela pourrait notamment passer par la définition de compétences minimales communes, le développement de formations harmonisées, comme il en sera question dans la suite des recommandations, ainsi qu'une meilleure reconnaissance institutionnelle de cette fonction. Une telle harmonisation ne viserait pas à supprimer les spécificités cantonales, mais à garantir un socle commun de compétences et de pratiques permettant d'assurer une prise en charge plus cohérente, plus professionnelle et plus égalitaire des victimes.

VI. Renforcer la diversité des profils au sein du personnel

L'analyse des dynamiques institutionnelles met en exergue la nécessité de repenser la composition des équipes professionnelles au sein des centres de conseil. Une recommandation majeure de ce travail réside dans l'engagement accru de personnes perçues comme appartenant à une minorité ethnique. Ce choix terminologique, privilégié ici au terme « racisé », permet de mettre l'accent sur les processus de perception et d'assignation sociale plutôt que sur une identité figée. En s'inspirant des travaux de Fassin (2006) sur la construction sociale des catégories et de Poirer (2011) sur les processus de minorisation, cette approche souligne que la condition de ces individus résulte d'un regard extérieur et d'un système de différenciation.

Il va de soi que cet engagement doit impérativement se fonder sur les compétences professionnelles et les qualifications requises pour les postes concernés. L'objectif n'est pas de substituer le critère du mérite, mais d'élargir la définition de la compétence en y intégrant une « expertise d'usage » irréductible. Cette démarche dépasse la simple quête de diversité pour s'ancrer dans une efficacité opérationnelle concrète : les professionnels possédant une proximité avec ces problématiques ou un vécu de la discrimination apportent une compréhension fine des réalités structurelles. Cette sensibilité spécifique permet d'analyser les situations vécues par les bénéficiaires avec une nuance souvent difficile à saisir pour des profils éloignés de ces trajectoires, facilitant ainsi une prise en charge plus juste et adaptée.

Par ailleurs, cette représentativité agit comme un vecteur fondamental de confiance et de sécurité psychologique pour les usagers. La démarche de solliciter un soutien institutionnel est souvent empreinte d'appréhension pour les personnes cibles de discrimination ; la présence de professionnel·le·s en qui elles peuvent se reconnaître favorise la libération de la parole et atténue la distance symbolique entre l'institution et le citoyen. Au-delà du lien individuel, la légitimité institutionnelle est en jeu. Pour affirmer leur rôle de modèle, ces centres se doivent d'incarner les principes de l'article 8 de la Constitution fédérale suisse, qui garantit l'égalité et prohibe la discrimination, ainsi que les engagements de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1965).

Toutefois, cette transition vers une plus grande inclusion doit s'accompagner d'une vigilance accrue quant aux dynamiques interethniques afin d'éviter une approche simpliste ou monolithique. L'appartenance à une minorité ne saurait constituer l'unique critère de recrutement, car la perception de l'apparence physique ne garantit pas une identification universelle automatique entre tous les acteurs. La réalité du terrain montre que les préjugés sont multiples et que les motifs de discrimination varient fortement selon les groupes, qu'il s'agisse de racisme anti-Noirs, de xénophobie, de racisme antimusulman ou d'antisémitisme. Par conséquent, l'enjeu réside dans le développement d'une réelle compétence interculturelle transversale au sein d'équipes qualifiées, capables de naviguer avec finesse entre ces réalités pour offrir un espace de médiation et de protection efficace.

VII. Adapter les catégories de recensement aux formes de racisme sous-représentées

Une analyse critique des rapports 2024 et 2025 du Réseau de centres de conseil révèle une problématique majeure dans la nomenclature des actes de discrimination: l'usage extensif et parfois générique du terme « xénophobie ». Bien que cette catégorie ait été la plus signalée en 2024 (426 cas) et la deuxième en 2025 (369 cas), elle tend à fonctionner comme un « terme parapluie » qui occulte des réalités spécifiques. Alors que des catégories distinctes existent pour le racisme anti-Noirs, antimusulman, anti-Asiatiques ou le racisme envers les personnes originaires des Balkans, d'autres populations, notamment sud-américaines, se retrouvent diluées dans la catégorie « xénophobie » trop vaste pour permettre une analyse intersectionnelle fine.

Il est impératif que le langage utilisé dans le monitoring du racisme évolue pour être plus représentatif de la pluralité des vécus. L'intégration de nouvelles catégories permettrait une prise de conscience plus large des formes de racisme spécifiques. Actuellement, l'absence de données précises sur certaines communautés empêche de confirmer si la faible représentativité statistique est due à une absence d'incidents ou à un déficit de signalement. L'invisibilité sémantique renforce l'invisibilité sociale : sans catégorie dédiée, le caractère systémique du racisme subi par ces populations ne peut être pleinement appréhendé par les autorités publiques.

Cette réflexion doit s'accompagner d'une hypothèse sur les barrières d'accès aux centres de conseil. Les populations sous-représentées dans les statistiques, telles que les femmes de ménage sud-américaines à Genève, font souvent face à une précarité administrative qui freine toute démarche de plainte. Le risque perçu d'une confrontation avec des structures perçues comme étatiques ou la peur de répercussions sur leur statut de séjour constituent des obstacles majeurs. En effet, le terrain montre que les personnes dont le titre de séjour est précaire tendent à supporter les discriminations sans réagir par peur de perdre leur emploi ou d'être signalées aux autorités.

Si certaines améliorations peuvent être mises en œuvre à moyens constants,

*l'analyse souligne également la **nécessité de transformations plus structurelles impliquant un renforcement des ressources et de l'engagement institutionnel.** Les **recommandations suivantes** s'inscrivent dans cette perspective et visent à consolider durablement les capacités du dispositif suisse de lutte contre le racisme.*

4.4. Recommandations idéales à investissement renforcé

I. Vers une réforme du cadre légal contre la discrimination

L'analyse du dispositif actuel révèle que la norme pénale antiraciste (art. 261bis CP), bien que essentielle, ne constitue qu'un élément d'une politique publique encore en consolidation et souvent fragmentée. Le cadre légal actuel est jugé insuffisamment protecteur, particulièrement dans le domaine privé où la marge d'action des centres d'écoute reste limitée. Il est donc impératif de renforcer le code pénal et les lois existantes pour offrir une protection juridique plus robuste et cohérente sur l'ensemble du territoire. Une telle réforme permettrait de dépasser les limites des instruments actuels et de mieux répondre à la diversité des formes de racisme, y compris structurelles et quotidiennes, qui échappent souvent au cadre légal actuel.

Un obstacle majeur à l'accès à la justice pour les victimes de racisme réside dans la difficulté technique de prouver l'acte discriminatoire. Pour y remédier, il est recommandé de faciliter la charge de la preuve en matière de discrimination raciale. Actuellement, les plaintes pénales sont rares et aboutissent peu, ce qui souligne l'asymétrie de pouvoir entre la victime et l'auteur présumé. En s'inspirant des recommandations formulées à l'échelle nationale, une modification législative visant à alléger ce fardeau permettrait non seulement d'améliorer l'accompagnement des victimes dans leurs démarches formelles, mais aussi de renforcer l'efficacité globale des centres d'accueil en tant qu'acteurs de la politique publique.

II. Renforcement et pérennisation du financement

Notre recherche met en évidence une dynamique centrale que nous avons qualifiée de « **cercle vicieux du manque de ressources** ». Dans la quasi-totalité des entretiens, un manque de ressources — financières, humaines et juridiques — est mentionné. Celui-ci a des effets directs non seulement sur la capacité d'action des centres, mais aussi sur leur visibilité. En conséquence, les personnes qui y ont recours sont souvent déjà relativement intégrées (bon niveau de français, familiarité avec les institutions), ce qui limite l'accessibilité des centres pour d'autres publics pourtant concernés.

Ce manque de ressources s'inscrit dans un enjeu plus large, celui d'un racisme structurel encore insuffisamment reconnu en Suisse comme un problème public majeur. Cette reconnaissance limitée se traduit par des moyens restreints, qui réduisent la portée et la visibilité des centres. Dès lors, ceux-ci restent peu connus, en particulier des personnes les plus vulnérables, ce qui entraîne un faible recours. Ce faible recours peut à son tour renforcer l'idée que ces centres sont peu nécessaires, alimentant la perception du racisme comme un phénomène marginal. Les ressources allouées restent ainsi limitées, entretenant un véritable cercle vicieux. Ainsi, des financements plus élevés et de long terme semblent indispensables pour permettre aux centres de remplir pleinement leur mission.

III. Développement des compétences, de la stabilité des postes et du multilinguisme du personnel

Comme déjà indiqué brièvement dans la recommandation numéro cinq ci-dessus, une autre recommandation pertinente qui se dégage de notre recherche concerne le renforcement de la formation des professionnel·le·s : il est essentiel de mettre en place des **formations complémentaires communes et obligatoires pour l'ensemble des personnes travaillant dans les centres d'écoute**. En effet, la formation et les compétences des collaborateur·rice·s constituent un facteur déterminant pour la qualité des prestations offertes aux victimes. Or, notre analyse montre une grande hétérogénéité des parcours, allant de juristes à des profils en sciences politiques, relations internationales ou encore enseignement, **sans cadre de formation commun structuré**. Si ces profils témoignent d'une richesse interdisciplinaire, ils s'accompagnent également de lacunes relevées par les professionnel·le·s eux-mêmes, notamment dans les domaines juridique, psychologique et du traitement des traumatismes (« formation insuffisante, manque juridique et psychologique », « manque dans le domaine psychiatrique et traumatique »). Dans de nombreux cas, les compétences sont acquises « sur le tas », ce qui renforce les **inégalités entre centres et la variabilité des pratiques**.

Dans cette perspective, nous recommandons la mise en place de formations obligatoires couvrant des contenus juridiques, psychologiques ainsi que des compétences en médiation, fondées sur des approches scientifiques. **La responsabilité principale de cette mesure incombe au niveau national, en particulier à HumanRights.ch**, qui dispose déjà d'une expérience en matière de formation. Une telle **harmonisation permettrait de garantir un socle commun de compétences, d'améliorer la qualité et la cohérence des prestations, et de renforcer durablement la capacité d'action des centres**. Cette recommandation confirme ainsi l'une de nos hypothèses principales : l'efficacité des centres est aujourd'hui limitée, entre autres, par un manque de ressources et par l'absence de formations suffisamment structurées et harmonisées.

En termes du personnel, il est par ailleurs évident que les **postes à 20 ou 30 % destinés aux collaborateur·rice·s des centres d'écoute doivent être augmentés**. Non seulement l'efficacité du travail, mais aussi la rentabilité de l'investissement dans le personnel ne seront pas suffisamment prises en compte ; au lieu de permettre aux autorités de réduire leurs dépenses, cela s'apparente plutôt à un gaspillage d'argent, car il est **impossible de retenir à long terme du personnel employé à 20 %**. Il est évident que des postes aussi modestes ne suffisent pas à la plupart des personnes pour gagner leur vie. Plusieurs personnes interrogées se sont donc dites préoccupées par le fait qu'elles doivent sans cesse former de nouveaux collaborateurs, qui finissent toutefois par démissionner ou chercher un nouvel emploi en raison du faible niveau de rémunération. C'est par exemple un défi très concret pour quelques ONG mandatées par le canton à Genève. Afin de lutter contre la précarité des collaborateurs, mais aussi, de manière très pragmatique, **d'augmenter la rentabilité de l'investissement**

dans le personnel comme décrit ci-dessus, il faut donc **investir dans des postes à temps plein au sein des centres d'écoute**.

D'ailleurs, l'un des points essentiels qui ressort de nos recherches notamment sur le personnel les centres est l'importance des **services multilingues** pour les victimes de racisme. La mise en œuvre effective de cette recommandation suppose en premier lieu un renforcement des ressources disponibles, dans la mesure où garantir une offre multilingue stable et de qualité nécessite des investissements supplémentaires. Dans ce cadre, une attention particulière doit être portée à **la formation et au recrutement du personnel, en intégrant davantage les compétences linguistiques comme critère central** et en veillant à disposer d'**équipes capables de répondre à la diversité des publics concernés**. Cet enjeu est d'autant plus crucial que les difficultés de compréhension et de communication viennent souvent aggraver les obstacles émotionnels, déjà parfois importants, qui empêchent de demander de l'aide après avoir été victime de racisme. Un investissement ciblé dans le multilinguisme permet ainsi d'élargir l'accès aux centres d'écoute et d'en renforcer significativement l'efficacité et la portée. La recommandation visant à garantir un multilinguisme suffisant est ainsi étroitement liée à la recommandation qui figure ci-dessous.

IV. Renforcement de la visibilité des centres et actions de sensibilisation

L'un des constats centraux de cette recherche est que les centres d'écoute et de conseil restent encore insuffisamment visibles auprès d'une partie importante de la population concernée par le racisme. Les entretiens montrent que les personnes qui recourent actuellement aux centres disposent souvent déjà de certaines ressources : bonne maîtrise du français, connaissance du système institutionnel suisse ou familiarité avec les démarches administratives. À l'inverse, les publics les plus marginalisés, précarisés ou éloignés des institutions restent plus difficilement atteints.

Cette faible visibilité s'inscrit directement dans ce que nous avons identifié comme le « cercle vicieux du manque de ressources ». Le manque de financement limite les capacités de communication, de présence sur le terrain et de sensibilisation des centres. En conséquence, ceux-ci restent peu connus, ce qui réduit le nombre de recours et contribue à invisibiliser l'ampleur réelle du racisme. Cette invisibilisation tend ensuite à renforcer l'idée politique selon laquelle ces dispositifs ne nécessiteraient pas davantage de moyens.

Dans une perspective de renforcement du dispositif, impliquant une volonté politique plus forte et des ressources accrues, il apparaît donc essentiel de développer une véritable stratégie de visibilité publique et de sensibilisation proactive. Les centres ne devraient pas uniquement attendre que les victimes viennent à eux, mais également aller vers les publics concernés et renforcer leur présence dans l'espace public et dans les lieux du quotidien.

Plusieurs pistes ressortent des observations de terrain et des entretiens réalisés. Une

présence accrue dans les transports publics, à travers des campagnes d’affichage ou de communication, permettrait par exemple de rendre les centres plus identifiables et accessibles à un large public. De même, une participation plus systématique à des événements locaux, tels que les fêtes de quartier, fêtes des voisins, manifestations culturelles ou comme c’est déjà le cas avec les événements organisés dans le cadre de la Semaine contre le racisme, contribuerait à renforcer leur ancrage local et leur proximité avec la population.

Les événements observés durant la recherche ont précisément montré l’importance des espaces informels de rencontre et de sensibilisation. Les formats participatifs et communautaires permettent souvent d’atteindre des personnes qui ne se tourneraient pas spontanément vers une structure institutionnelle. Ils favorisent également la création de liens de confiance, élément central dans le recours aux dispositifs d’aide. Cependant, plusieurs acteurs ont également souligné les limites actuelles de ces actions, souvent confrontées à un phénomène « d’entre-soi », où les événements attirent principalement un public déjà sensibilisé aux questions de racisme.

Dans cette perspective, les stratégies de sensibilisation devraient viser plus explicitement les publics moins atteints par les dispositifs existants, notamment à travers un travail de proximité dans les quartiers, les associations locales, les lieux communautaires, les structures religieuses ou encore les espaces fréquentés par les jeunes.

Toutefois, un renforcement de la visibilité des centres implique nécessairement une augmentation parallèle des ressources disponibles. Plusieurs centres soulignent déjà être confrontés à des limites importantes en termes de personnel, de temps et de capacité de suivi. Or, les expériences de certains cantons montrent qu’une meilleure visibilité entraîne généralement une augmentation du nombre de demandes et de signalements. Cette hausse ne doit pas être interprétée comme une aggravation du racisme, mais plutôt comme le signe d’une meilleure accessibilité et d’une confiance accrue envers les dispositifs existants.

Dès lors, renforcer la visibilité des centres sans augmentation des moyens risquerait de fragiliser davantage des structures déjà sous tension. Une politique ambitieuse de sensibilisation doit donc s’accompagner d’un financement plus stable et plus important, permettant aux centres de répondre à l’augmentation attendue des sollicitations, de développer des actions de prévention durables et de consolider leur rôle dans la politique publique de lutte contre le racisme en Suisse romande.

5. Limites de la recherche et pistes ouvertes

Ce travail, mandaté par le BCI, visait à proposer une cartographie des centres antiracistes en Suisse romande (formats, ressources, fonctionnement), à évaluer leur efficacité, à clarifier leur rôle stratégique dans la lutte contre le racisme et à formuler des recommandations à destination des autorités. Dans l'ensemble, ces objectifs ont pu être atteints : l'analyse permet de mieux comprendre la diversité des dispositifs existants, leurs modes d'action ainsi que leur place dans les politiques publiques. Cependant, plusieurs limites doivent être prises en compte dans l'interprétation des résultats.

5.1. Limites de la recherche

Tout d'abord, certains acteurs n'ont pas pu être inclus dans l'étude : certains centres n'ont pas été interviewés car l'accès au personnel s'est parfois révélé difficile en raison de taux d'activité réduits ou de périodes de fermeture. Ensuite, un biais déclaratif est à considérer, les informations recueillies reposant en grande partie sur les propos des professionnel·le·s, qui peuvent être influencés par leur position institutionnelle ou par certaines contraintes de discours.

Par ailleurs, la temporalité de la recherche constitue une autre limite. Réalisée sur une période relativement courte, elle ne permet pas de saisir pleinement les évolutions dans le temps, alors même que l'actualité peut fortement influencer l'activité et la visibilité des centres. L'angle mort principal de cette recherche réside dans **l'absence de la voix des usager·ère·s**, ce qui limite la compréhension directe de leurs expériences, de leurs besoins et des obstacles d'accès aux centres. Enfin, comme toute recherche qualitative, ce travail n'échappe pas à un certain biais du chercheur : nos analyses et interprétations restent situées et influencées par nos propres sensibilités et positionnements.

Ces limites n'enlèvent pas la pertinence des résultats, mais invitent à les considérer avec prudence et à envisager des approfondissements futurs.

En plus des différents acteurs que nous n'avons pas pu atteindre au cours de la recherche, la **CICAD** n'a également pas été intégrée au terrain d'enquête. Elle a toutefois été prise en compte dans l'analyse générale du dispositif, notamment concernant sa place dans le réseau, sa participation aux dynamiques de coordination ainsi que son rôle dans l'écosystème romand de lutte contre le racisme. En revanche, aucune analyse spécifique de son fonctionnement interne ou de sa structure d'écoute n'a pu être réalisée. Premièrement, pour des raisons pratiques, le temps à disposition ne nous a pas permis de réaliser un entretien auprès de leur structure d'écoute. Deuxièmement, l'intégration plus approfondie de la question de l'antisémitisme aurait nécessité un cadre analytique spécifique. En effet, l'antisémitisme possède certaines dynamiques, formes de diffusion et logiques historiques particulières qui demanderaient une analyse dédiée. Bien qu'il s'inscrive pleinement dans les

problématiques de racisme et de discrimination abordées dans cette recherche, ses spécificités sociales, politiques et historiques mériteraient un travail de recherche à part entière afin de pouvoir être traitées de manière suffisamment approfondie et rigoureuse.

Une autre limite importante de cette recherche concerne le rôle du Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD). Lors de l'élaboration du projet, le **CERD apparaissait comme un acteur particulièrement pertinent** pour comprendre les mécanismes de pression institutionnelle exercés sur la Suisse en matière de lutte contre le racisme. En effet, à travers le processus de reddition de comptes imposé par la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Suisse doit régulièrement remettre des rapports au comité onusien et répondre aux recommandations formulées par celui-ci.

Dans le cadre de cette recherche, nous avons donc initialement fait l'hypothèse que ce mécanisme international pouvait constituer un levier important influençant les politiques cantonales et fédérales de lutte contre le racisme, notamment dans la mise en place des centres d'écoute et dans l'élaboration des recommandations politiques. Toutefois, au fil des entretiens et de l'analyse empirique, cette pression institutionnelle internationale ne s'est pas réellement manifestée de manière concrète dans les discours des acteurs de terrain. Bien que le cadre international soit reconnu comme structurant sur le plan symbolique et juridique, son influence directe sur les pratiques quotidiennes, les ressources ou les décisions politiques cantonales apparaît finalement plus limitée que ce que nous avons supposé au départ. Cette limite ouvre néanmoins des pistes de réflexion intéressantes concernant l'écart entre les cadres normatifs internationaux et leur traduction concrète dans les politiques publiques locales et cantonales.

*En tenant compte des limites présentées ci-dessus et malgré l'ampleur de la recherche que nous avons menée, **certaines questions demeurent ouvertes au-delà de la question de recherche**, et il existe à la fois une nécessité, ainsi qu'une volonté au sein de notre équipe, d'**explorer davantage ces pistes ouvertes**.*

5.2. Pistes ouvertes

Premièrement, on pourrait envisager des **entretiens complémentaires sous forme de focus groups** avec des participant·e·s déjà interrogé·e·s afin d'approfondir l'analyse des relations entre les différentes structures. Il serait par exemple possible d'organiser des échanges entre collaborateur·rice·s issus de contextes similaires mais de cantons différents, ou encore des rencontres réunissant l'ensemble des acteur·rice·s engagé·e·s dans la lutte contre le racisme à l'échelle d'un canton. Le format des focus groups permet un échange direct sur les pratiques internes et la

répartition effective des rôles. Ces discussions collectives facilitent également **l'analyse des processus décisionnels, des flux d'information, des perceptions divergentes ou convergentes**, ainsi que de la compréhension partagée du positionnement des centres dans le contexte cantonal et fédéral.

D'ailleurs, notre analyse s'est concentrée principalement sur la Suisse romande, ce qui constitue à la fois une force en termes de profondeur contextuelle et une limite en termes de portée géographique. Si certains constats et recommandations peuvent raisonnablement être étendus à **l'ensemble du territoire suisse**, une analyse systématique incluant tous les cantons permettrait de mieux saisir les variations régionales et d'identifier des dynamiques spécifiques encore peu explorées. Au-delà du cadre national, une **ouverture comparative à d'autres pays européens** pourrait également enrichir la réflexion. L'étude de différentes approches institutionnelles et politiques de lutte contre le racisme offrirait des perspectives complémentaires, permettant de situer le cas suisse dans un contexte plus large et d'identifier des pratiques inspirantes ou des modèles alternatifs.

La conclusion ci-dessous revient sur un aperçu final de notre travail de recherche, les hypothèses examinées et les principaux résultats de la recherche.

6. Conclusion

Pour récapituler succinctement notre recherche, nous reprenons ici brièvement la question de recherche, les hypothèses étudiées et, surtout, les résultats obtenus ainsi que nos recommandations.

La présente recherche s'est articulée autour de la question centrale suivante :

Quelle est la place des centres d'accueil et de conseil dans la politique de lutte contre le racisme en Suisse ?

Cette interrogation a été complétée par plusieurs sous-questions portant sur les pratiques des bureaux cantonaux, les moyens mobilisés et les pistes d'amélioration du dispositif.

À partir de ce cadre, **trois hypothèses** ont été formulées :

1. Les centres occupent une position essentielle dans la politique publique de lutte contre le racisme, mais celle-ci reste insuffisamment consolidée;
2. Leur efficacité est limitée par un manque de ressources ainsi que par une coordination encore insuffisante entre les cantons;
3. Ces centres disposent d'un potentiel stratégique sous-exploité, qui pourrait être renforcé par une meilleure reconnaissance politique et une intégration accrue dans les politiques de prévention.

Au terme de notre travail de recherche de neuf mois, nous pouvons affirmer avec satisfaction que **la question de recherche posée et les hypothèses qui en découlent ont pu être explorées de manière exhaustive et approfondie**. La recherche a combiné une analyse documentaire, une cartographie des dispositifs existants et une enquête qualitative fondée sur une vingtaine d'entretiens menés auprès d'acteurs clés à différentes échelles. L'analyse des données a permis de croiser les perspectives et d'identifier les dynamiques communes ainsi que les variations entre contextes cantonaux.

Les résultats permettent de confirmer dans une large mesure l'ensemble des hypothèses formulées. Les centres apparaissent effectivement comme des acteurs centraux du dispositif, jouant un rôle indispensable dans l'accompagnement des victimes et la production de connaissances sur le racisme, ce qui valide la première hypothèse. Toutefois, cette position reste fragilisée par des ressources limitées et une coordination inégale, confirmant également la deuxième hypothèse. Enfin, l'analyse met clairement en évidence un potentiel stratégique encore sous-exploité : les centres pourraient jouer un rôle plus important en matière de prévention, de sensibilisation et de coordination, surtout si **nos recommandations détaillées sont mises en œuvre** de manière rigoureuse et professionnelle, et qu'ils ne restent pas lettre morte.

Ces **recommandations** formulées s'inscrivent dans une approche pragmatique tenant compte de la diversité des contextes cantonaux. Il s'agit d'adapter et de renforcer les dispositifs existants en fonction des réalités locales.

À moyens constants, cela implique notamment de:

- **Mieux valoriser et actualiser les critères de qualité,**
- **Renforcer la coordination intercantonale** sous l'impulsion du niveau national,
- **Clarifier les rôles entre niveaux local et national,**
- **Prioriser les actions de sensibilisation,** en particulier dans les écoles et les entreprises,
- **Préciser les cahiers des charges,**
- **Renforcer la diversité du personnel,** et de
- **Faire évoluer le langage institutionnel.**

À plus long terme, ces mesures doivent s'accompagner d'un engagement politique accru, incluant:

- **Un renforcement du cadre légal,**
- **Des financements plus stables et suffisants,**
- **Le développement de formations communes,**
- **Une amélioration de l'accessibilité** (notamment linguistique),
- **Un travail renforcé de visibilité auprès des publics concernés.**

L'ensemble de ces pistes vise à **sortir du cercle actuel de sous-visibilité et de sous-financement, afin de permettre aux centres de déployer pleinement leur potentiel.**

Mais, finalement, il est également clair que les centres d'écoute ne peuvent pas tout assumer seuls ; la mise en place ou le renforcement de dispositifs complémentaires, tels que des ombudsmen anti-racisme au sein d'institutions comme les hôpitaux, les écoles ou l'administration, constitue également un levier crucial.

Combinée à d'autres efforts de ce type, notre recherche peut ainsi contribuer à permettre à la Suisse de combler ses lacunes en matière de lutte contre le racisme.

Il reste donc encore beaucoup à faire, tant en ce qui concerne l'amélioration des dispositifs essentiels de soutien et de conseil pour les personnes confrontées au racisme en Suisse, que dans la lutte contre le racisme de manière plus générale.

Annexes

Annexe 1: Revue de littérature

2.1 Définitions

2.1.1 Racisme³

Dans le cadre de ce projet de recherche, le racisme est étudié dans sa globalité, sans distinction préalable entre ses différentes formes et manifestations. Il n'est pas non plus prévu d'examiner la racialisation préalable des actes racistes ni l'émergence du racisme en tant que problème social global, ce qui dépasserait le cadre de ce travail. La question centrale de cette étude porte sur la lutte contre le racisme et la discrimination. Il s'agit donc, dans la suite, de préciser ce qui est compris dans ce projet par « discrimination raciste ».

L'article 1 de la Convention des Nations Unies de 1965 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale définit la « discrimination raciale » comme toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, la descendance, ou l'origine nationale ou ethnique, ayant pour but ou pour effet de réduire ou d'annuler la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, sur un pied d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel ou tout autre domaine de la vie publique (UN GA, 1965). Cette définition oriente la compréhension du racisme tout au long de ce projet.

Il existe diverses formes de racisme, parfois très différentes les unes des autres. La définition retenue ici ne vise ni à réduire ces distinctions ni à minimiser leurs spécificités, mais à éviter que des formes inclassables ou intersectionnelles soient ignorées, tout en reflétant la compréhension du racisme telle qu'appliquée dans les institutions publiques romandes étudiées. Cette approche permet une analyse réaliste et exhaustive. Il est également essentiel d'inclure les formes banales ou quotidiennes de racisme, souvent hors du cadre légal. La xénophobie peut toucher toute personne, et la discrimination raciale vise parfois aussi les « locaux », non seulement les « étrangers ».

L'introduction de *Un/doing Race : Racialisation en Suisse* souligne que les processus de racialisation touchent particulièrement les personnes migrantes et réfugiées (Dos Santos Pinto et al., 2022). Les instruments politiques de lutte contre le racisme s'appuient largement sur l'association entre racisme et migration, tandis que plusieurs événements récents (violences policières, manifestations, usages différenciés des

³ Pour plus de détails et d'informations spécifiques à la Suisse, voir : Dos Santos Pinto, J., Ohene-Nyako, P., Pétrémont, M.-E., Lavanchy, A., Lüthi, B., Purtschert, P., & Skenderovic, D. (2022). *Un/doing race : La racialisation en Suisse*. Seismo. <https://arodes.hes-so.ch/record/10384>

espaces publics) montrent que racialisation, racisme et héritage colonial structurent profondément la vie sociale en Suisse. Pourtant, le racisme continue d'être perçu comme un phénomène externe, relevant principalement des pays vaincus de la Seconde Guerre mondiale ou des anciennes puissances coloniales. Cette externalisation masque le fait que discrimination, intégration et exclusion sont souvent abordées uniquement sous l'angle migratoire, alors que la race constitue un cadre historique et structurel essentiel. En Suisse comme en Europe, cela se traduit par des pratiques de renvoi, des obstacles aux personnes en fuite et des discours antisémites, antimusulmans, anti-tsiganes ou anti-migrants. Ce projet analysera ces dynamiques en profondeur.

2.1.2 Discrimination et intégration

L'office fédérale de la statistique définit la discrimination comme une expérience qui se produit *lorsque des personnes sont traitées de manière injuste ou intolérante, humiliées, menacées ou mises en danger parce qu'elles appartiennent à un certain groupe (par exemple les femmes ou les personnes noires)* (Office fédérale de la statistique, s. d.-b).

Les institutions publiques ont souvent une compréhension relativement étroite du lien entre racisme et intégration. Du côté étatique, on trouve par exemple les formulations suivantes : « Le racisme n'est pas nécessairement lié à la migration (Service de lutte contre le racisme SLR, s. d.-b). Pourtant, nombre de personnes issues de la migration subissent de la discrimination raciale, ce qui a pour effet d'entraver leur intégration. La politique d'intégration en Suisse vise à garantir la cohésion sociale et l'égalité des chances dans la diversité. Or, qu'elle soit directe ou indirecte, structurelle ou institutionnelle, la discrimination représente un obstacle à l'égalité des chances. C'est pourquoi l'encouragement de l'intégration en Suisse s'accompagne d'une politique de lutte contre les discriminations et d'une ouverture des institutions à la diversité. » Cette conception du racisme et de l'intégration sera analysée et étudiée dans le cadre de ce projet de recherche.

Annexe 2: Mappings cantonaux

1.1 Genève

Le lien entre le canton de Genève et la Confédération en matière d'intégration et de lutte contre le racisme repose sur une collaboration étroite avec le Secrétariat d'État aux migrations (SEM). Ce dernier finance les Programmes d'intégration cantonaux (PIC), dont celui de Genève, établi sur la base d'une convention entre le SEM et le canton. L'opérateur principal de ce programme est le Bureau de l'intégration des étrangers et de la citoyenneté (BIC), chargé de sa mise en œuvre concrète au niveau local. Le réseau national de conseil, qui est chargé du BIC à Genève, est une initiative conjointe entre Human Rights et la Commission fédérale contre le racisme (CFR).

À Genève, le BIC est directement rattaché au Département de la cohésion sociale (DCS), ce qui lui confère une structure autonome et une capacité d'action directe, sans passer par des échelons intermédiaires comme les services d'action sociale.

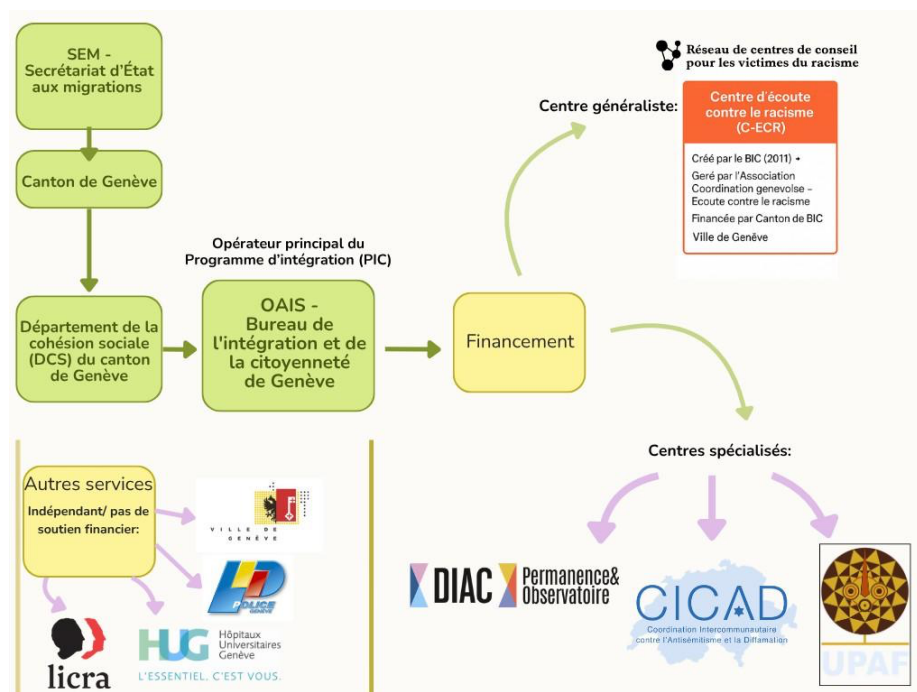
Les principaux objectifs du BIC à Genève sont de promouvoir l'intégration des personnes issues de la migration, de prévenir et combattre le racisme et les discriminations dans tous les domaines de la vie sociale, et de sensibiliser la population genevoise aux enjeux liés à la diversité et aux migrations. Le BIC met en œuvre le Programme d'intégration cantonal (PIC) 2024–2027, qui comprend des mesures d'information, d'accompagnement et de formation pour les personnes étrangères, ainsi qu'un appui à leur insertion professionnelle. Le financement du Bureau de l'intégration et de la citoyenneté (BIC) repose principalement sur les subventions fédérales allouées par le Secrétariat d'État aux migrations (SEM) dans le cadre du PIC. Ce soutien est complété par des fonds cantonaux destinés à financer des projets spécifiques ou des initiatives locales en matière d'intégration et de lutte contre les discriminations.

Dans le cadre du PIC, la mesure 6.6 du programme prévoit pour les BICs de développer et financer un réseau de centres de conseil contre le racisme et les discriminations, offrant écoute, conseils et accompagnement gratuits et confidentiels aux victimes, témoins ou auteurs d'actes à caractère raciste.

Les centres soutenus par le BIC à Genève s'inscrivent dans un dispositif diversifié, combinant des structures généralistes et spécialisées dans la prise en charge des situations de racisme et de discrimination. Même si la [carte officielle des centres de conseil en Suisse](#) ne le reflète pas, le paysage des services de conseil à Genève est très diversifié et il y a de nombreux organismes, qu'ils soient plus institutionnels, ou mandatés et gérés par des associations, auxquels les personnes concernées peuvent s'adresser.

Parmi les principaux acteurs figurent le Centre d'écoute contre le racisme généraliste (C-ECR)⁴, ainsi que plusieurs organisations spécialisées, dont le siège est à Genève, mais qui opère à l'échelle nationale, telles que la CICAD (pour les actes antisémites), le DIAC (pour les discriminations visant les personnes musulmanes) ou encore l'UPAF (concernant notamment le racisme anti-noir). À ces structures s'ajoutent des dispositifs institutionnels de médiation et de signalement, comme le Bureau de médiation administrative (BMA), le Groupe de confiance pour les conflits au sein de l'administration publique, ou encore l'organe de médiation de la police. Des plateformes de signalement en ligne, notamment celle liée au réseau national de conseil contre le racisme, ainsi que des ressources spécifiques pour les jeunes (comme ciao.ch), complètent ce paysage. Enfin, certaines institutions publiques, telles que les Hôpitaux universitaires de Genève (HUG), disposent également de mécanismes internes de signalement.

Par ailleurs, le système éducatif constitue un espace clé d'intervention : les écoles genevoises reconnaissent l'ampleur des phénomènes de racisme, comme en témoignent différents rapports récents, et mettent en place des mesures de prévention et de sensibilisation, comme pendant la semaine contre le racisme. Toutefois, elles restent l'un des domaines où les cas de discrimination sont les plus fréquemment signalés, ce qui souligne la nécessité de renforcer les collaborations entre établissements scolaires et centres d'écoute, notamment en développant des actions de sensibilisation basées sur les expériences recueillies par ces derniers.



⁴ 1 Vous trouverez plus de détails, notamment sur le C-ECR, dans le rapport d'inception, au chapitre 6.1.6.

Références :

- Bureau de l'intégration et de la citoyenneté (BIC). (s. d.). *BIC informe et oriente*. <https://www.ge.ch/informations-conseils-personnes-nouvellement-arrivees-geneve/bic-informe-orienter>
- C-ECR. (2021). *Protocole d'intervention*. <https://c-ecr.ch/medias/protocole-dintervention-c-ecr-1.pdf>
- C-ECR. (2021). *AEDR – version numérique finale*. https://c-ecr.ch/medias/aedr_version_numerique-finale_mars-2021.pdf
- C-ECR. (2024). *Rapport annuel*. https://c-ecr.ch/medias/ra-c-ecr_2024.pdf
- C-ECR. (s. d.). *À propos*. <https://c-ecr.ch/a-propos/>
- C-ECR. (s. d.). *Documents et publications*. <https://c-ecr.ch/documents-publications/>
- C-ECR. (s. d.). *Partenaires et soutiens*. <https://c-ecr.ch/partenaires-soutiens/>
- Chiao. (s. d.). *Chiao.ch*. <https://www.chiao.ch>
- CICAD. (s. d.). *Notre association*. <https://cicad.ch/notre-association/>
- Conseil des habitants. (s. d.). *Conseil des habitants*. <https://conseildeshabitants.ch/>
- Département de la cohésion sociale (DCS). (s. d.). *Organisation*. <https://www.ge.ch/organisation/departement-cohesion-sociale-dcs>
- État de Genève. (s. d.). *Accompagner vers l'emploi*. <https://www.ge.ch/dossier/geneve-soutient-integration-etranagers/domaines-action/accompagner-emploi>
- État de Genève. (s. d.). *Arriver dans le canton de Genève : informations pratiques*. <https://www.ge.ch/arriver-dans-canton-geneve-toutes-informations-pratiques>
- État de Genève. (s. d.). *Bienvenue à Genève – conseils en 5 langues*. <https://www.ge.ch/dossier/geneve-soutient-integration-etranagers/outils-information/bienvenue-geneve-conseils-5-langues>
- État de Genève. (s. d.). *Bientôt à l'école*. <https://www.ge.ch/dossier/geneve-soutient-integration-etranagers/offres/bientot-ecole>
- État de Genève. (s. d.). *Carte ligne en 5 langues*. <https://www.ge.ch/dossier/geneve-soutient-integration-etranagers/outils-information/carte-ligne-5-langues>
- État de Genève. (s. d.). *Faciliter l'apprentissage du français*. <https://www.ge.ch/dossier/geneve-soutient-integration-etranagers/domaines-action/faciliter-apprentissage-du-francais>
- État de Genève. (s. d.). *Favoriser le vivre-ensemble et la participation*. <https://www.ge.ch/dossier/geneve-soutient-integration-etranagers/domaines-action/favoriser-vivre-ensemble-participation>
- État de Genève. (s. d.). *Financement de projets contre les discriminations*. <https://www.ge.ch/financement-projets-visant-integration-personnes-migrantes-lutte-contre-discriminations/financement-projet-protection-contre-discriminations>
- État de Genève. (s. d.). *Informations à l'arrivée*. <https://www.ge.ch/dossier/geneve-soutient-integration-etranagers/domaines-actions/informer-arrivee>
- État de Genève. (s. d.). *Intégrer l'enfance*. <https://www.ge.ch/dossier/geneve-soutient-integration-etranagers/domaines-action/integrer-enfance>
- État de Genève. (s. d.). *OAIS – Bureau de l'intégration et de la citoyenneté*. <https://www.ge.ch/organisation/oais-bureau-integration-citoyennete>
- État de Genève. (s. d.). *Prévenir le racisme et les discriminations*. <https://www.ge.ch/dossier/geneve-soutient-integration-etranagers/domaines-action/prevenir-racisme-discriminations>
- État de Genève. (s. d.). *Stop racisme*. <https://www.ge.ch/teaser/stop-racisme>

- État de Genève. (s. d.). *Soutien financier de projet*. <https://www.ge.ch/dossier/geneve-soutient-integration-etrangers/offres/soutien-financier-projet>
- État de Genève. (s. d.). *Formations en prévention du racisme*. <https://www.ge.ch/dossier/geneve-soutient-integration-etrangers/offres/formations-prevention-du-racisme-discriminations-raciales>
- Français en intégration. (s. d.). *Français en intégration*. <https://www.francais-integration.ch/fr/>
- Fondation contre le racisme et l'antisémitisme (FRA). (s. d.). *Politique d'intégration et protection contre la discrimination*. <https://www.frb.admin.ch/fr/politique-d-integration-et-protection-contre-la-discrimination>
- Gardez le lien. (s. d.). *Gardez le lien*. <https://www.gardezlelien.ch/>
- HUG. (s. d.). *Integrity Line*. <https://hug.integrityline.io/>
- KIP-PIC. (s. d.). *Programme d'intégration cantonal*. <https://www.kip-pic.ch/fr/>
- LICRA Genève. (s. d.). *Témoin ou victime*. <https://licra-geneve.ch/temoin-victime>
- LICRA Suisse. (s. d.). *Qui sommes-nous*. <https://www.licra.ch/fr/qui-sommes-nous/>
- LSDH. (s. d.). *Ligue suisse des droits humains*. <https://www.lsdh.ch/>
- Network Racism. (s. d.). *Centres de conseil*. <https://www.network-racism.ch/beratungsstellen>
- Network Racism. (s. d.). *À propos*. <https://www.network-racism.ch/fr/uber-uns>
- Refugees at Work. (s. d.). *Refugees at Work*. <https://refugeesatwork.ch/>
- Asile LGBT. (s. d.). *Asile LGBT*. <https://asile-lgbt.ch/>
- Legal Help Genève. (s. d.). *LegalHelp* (lien indisponible). <https://www.legalhelp-ge.ch/>

1.2 Neuchâtel

Dans le canton de Neuchâtel, la lutte contre le racisme et l'accueil des victimes sont intégrés directement au sein du service cantonal chargé de l'intégration, selon un modèle étatique centralisé et unique, regroupant à l'interne tous les centres de compétences: centre d'interprétariat (couvrant une centaine de langues), consultation sociale et centre d'écoute.

Service de la cohésion multiculturelle (COSM) - Place de la Gare 6, 2300 La Chaux-de-Fonds - cosm@ne.ch

- **Fonctionnement:** Le Service de la cohésion multiculturelle (COSM) est l'organe cantonal principal pour la mise en œuvre de la politique d'intégration et de prévention des discriminations. Il est chargé de la coordination de la politique d'intégration interculturelle du canton de Neuchâtel et a pour mission d'appliquer les législations fédérale et cantonale concernant l'intégration des étrangères et étrangers, la lutte contre le racisme, la xénophobie et les discriminations ainsi que de promouvoir toute action favorisant la cohésion multiculturelle. Cette action s'articule notamment autour d'une « Feuille de route pour une administration égalitaire et ouverte à la diversité » (adoptée en 2018). Ce plan d'action transversal comprend 50 mesures concrètes réparties sur trois axes : l'État exemplaire (communication et sensibilisation), l'État

prestataire (accessibilité des services) et l'État employeur (diversité du personnel). La mise en œuvre est pilotée par un Groupe de travail sur la discrimination (GTD) subordonné à un groupe de coordination interdépartemental.

- **Feuille de route pour une administration égalitaire et ouverte à la diversité:** En 2018, l'administration cantonale neuchâteloise a adopté une Feuille de route pour une administration égalitaire et ouverte à la diversité dont elle a confié le soin d'en coordonner la mise en œuvre au service de la cohésion multiculturelle (COSM). À travers celle-ci, l'État s'engage non seulement à lutter contre les discriminations, mais également à refléter au mieux la population neuchâteloise dans sa diversité. Il s'engage de manière exemplaire pour que chacune et chacun se sente reconnu comme citoyenne et citoyen à part entière et bénéficie d'un accès équitable aux prestations publiques.
- L'objectif de la politique d'intégration interculturelle du canton de Neuchâtel est de « favoriser la cohésion sociale, l'égalité de dignité et le bien-être de toute personne vivant dans le canton de Neuchâtel » (art. 1 de la loi cantonale sur l'intégration et la cohésion multiculturelle). Le canton privilégie une perspective interculturelle où la diversité est perçue comme un atout et une richesse, encourageant activement les interactions et la co-construction de la société.
- Rattaché au Département de l'éducation, de la culture et des sports (DECS). Le COSM agit comme le bras opérationnel du canton pour l'intégration, mais il intègre aussi directement la mission de lutte contre le racisme. Il coordonne notamment la Semaine neuchâteloise d'actions contre le racisme (SACR) et, surtout, offre un service direct de conseil et de soutien aux personnes victimes de discrimination raciale. Le statut de service de l'État facilite l'intervention directe auprès d'autres administrations (médiations avec la police ou les directions d'écoles), renforçant la confiance dans les institutions publiques.
- **Semaine d'Action Contre le Racisme (SACR) 2026 (21 mars):** 31^e édition « Racisme : mémoires, résistances et enjeux contemporains ». Vise à favoriser la compréhension des mécanismes discriminatoires et rappeler l'importance des droits humains et de la dignité humaine, piliers de toute démocratie.

Contrairement à un mandat externe (comme le BECR en Valais), cette fonction d'écoute est internalisée au sein de l'administration cantonale. Le COSM est également membre du réseau national « Dosyra », le réseau de centres de consultation pour les victimes du racisme en Suisse lequel est coordonné par l'organisme Humanrights.ch qui recense annuellement les incidents dénoncés. Le centre traite en moyenne 20 à 30 cas par an (avec une conscience d'un chiffre noir important, notamment dans les écoles). Le centre traite entre 20 et 30 situations par an (contre 10 à 20 en 2018). Les statistiques historiques montrent que les plaintes pénales sont rares (26 infractions enregistrées entre 2013 et 2017) et aboutissent peu, ce qui souligne l'importance du soutien administratif et de l'écoute offerts par le COSM.

Les victimes proviennent de divers horizons (Maghreb, Sri Lanka, Europe de l'Est, Afrique subsaharienne, Moyen-Orient, Mexique, Haïti) et les cas concernent principalement l'emploi, la formation et le profilage racial. Il soutient, par des conseils ou des financements, les projets de partenaires externes (associations, communes) visant à prévenir les discriminations.

- **Bureau de signalement racisme et discriminations:** Depuis 2017, le COSM offre un espace d'accueil d'écoute et de soutien aux personnes confrontées à des actes de racisme ou de discrimination. Il fournit des informations, des conseils et des orientations et organise des médiations pour défendre les droits fondamentaux des victimes. Ces consultations sont gratuites, confidentielles, indépendantes du statut de séjour et peuvent se dérouler avec l'aide d'interprètes communautaires.

Suite à la modification de la Loi sur l'intégration et la cohésion multiculturelle par le Grand Conseil du canton de Neuchâtel en 2023, toute personne souhaitant porter plainte contre un-e titulaire de fonction publique pour des actes discriminatoires, racistes ou de violence peut désormais s'adresser au centre de consultations du COSM (LICM art 7, al 2). Ce bureau de signalement, pleinement actif sous cette forme depuis 2024, sert d'assurance pour la population face aux violences potentielles de fonctionnaires. Le COSM organise des consultations ou des médiations interculturelles.

- **3 permanences de consultation:** Chaux-de-Fonds (Place de la Gare 6), Neuchâtel (Rue de Tivoli 22), Fleurier (Rue du Temple 8). Ouvertes du lundi au jeudi selon les sites
- **Financement:** Sur le plan financier, le COSM pilote le Programme d'intégration cantonal (PIC 3) 2024-2027. Ce programme est la source de financement principale pour les mesures d'intégration et de prévention des discriminations. Le financement est assuré à 50% par le canton et à 50% par la Confédération (via le SEM et le Service de lutte contre le racisme - SLR).
- **Le financement fédéral provient de deux sources:** un forfait d'intégration (environ 18 000 CHF par personne) pour les individus relevant du domaine de l'asile (réfugiés reconnus et admissions provisoires) et un crédit d'encouragement de l'intégration pour les mesures destinées à l'ensemble de la population migrante. Les projets de la SACR, par exemple, peuvent recevoir un soutien financier allant jusqu'à 2 000 CHF via ce dispositif.

1.3 Valais

Service de l'action sociale (SAS): Le Service de l'action sociale (SAS) est un organe stratégique du canton du Valais, rattaché au Département de la santé, des affaires sociales et de la culture (DSSC). Il pilote la politique sociale cantonale dans son ensemble, incluant les domaines de l'asile, de l'intégration et de la cohésion sociale. Sur le plan institutionnel, il dépend directement du gouvernement cantonal (Conseil d'État) via le DSSC, et par ricochet est lié aux dispositions fédérales en matière d'asile (par ex. la Loi sur l'asile, LAsi). Le SAS collabore étroitement avec le Service de la population et des migrations (SPM) pour garantir la cohérence entre politique sociale et migratoire. Il est aussi l'interlocuteur des communes et des organisations partenaires sociales (Service de l'action sociale, n.d.).

En matière de lutte contre le racisme, le SAS, via son service Office de l'asile (OASI), veille à ce que les personnes relevant du domaine de l'asile bénéficient d'un accès aux mesures d'intégration et d'accompagnement social, ce qui contribue à réduire les vulnérabilités et les discriminations structurelles liées aux origines ou aux statuts (Etat du Valais, 2024). C'est un maillon fondamental dans le dispositif global de prévention du racisme en Valais.

Financièrement, le SAS est alimenté par le budget cantonal (charges et recettes planifiées en 2024 : dépenses totales d'environ CHF 404 335 100 et recettes de CHF 191 229 900) selon les documents budgétaires cantonaux (État du Valais, 2024). Il ne bénéficie pas directement de flux séparés fédéraux via le Programme d'intégration cantonal (PIC), car l'asile relève de la compétence cantonale/fédérale, tandis que le dispositif d'intégration (via le SPM) reçoit le financement fédéral. Le SAS intervient en subsidiarité (communes et canton) dans le domaine social. Ce financement mixte lui permet de faciliter l'accès aux droits sociaux pour les personnes migrantes ou réfugiées, réduisant ainsi les discriminations systémiques (Canton du Valais, 2023).

Ainsi, le lien institutionnel se présente comme : Fédération (LAsi) - Canton (DSSC/SAS) - Communes + partenaires sociaux, avec un effet indirect sur la lutte contre le racisme par l'intégration sociale.

Service de la population et des migrations (SPM)

Le SPM est la cellule opérationnelle cantonale chargée de la mise en œuvre de la politique d'intégration des personnes étrangères et de la gestion de l'état civil. Il dépend également du DSSC, mais il agit comme le bras exécutif principal dans les domaines de la migration et de l'intégration, sous la coordination du SAS. Le SPM assure la gestion des autorisations de séjour, de l'état civil, et du Programme d'intégration cantonal (PIC3) 2024–2027, tout en coordonnant les délégués à l'intégration et les projets communaux (Canton du Valais, 2023).

Dans sa mission, le SPM joue un rôle direct dans la lutte contre le racisme : il organise la Semaine valaisanne d'actions contre le racisme (SACR) en collaboration avec le Bureau d'écoute contre le racisme (BECR) et les délégués à l'intégration. Cette manifestation vise à sensibiliser la population, recueillir des témoignages et créer des outils de prévention (Bulletin Valais Wallis, 2025).

Sur le plan financier, le SPM est responsable de la mise en œuvre du PIC3 (2024–2027). Ce programme est cofinancé par la Confédération (via le Secrétariat d'État aux migrations, SEM) et par le canton du Valais : environ CHF 10 millions sur la période (CHF 5,4 millions du canton/communes et CHF 5 millions du SEM) (SWI swissinfo.ch, 2024). Le SPM distribue ces fonds aux communes, associations et projets régionaux.

Le lien institutionnel est donc : Fédération (SEM) - Canton (SPM) - Communes/Associations (délégués, projets PIC) - BECR ou autres mesures de sensibilisation. Ce flux financier permet la mise en œuvre de mesures ciblées de lutte contre les discriminations raciales, ancrant la politique anti-racisme dans la gouvernance locale. Le SPM collabore également avec le SAS pour coordonner les aspects sociaux liés à la migration, renforçant la cohérence entre intégration et lutte contre le racisme dans une approche systémique (Canton du Valais, 2023).

Bureau d'écoute contre le racisme (BECR)

Le BECR est une structure spécialisée, mandatée par le canton du Valais via le SPM, et gérée par la Croix-Rouge Valais depuis 2015. Il s'agit d'un modèle public-privé : bien qu'il soit juridiquement une association, il agit dans le cadre d'un mandat public du canton, inscrit dans le PIC3 (Integration-DC.ch, n.d.).

Le BECR offre un service d'écoute, de conseil et d'orientation pour les personnes victimes ou témoins de discriminations raciales, et conduit des activités de prévention et de sensibilisation (ateliers, interventions scolaires, campagnes régionales). Ces actions sont coordonnées avec le SPM et soutenues par les communes, notamment lors de la Semaine valaisanne d'actions contre le racisme (SACR) (Canton du Valais, 2023).

Financièrement, le BECR s'inscrit dans l'axe « Vivre ensemble et participation » du PIC3, financé conjointement par le SEM et le canton : Confédération (via SEM) + Canton (via SPM) + Communes (via projets locaux) - subvention au mandat Croix-Rouge Valais/BECR. Bien qu'aucun budget public annuel spécifique ne soit publié, son financement est assuré dans le cadre de la politique d'intégration et de prévention du racisme (Croix-Rouge Valais, n.d.).

Ainsi, le BECR constitue le prolongement local de la politique anti-racisme du Valais, rattaché au SPM et soutenu par le PIC3, garantissant la cohérence entre intégration, prévention des discriminations et action sociale locale.

« Information importante – Réorganisation du Bureau d'écoute contre le racisme
Nous vous informons que le Bureau d'écoute contre le racisme connaît une réorganisation pour une durée indéterminée. Ses activités de conseil et de formation sont interrompues pendant ce processus » (Croix-Rouge Valais, n.d.)

La structure BECR n'assure donc plus actuellement le rôle de centre d'écoute. Le Valais est donc orphelin de toute structure du style pour le moment, en attendant de voir si le mandat est à nouveau attribué. En attendant, les individus sont redirigés vers d'autres institutions :

- En cas d'urgence pour votre vie ou votre intégrité : Police cantonale
- En cas de situation au travail : Service de protection des travailleurs
- En cas d'infraction : Centre d'aide aux victimes LAVI
- En cas de situations à l'école : Centre pour le développement et la thérapie de l'enfant et de l'adolescent (CDTEA)
- En cas de situation de logement : ASLOCA Valais
- Pour le soutien aux victimes et témoins de traite des êtres humains: AVIT - Association valaisanne de soutien aux victimes et témoins de traite des êtres humains
- En cas d'autres thèmes : Commission fédérale contre le racisme

Cette situation a perduré jusqu'au 1er avril 2026, date à laquelle il a été annoncé que le mandat précédemment confié à la Croix-Rouge valaisanne pour la gestion du BECR serait repris par Caritas Valais. Cette transition marque une réorganisation importante du dispositif cantonal de lutte contre le racisme, visant à rétablir une permanence d'écoute après une période d'interruption des activités.

La reprise du mandat par Caritas Valais s'inscrit dans une logique de continuité du modèle mandaté, caractéristique du canton, reposant sur la délégation de cette mission à un acteur associatif disposant d'une expertise reconnue dans le domaine social et de l'accompagnement des populations vulnérables. Elle doit permettre de relancer les prestations d'écoute, de conseil et d'orientation, tout en réaffirmant le rôle du centre comme interface entre les victimes, les institutions publiques et les dispositifs de soutien existants.

Cette réorganisation illustre également la dépendance de ces structures aux décisions politico-institutionnelles et aux mécanismes de financement liés aux Programmes d'intégration cantonaux (PIC). L'interruption temporaire du BECR, suivie de sa réactivation sous une nouvelle gestion, met ainsi en évidence la fragilité potentielle de ces dispositifs, mais aussi leur importance dans l'architecture globale de la lutte contre le racisme au niveau cantonal.

Références:

- Bulletin Valais Wallis. (2025, mars). *Semaine valaisanne d'actions contre le racisme 2025*. <https://www.bulletinvalaiswallis.ch/fr/actualites/semaine-valaisanne-dactions-c-ontre-le-racisme-2025-168545>
- Canton du Valais. (2023). *Programme d'intégration cantonal 2024-2027 (PIC3)*. <https://www.vs.ch/web/spm/integration>
- Croix-Rouge Valais. (n.d.). *À l'écoute : Bureau d'écoute contre le racisme*. <https://www.croix-rouge-valais.ch/>
- État du Valais. (2024). *Budgets 2024 – Mandats de prestations politiques*. vs.ch.
- Integration-DC.ch. (n.d.). *Connaissez-vous le Bureau d'écoute contre le racisme ?* <https://integration-dc.ch/connaissez-vous-le-bureau-decoute-contre-le-racism e>
- Service de l'action sociale. (n.d.). *Office de l'asile (OASI)*. <https://www.vs.ch/web/sas/asile/office>
- SWI swissinfo.ch. (2024, 31 janvier). *Le Valais va investir plus de cinq millions pour l'intégration*. <https://www.swissinfo.ch/fre/le-valais-va-investir-plus-de-cinq-millions-pour-l%27int%C3%A9gration>

1.4 Fribourg

Service de l'action sociale (SASoc, Fribourg)

Le Service de l'action sociale (SASoc) du canton de Fribourg est un organe stratégique relevant de la Direction de la santé et des affaires sociales (DSAS) et responsable du pilotage global de la politique sociale cantonale, incluant la gestion de l'aide aux personnes en situation de précarité et le suivi des personnes relevant du domaine de l'asile (État de Fribourg, 2024). Sur le plan institutionnel, le SASoc dépend directement du gouvernement cantonal via la DSAS et intervient dans le cadre des dispositions fédérales telles que la Loi sur l'asile (LAsi) pour les personnes protégées provisoirement, ce qui structure ses responsabilités et ses collaborations avec les instances fédérales compétentes (État de Fribourg, 2024). Le SASoc collabore étroitement avec le Bureau de l'intégration des migrant·e·s et de la prévention du racisme (IMR) afin de garantir la cohérence entre politique sociale et politique d'intégration, en veillant à ce que les dispositifs d'accompagnement social soutiennent également l'inclusion des personnes migrantes et réfugiées (État de Fribourg, 2024).

Dans l'exercice de ses missions, le SASoc contribue indirectement à la lutte contre le racisme en facilitant l'accès aux droits sociaux et aux services publics pour l'ensemble des résidents du canton ; en garantissant un accompagnement social adapté et un soutien matériel aux personnes vulnérables, il réduit des facteurs de marginalisation

qui peuvent rendre certaines populations particulièrement exposées à la discrimination et s'inscrit ainsi dans une logique de prévention des inégalités structurelles (État de Fribourg, 2024).

En matière de financement, les chiffres 2024 montrent que les dépenses liées à l'aide matérielle pour les personnes bénéficiant d'une protection provisoire (permis S) s'élèvent à CHF 54'639'628, dont CHF 52'906'976 sont couverts par des forfaits fédéraux et le solde à la charge du canton s'élève à CHF 11'732'652 (État de Fribourg, 2024).

Ce schéma de financement mixte (ressources fédérales et cantonales) permet au SASoc d'assurer des mesures pérennes d'accompagnement social et matériel, tout en maintenant un lien institutionnel clair entre la Confédération, le canton et les communes/partenaires sociaux pour la mise en œuvre opérationnelle des politiques d'asile et d'intégration (État de Fribourg, 2024).

Bureau de l'intégration des migrant·e·s et de la prévention du racisme (IMR, Fribourg)

Le Bureau de l'intégration des migrant·e·s et de la prévention du racisme (IMR) est rattaché à la Direction de la sécurité, de la justice et du sport (DSJS) et constitue l'organe cantonal chargé de définir et de mettre en œuvre la politique d'intégration des personnes migrantes ainsi que la politique de prévention du racisme, en tant qu'interlocuteur cantonal, communal et fédéral (État de Fribourg, n.d.-a). L'IMR porte et met en œuvre le Programme d'intégration cantonal (PIC3 2024–2027), qui organise les priorités d'action autour de l'accueil et de l'information des migrant·e·s, du développement de projets collectifs favorisant la cohésion sociale (« Agir ensemble »), du soutien d'actions de sensibilisation et de prévention du racisme, ainsi que du soutien à la parentalité ; l'IMR assure également la coordination et l'accompagnement des communes et des associations dans la mise en œuvre de ces projets (État de Fribourg, n.d.-a ; État de Fribourg, n.d.-b).

Sur le plan financier, l'ensemble du PIC3 pour la période 2024–2027 est estimé à CHF 35,6 millions, la contribution de la Confédération étant évaluée à environ 88 %, ce qui illustre un modèle de financement où les ressources fédérales transitent par le canton (IMR) pour être redistribuées aux communes et associations locales portant des projets d'intégration et de prévention du racisme (La Gruyère, 2024 ; État de Fribourg, n.d.-b).

Ce schéma institutionnel Confédération - Canton (IMR) - Communes/Associations favorise l'ancrage local des actions et permet à l'IMR d'agir non seulement au niveau stratégique mais aussi en appui opérationnel aux projets de terrain qui visent à réduire les discriminations et à renforcer la participation sociale des personnes migrantes.

Info-Racisme Fribourg

Info-Racisme Fribourg est une structure de terrain mandatée par l'IMR et généralement gérée par une association (par exemple Caritas Suisse) chargée d'accueillir, conseiller et orienter les personnes victimes ou témoins de discriminations raciales dans le canton (État de Fribourg, n.d.-b ; Caritas Suisse, n.d.). En tant que dispositif opérationnel explicitement inscrit dans le cadre du PIC3, Info-Racisme a pour mission d'offrir un point d'entrée concret pour les victimes et témoins de discriminations, de fournir des conseils pratiques et d'orienter vers les services compétents, tout en participant aux actions de sensibilisation locales et aux partenariats avec les communes et les acteurs associatifs (État de Fribourg, n.d.-b).

Le financement de cette structure provient principalement du canton via l'IMR dans le cadre du PIC3 et peut être complété par des fonds fédéraux dédiés à la prévention du racisme, conformément au modèle de financement qui articule les contributions de la Confédération, du canton et des communes pour soutenir des dispositifs locaux de prévention et d'accompagnement (La Gruyère, 2024 ; État de Fribourg, n.d.-b).

Info-Racisme constitue ainsi le prolongement local de la politique anti-racisme cantonale, permettant de relier les objectifs stratégiques définis par l'IMR aux réalités du terrain et d'assurer que les victimes disposent d'un accompagnement adapté, tandis que le flux institutionnel se présente de la manière suivante : Confédération (PIC3) - Canton (IMR) - Associations/Structures locales (Info-Racisme) pour l'exécution opérationnelle.

Références:

- Caritas Suisse. (n.d.). Info-Racisme Fribourg. <https://www.caritas.ch/fr/services/infos-racisme>
- État de Fribourg. (2024). Faits marquants et chiffres clés (SASoc). <https://www.fr.ch/dsas/sasoc/faits-marquants-et-chiffres-cles-sasoc>
- État de Fribourg. (n.d.-a). La mission de l'IMR. <https://www.fr.ch/dsjs/imr/la-mission-de-limr>
- État de Fribourg. (n.d.-b). Soutenir et accompagner des projets. <https://www.fr.ch/dsjs/imr/soutenir-et-accompagner-des-projets>
- La Gruyère. (2024, 15 janvier). Le canton s'engage pour l'intégration des migrants et la prévention du racisme. La Gruyère. <https://www.lagruyere.ch/2024/01/le-canton-s%E2%80%99engage-pour-l%E2%80%99int%C3%A9gration-des-migrants-et-la-pr%C3%A9vention-du-racisme.html>

1.5 Vaud

Le canton de Vaud présente des spécificités dans sa politique d'intégration et de lutte contre le racisme du fait de son territoire très étendu sur de nombreuses communes et de son pourcentage d'étranger qui est supérieur de 10 points à la moyenne nationale (PIC III 2024-2027 (BCI), s. d.). Le canton de Vaud est doté d'une loi sur l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (LIEPR) datant de 2007. Cette loi fixe de manière claire le cadre de la politique d'intégration et de lutte contre le racisme dans le canton de Vaud et précède les premiers PIC fédéraux apparaissant en 2014. Cependant, l'État de Vaud, les communes et la société civile étaient déjà engagés en faveur de l'intégration et de la lutte contre le racisme auparavant. L'article 68 de la constitution vaudoise de 2003 stipule que l'État et les communes se doivent de favoriser l'accueil et l'intégration des étrangers dans le respect réciproque (Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI), s. d.). En 2009, le Conseil d'État fixe la prévention du racisme dans les priorités cantonales (Ibid.).

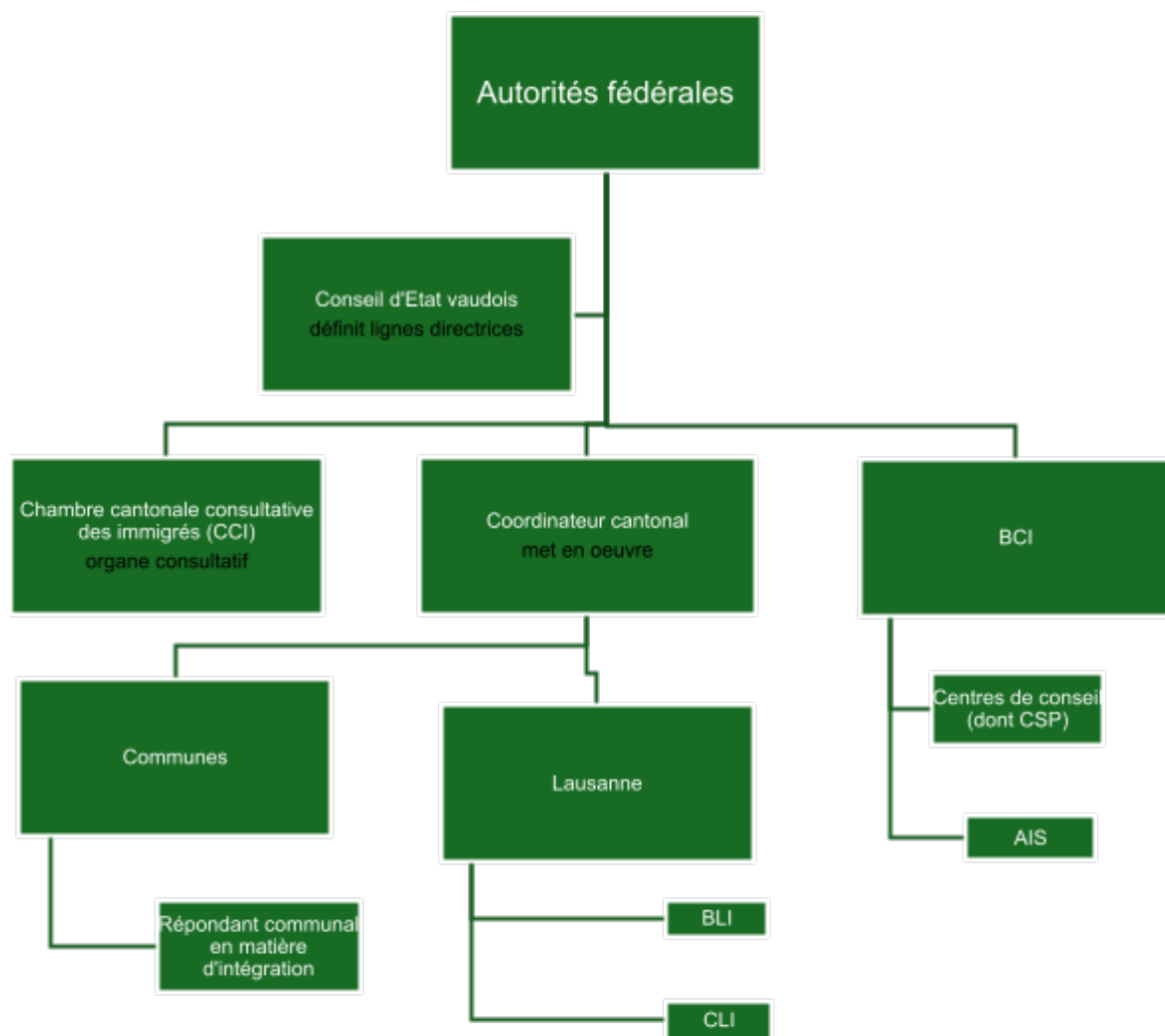
L'organisation de la politique d'intégration et lutte contre le racisme

Le conseil d'État vaudois définit les lignes directrices et les priorités cantonales en matière de politique d'intégration et de lutte contre le racisme (LIEPR, 2007). Pour cela, il s'appuie sur le coordinateur cantonal et la chambre cantonale consultative des immigrés (CCI). La CCI est un organe consultatif du conseil d'État et ses membres sont nommés par le Conseil d'État (Ibid). Elle formule des recommandations au Conseil d'État et établit un rapport annuel. Le coordinateur cantonal met en œuvre la politique vaudoise d'intégration et de lutte contre le racisme, tandis que le BCI, placé sous sa responsabilité, en assure l'application concrète. Le BCI finance de nombreux projets liés à la prévention du racisme, notamment la Semaine d'action contre le racisme (SACR) (BCI, État de Vaud, 2025). Il joue un rôle central de coordination entre les différents acteurs engagés dans cette politique (Ibid.), en assurant à la fois le lien avec les autorités fédérales et la collaboration avec les communes (LIEPR, 2007). Il possède également un centre d'écoute pour les victimes de racisme et subventionne un deuxième centre d'écoute, le CRSP (Centre social protestant), pour les incidents ayant eu lieu dans les districts du Jura-Nord vaudois ou de la Broye-Vully. Dans le canton de Vaud, toutes les communes se doivent de désigner un répondant communal en matière d'intégration. De plus, 5 communes sont liées au canton par une convention « mini-PIC » à savoir une convention sur le même modèle que les PIC mais au niveau communal (BCI, État de Vaud, 2025). La commune de Lausanne dispose d'une organisation particulièrement développée en termes de politique de lutte contre le racisme. En effet, la ville de Lausanne est dotée du CLI (Commission lausannoise pour l'intégration des immigrés), un organe consultatif de la municipalité lausannoise. Son rôle est de suivre les politiques d'intégration et lutte contre le racisme et de proposer des recommandations à la municipalité (CLI – Ville de Lausanne, 2025). Elle gère également des fonds comme le fonds lausannois d'intégration, le fond interculturel et le prix Diversité-Emploi-Formation. De plus, la ville de Lausanne possède le BLI (Bureau lausannois pour les immigrés) qui est le service

communal de référence en matière d'intégration et de prévention du racisme (Ibid.). Celui-ci gère la Permanence Info-Racisme, qui s'adresse à toute personne victime de racisme sur le territoire lausannois. Concernant le financement, l'État vaudois peut apporter un soutien financier à certaines activités en lien avec l'intégration et la lutte contre le racisme. Ses subventions sont accordées pour une durée maximale de trois ans sur la base d'un budget détaillé (LIEPR, 2007).

Les PIC vaudois

Le PIC I (2014-2017) a permis au canton de développer sa politique de prévention du racisme et de renforcer les domaines de la langue, de l'emploi et de la cohésion sociale. Il a également permis d'accroître la visibilité du BCI et de développer des coopérations avec d'autres services de l'État (PIC III 2024-2027 (BCI), s. d.). Le PIC II (2018-2021) a consolidé les mesures déjà mise en place et a renforcé la position du BCI au sein des administrations cantonales et communales ainsi que la collaboration interservices (Ibid). Avant 2024 le canton disposait donc d'une base légale solide et d'un BCI reconnu pour son expertise et son rôle clé dans la prévention du racisme, étant l'élément central de la politique d'intégration et de lutte contre le racisme dans le canton de Vaud. Ces acquis constituent le socle sur lequel le PIC III (2024–2027) a été élaboré. Le PIC III se compose de trois piliers fixés par la confédération : l'objectif ancrage dans les structures ordinaires (l'idée de faire de l'intégration une mission partagée par les institutions publiques et les acteurs ordinaires), l'objectif domaine des étrangers et l'objectif domaine de l'asile (Ibid.). En plus des 7 domaines d'encouragement existants fixés par la confédération, le PIC III vaudois introduit 5 objectifs transversaux à intégrer dans toutes les mesures : la régionalisation des mesures, l'opérationnalisation des mesures, l'impact des mesures, la digitalisation et la communication (Ibid). Dans cette dynamique, une plateforme de tous les délégués communaux à l'intégration a été créée afin de favoriser les synergies locales. Depuis 2019, la confédération a lancé l'agenda intégration suisse (AIS), piloté dans le canton de Vaud par le BCI, renforçant ainsi son rôle central dans la politique d'intégration vaudoise. Le BCI assure le pilotage tandis que l'EVAM (Etablissement vaudois d'accueil des migrants) et le CSIR (Centre social d'intégration des réfugiés) assurent la mise en œuvre de l'AIS (Ibid). Ainsi, un groupe d'accompagnement stratégique réunissant le BCI, l'EVAM, le CSIR, le DIRIS et le coordinateur cantonal en matière d'asile fixe les grandes orientations de l'AIS (Ibid.). De plus, un groupe interdépartemental "Agenda Intégration Suisse" créé par décision du Conseil d'État et co-présidé par les cheffes du DEIEP et du DSAS, assure le suivi institutionnel, avec un secrétariat exécutif confié au BCI. Le rôle de ce groupe est d'informer les institutions concernées de l'avancement de l'AIS dans le canton (Ibid.). Le PIC III continue cette collaboration entre le BCI et les institutions concernées en mettant l'accent sur l'intégration socioprofessionnelles des femmes et l'accès aux études supérieures.



1.6 Jura

Le canton du Jura a adopté un modèle de centralisation étatique interne où le service d'intégration gère directement la prévention du racisme et l'accueil des victimes. Contrairement à d'autres cantons, l'antenne n'est pas externalisée à une ONG, principalement en raison de l'absence d'acteurs associatifs spécialisés dans le domaine sur le territoire jurassien.

Bureau de l'Intégration et de la Citoyenneté (BIC) (Anciennement Bureau de l'intégration des étrangers et de la lutte contre le racisme - BI), Faubourg des Capucins 20, 2800 Delémont - secre.bi@jura.ch

Le BIC est la structure institutionnelle dédiée à ces enjeux. Depuis 2022, il est rattaché au Service de l'action sociale (SAS), lui-même subordonné au Département de l'intérieur (DIN). Il fonctionne avec des ressources limitées, soit un total de 120% d'équivalent temps plein (ETP) répartis entre la déléguée responsable et un collaborateur administratif.

- **Fonctionnement:** Le BIC joue un rôle opérationnel direct. Il dispose d'une « Antenne de consultation » intégrée qui offre un service gratuit d'écoute, de conseil et d'orientation. En pratique, l'antenne traite peu de cas (environ 6 l'an dernier), une faible visibilité historique et la forte proximité sociale du canton freinant les dénonciations. L'activité se concentre sur l'écoute et l'information juridique, car les victimes craignent souvent les répercussions, notamment professionnelles, en cas de procédure. Le BIC est membre du Réseau de centres de conseil (Dosyra) depuis 2016 et participe activement au Réseau Latin, un espace d'échange de bonnes pratiques entre les centres romands (VD, GE, NE, JU). Il organise également la Semaine de lutte contre le racisme.
- **Point de contact officiel:** Le BIC est l'interlocuteur désigné par le canton. Il collabore ponctuellement avec des acteurs nationaux comme la Commission fédérale contre le racisme (CFR) ou Humanrights.ch pour obtenir un appui juridique, ainsi qu'avec des centres spécialisés comme la CICAD ou le DIAC pour des formes spécifiques de racisme.
 - Le financement est donc mixte, provenant de la Confédération (SEM) et du canton du Jura. Le PIC 3 jurassien identifie spécifiquement la "Gestion de la diversité et protection contre les discriminations" comme l'un de ses sept domaines d'intervention prioritaires.

- **Environnement des parties prenantes et des ONG:** L'environnement jurassien se caractérise par une faiblesse du tissu associatif spécialisé. Il n'existe pas d'ONG dont le cœur de métier est la lutte contre le racisme dans le canton, ce qui rend l'externalisation de l'antenne difficilement viable. Si des ONG comme Caritas participent ponctuellement à des projets de sensibilisation, elles n'ont pas l'expertise pour la consultation. Un potentiel de collaboration reste inexploité, notamment pour le recours à des médiateurs ou des juristes spécialisés, ressources qui font actuellement défaut au BIC. De plus, si les ONG disposent d'une plus grande liberté pour dénoncer le racisme institutionnel, le modèle étatique actuel privilégie un accès direct aux services de l'État, bien que l'autocritique institutionnelle reste un défi politique majeur.

Annexe 3: Protocole d'Entretiens



INSTITUT DE HAUTES
ÉTUDES INTERNATIONALES
ET DU DÉVELOPPEMENT
GRADUATE INSTITUTE
OF INTERNATIONAL AND
DEVELOPMENT STUDIES

Protocole d'Entretiens

Applied Research Project (ARP 62)

**Lutter efficacement contre le racisme en Suisse romande :
Quelle place pour les centres d'accueil et d'écoute des victimes ?**

Simon Bartolomé Orias, Gaëtan Yerly, Léa Awa Ouedraogo, Emma Schaber

Supervision académique

Faculty Lead : Prof. Souhaïl Belhadj-Klaz, *TA* : Francesca Martens

Partenaires

Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme : Amina Benkais Benbrahim, *Association GVA²* : Stéphanie Sarfati

Genève, janvier 2026

1. Méthodologie des entretiens qualitatifs	2
1.1 Entretiens individuels semi-directifs	3
1.2 Focus groupes restreints	4
1.3 Justification du dispositif méthodologique	4
2. Cibles des entretiens	5
2.1 Focus sur la Romandie	5
2.2 Cibles prioritaires	5
2.3 Extension des cibles	8
3. Questions d'entretien	11
3.1 Questions introductives:	11
3.2 Questions clés :	11
4. Considérations éthiques	12
4.1 Principe de non-malfaisance	12
4.2 Consentement libre et éclairé	12
4.3 Respect de la confidentialité et de l'anonymat	12
4.4 Gestion et protection des données	13
4.5 Timeline	13

1. Méthodologie des entretiens qualitatifs

Afin d'analyser le rôle, le fonctionnement et les marges de manœuvre des centres d'accueil et d'écoute pour les victimes de racisme en Suisse romande, la recherche s'appuie sur des entretiens qualitatifs semi-directifs, complétés, lorsque pertinents, par des focus groupes en format restreint. Ce choix méthodologique permet de saisir à la fois les logiques institutionnelles formelles et les pratiques concrètes de mise en œuvre sur le terrain.

1.1 Entretiens individuels semi-directifs

Les entretiens individuels constituent l'outil principal de collecte de données qualitatives, en particulier dans les cantons ou structures où une seule personne occupe une fonction-clé (direction, coordination, responsable de centre, référent.e cantonal.e, ou au niveau fédéral).

Ils se déroulent en présence de deux membres de l'équipe de recherche : l'un chargé de la conduite de l'entretien et de l'animation de la discussion, l'autre dédié à la prise de notes détaillées, afin de garantir à la fois la fluidité de l'échange et la qualité du matériau recueilli.

Le caractère semi-directif des entretiens repose sur une grille thématique commune (fonctionnement du centre, articulation avec les politiques cantonales et fédérales, ressources disponibles, publics atteints, marges de discrétion, limites et besoins), tout en laissant une large place à l'expression libre des personnes interrogées. Cette approche permet non seulement de couvrir les dimensions prévues par le cadre analytique, mais également de faire émerger des enjeux non anticipés, révélateurs des réalités du terrain.

Les entretiens sont menés dans un cadre volontairement formel et confidentiel, favorisant une parole réflexive sur les pratiques professionnelles, les contraintes institutionnelles et les tensions entre missions officielles et situations concrètes rencontrées.

1.2 Focus groupes restreints

En complément, des focus groupes de petite taille sont envisagés dans certaines structures, réunissant idéalement deux personnes appartenant au même service ou centre, par exemple un·e responsable hiérarchique et un·e collaborateur·rice opérationnel·le. Ce format permet de susciter une discussion croisée autour du fonctionnement interne des dispositifs et de la répartition effective des rôles.

Ces échanges collectifs sont particulièrement mobilisés pour analyser :

- Les dynamiques internes de prise de décision
- La circulation de l'information
- Les divergences ou convergences de perception entre niveaux hiérarchiques
- Ainsi que la compréhension partagée (ou non) du positionnement du centre dans le dispositif cantonal et fédéral.

Les focus groupes s'appuient notamment sur les supports de cartographie institutionnelle élaborés dans le cadre du projet (graphiques, schémas des flux institutionnels), utilisés comme outils de discussion afin de favoriser la co-construction du discours et l'enrichissement mutuel des informations entre participant.e.s.

1.3 Justification du dispositif méthodologique

La combinaison d'entretiens individuels et de focus groupes permet une triangulation qualitative des données, essentielle pour une évaluation fine des centres d'écoute. Elle offre un accès privilégié aux pratiques professionnelles, aux logiques de mise en œuvre « par le bas » des politiques publiques et aux effets concrets du cadre institutionnel et financier sur l'action quotidienne des centres. En commençant par les centres d'écoute et les travailleurs qui sont dans la mise en application, sur le terrain cela va nous permettre de confronter les individus en amont de la chaîne institutionnelle avec les éléments récoltés « en bas ».

Cette méthodologie est pleinement cohérente avec les objectifs du projet ARP 62, qui visent à dépasser une analyse strictement formelle des dispositifs pour comprendre comment la lutte contre le racisme se déploie concrètement à l'échelle cantonale, à travers les acteurs de terrain et leurs marges d'action réelles.

2. Cibles des entretiens

2.1 Focus sur la Romandie

Cette région constitue aujourd'hui le seul espace en Suisse où une dynamique de coordination intercantonale en matière de lutte contre le racisme est non seulement active, mais en voie de formalisation institutionnelle. En Suisse romande, les échanges réguliers entre centres d'écoute, bureaux cantonaux de l'intégration et acteurs associatifs ont progressivement dépassé le stade informel pour s'inscrire dans une logique de structuration régionale, portée notamment par le canton de Vaud. Cette dynamique singulière a attiré l'attention du Service de lutte contre le racisme (SLR), qui envisage d'en faire un modèle de référence à l'échelle nationale, dans un contexte marqué par l'absence persistante d'une stratégie fédérale unifiée. La volonté récente de formaliser cette coordination, par exemple à travers l'élaboration d'un règlement ou d'un cadre commun de fonctionnement, met toutefois en lumière des tensions et résistances cantonales, liées tant aux spécificités du fédéralisme suisse qu'aux divergences de priorisation politique de la lutte contre le racisme. Ces résistances ne constituent pas un frein à l'analyse, mais au contraire un terrain empirique particulièrement fécond, permettant d'observer les mécanismes de négociation, d'appropriation ou de contestation des instruments de coordination intercantonale.

Dans ce contexte, la Suisse romande apparaît comme un laboratoire privilégié pour analyser les conditions de possibilité, mais aussi les limites, d'une harmonisation des pratiques antiracistes dans un système fédéral fortement décentralisé. Le focus régional se justifie ainsi non seulement par des raisons de faisabilité méthodologique, mais surtout par la pertinence analytique d'un espace où s'articulent simultanément innovation institutionnelle, volontés de standardisation et résistances politiques. Étudier cette dynamique à un stade encore évolutif permet de produire des connaissances directement utiles aux acteurs institutionnels impliqués, tout en contribuant plus largement à la réflexion sur la gouvernance multi-niveaux des politiques de lutte contre le racisme en Suisse.

2.2 Cibles prioritaires

Premièrement, les cibles prioritaires des entretiens sont les centres d'accueil et d'écoute pour les victimes de racisme en Suisse romande. Comme indiqué précédemment, ces structures présentent plusieurs avantages méthodologiques majeurs : elles sont relativement faciles d'accès, disposent d'un cadre organisationnel déjà stabilisé et sont intégrées dans des réseaux romands existants, favorisant une approche comparative cohérente à l'échelle régionale.

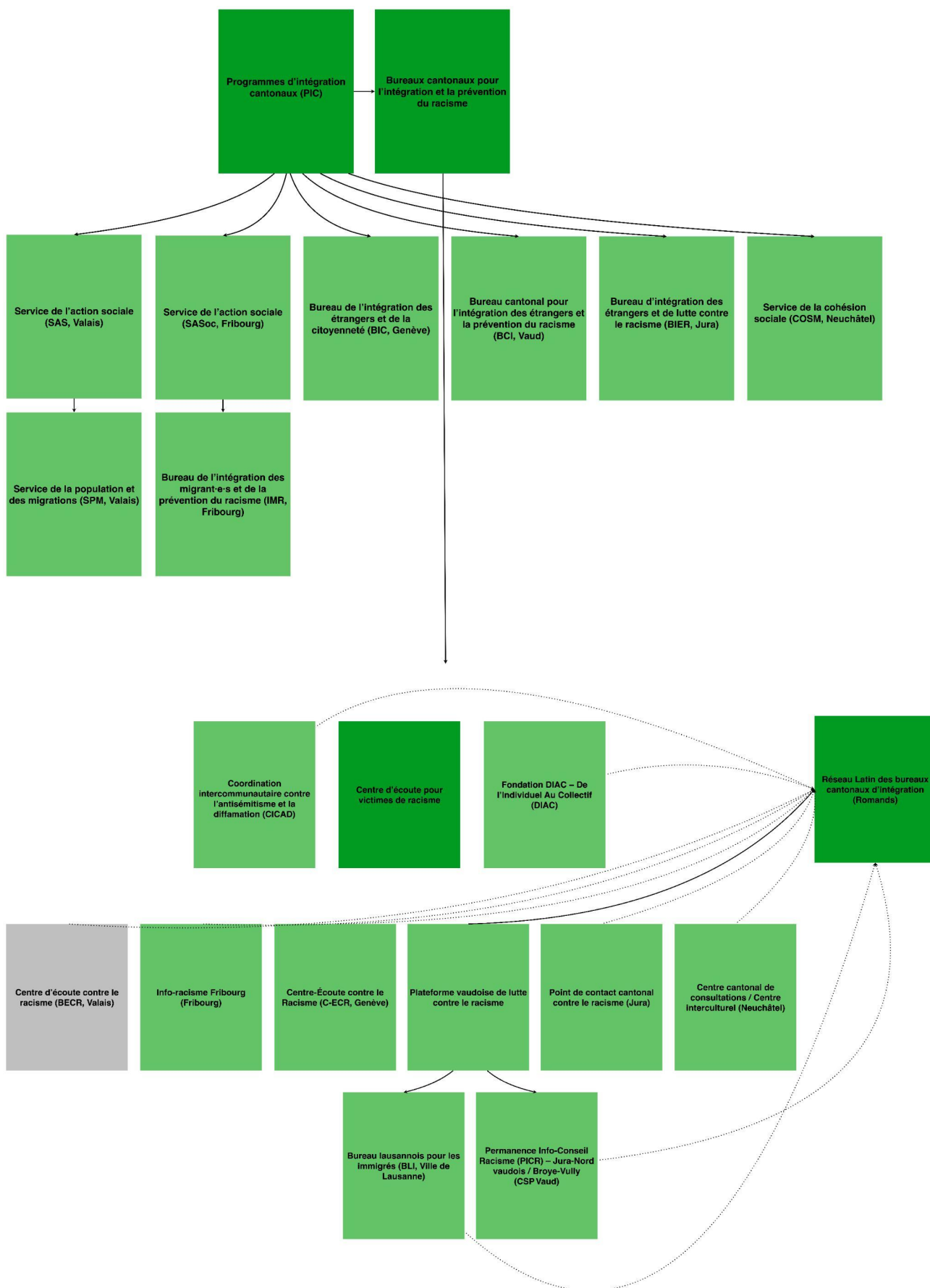
Pour chaque centre, il est envisagé de mener des entretiens avec deux profils complémentaires :

- Une personne occupant une position hiérarchiquement élevée (direction du centre, responsable de dispositif ou référent·e au sein du bureau cantonal compétent)
- Un·e employé·e opérationnel·le impliqué·e dans l'accueil, l'accompagnement ou la médiation avec les personnes concernées.

Ce double ciblage vise à croiser les logiques stratégiques (missions, priorités politiques, contraintes budgétaires, relations avec l'État) avec les pratiques quotidiennes de terrain (prise en charge des situations, marges de discrétion, arbitrages concrets, relations avec les bénéficiaires), le tout en profitant des déplacements pour rentabiliser le quota temps investi-informations obtenues. Il permet également d'identifier d'éventuels écarts entre les objectifs et vision de la hiérarchie et la vision du personnel, logique de comparaison qu'on va retrouver tout au long du travail. Pour réaliser cela il faudrait donc deux entretiens par centre romand ce qui ferait environ une vingtaine d'entretiens individuels.

Deuxièmement, l'analyse comparative des entretiens permettra d'opérer des rapprochements entre centres présentant des modes de fonctionnement similaires (par exemple : centres internalisés à l'administration cantonale, structures associatives mandatées, modèles hybrides). À partir de ces regroupements, des idéaux-types de centres pourront être construits comme outils analytiques, afin d'examiner dans quelle mesure la forme organisationnelle, le degré d'autonomie institutionnelle ou le type de financement influencent l'accessibilité, la portée et l'efficacité perçue des dispositifs.

Cette phase d'enquête qualitative vise ainsi à interroger plus spécifiquement la partie intermédiaire du système institutionnel, correspondant aux centres d'accueil et d'écoute eux-mêmes, soit la partie verte du schéma analytique élaboré dans le cadre du projet. Elle constitue un niveau clé d'analyse, à l'interface entre les orientations politiques cantonales et fédérales et l'expérience concrète des personnes confrontées au racisme.



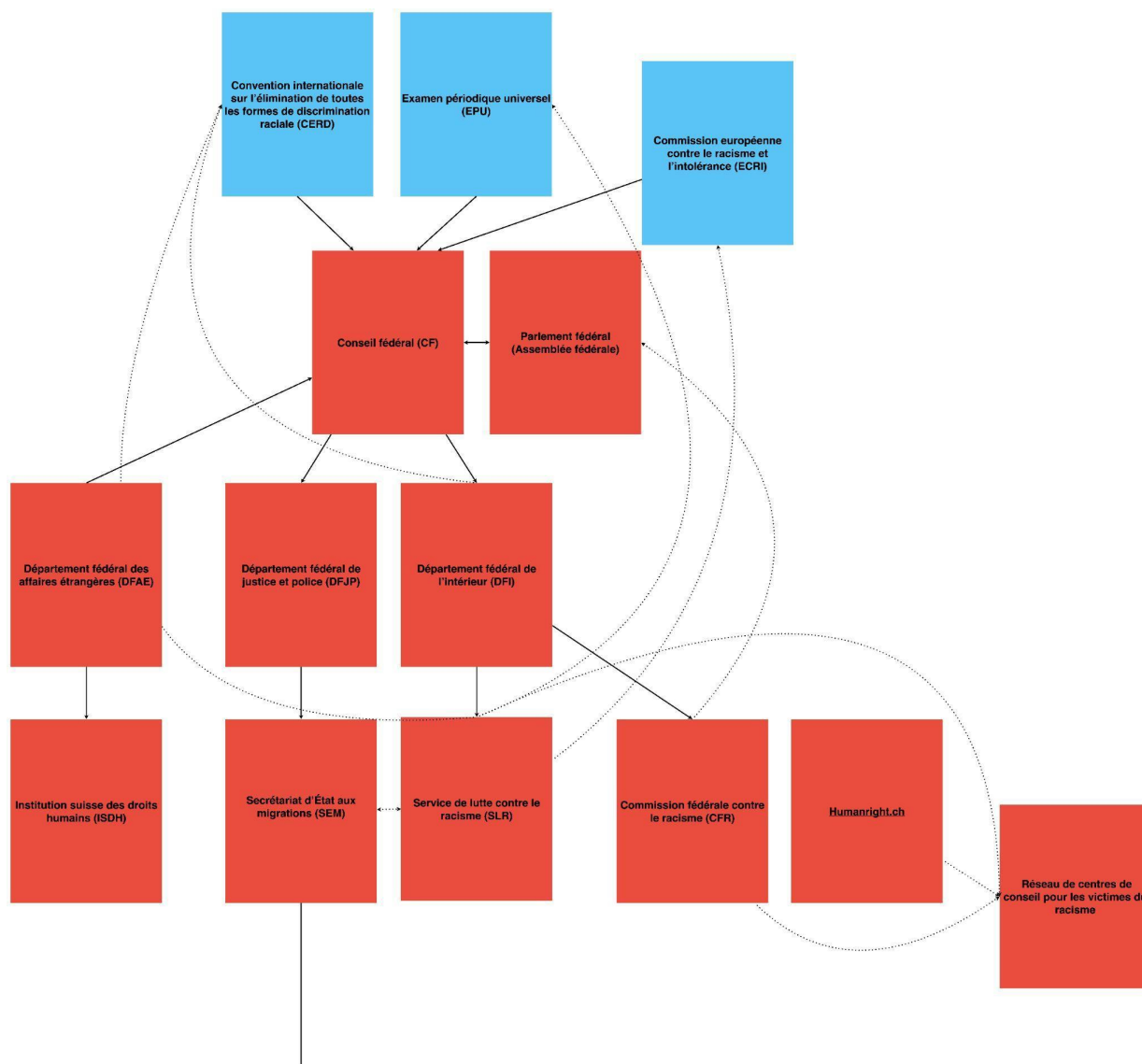
2.3 Extension des cibles

Dans un deuxième temps, et comme exposé dans la justification du dispositif méthodologique, la recherche vise à interroger des acteurs décisionnels au niveau fédéral, et potentiellement au niveau cantonal, en fonction des éléments qui émergeront des entretiens menés auprès des centres. Cette étape repose sur une logique progressive : les premiers résultats de terrain permettront d'identifier plus précisément les personnes et institutions les plus pertinentes pour éclairer les mécanismes de décision et de coordination à un niveau supérieur. Les entretiens chercheront à cibler des responsables au sein des principaux organismes fédéraux et paraétatiques identifiés lors du mapping institutionnel et des premiers contacts de terrain, en particulier :

- Le Secrétariat d'État aux migrations (SEM)
- Le Service de lutte contre le racisme (SLR)
- La Commission fédérale contre le racisme (CFR)
- L'organisation humanrights.ch.

Ces acteurs constituent le niveau stratégique et normatif du dispositif (partie rouge du schéma analytique), à l'interface entre les orientations politiques, les cadres juridiques, les obligations internationales et la mise en œuvre cantonale. Pour avoir une vue globale du dispositif il faudrait un entretien pour chacune de ces organisations, si les entretiens précédents nous confirment leur importance. Cela ajouterait 4 entretiens, si ceux-ci sont concluants.

L'objectif de ces entretiens est multiple : il s'agira de documenter la réalité du travail décisionnel à ce niveau, de comprendre les contraintes institutionnelles et hiérarchiques propres à chaque entité, ainsi que leurs marges de manœuvre respectives. Une attention particulière sera portée à la manière dont ces acteurs perçoivent leur rôle vis-à-vis des cantons et des centres, ainsi qu'aux écarts éventuels entre les discours institutionnels et les pratiques observées sur le terrain. Cette phase permettra également d'analyser comment les obligations liées au rattachement administratif (département fédéral compétent) et aux engagements internationaux influencent les priorités, les arbitrages et les limites de l'action publique en matière de lutte contre le racisme.



Dans un troisième temps, la recherche ambitionne d'accéder au dernier niveau du graphe, le niveau international, considéré comme le niveau structurant des cadres normatifs et des injonctions adressées à la Suisse. Il s'agit ici des instances qui influencent directement ou indirectement les politiques mises en œuvre par le Conseil fédéral et le Parlement. Les organisations ciblées sont principalement :

- La Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI)
- Le Comité pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD), à travers l'examen périodique des rapports étatiques prévu par la Convention
- Le mécanisme de l'Examen périodique universel (EPU), relevant du Conseil des droits de l'homme des Nations Unies.

Tout comme pour les institutions fédérales, l'idéal serait d'avoir un entretien par institutions afin d'avoir une réelle vue d'ensemble des responsabilités de la Suisse et de ses résultats. Cela ajouterait donc 3 entretiens au total, portant la somme à 27 entretiens qui, en prenant en compte les imprévus, pourrait être présenté comme une fourchette totale entre 25 et 30 entretiens.

En fonction des moyens disponibles et des contraintes logistiques, les entretiens pourront être réalisés en présentiel ou à distance. La facilité d'accès au terrain des centres d'accueil, établie grâce aux contacts préalables déjà engagés, permettra de mener la majorité des entretiens à l'échelle cantonale en présentiel. Cette modalité est privilégiée afin de favoriser la qualité des échanges et l'ancrage empirique de l'enquête. Pour les autres niveaux institutionnels, notamment fédéral et international, les entretiens en ligne seront privilégiés, ceux-ci offrant une solution plus adaptée aux contraintes de disponibilité des interlocuteurs et aux ressources du projet.

Ces entretiens au niveau international viseront à recueillir le point de vue des instances internationales sur le respect, ou les manquements, de la Suisse à ses engagements en matière de lutte contre le racisme et de protection contre les discriminations. Ils permettront d'identifier les écarts entre les standards internationaux, les recommandations formulées et leur traduction effective dans les politiques nationales et cantonales.

Après avoir documenté successivement les réalités du terrain (centres), puis celles des institutions étatiques fédérales, cette dernière phase d'entretiens offrira une lecture synthétique et critique du système dans son ensemble. Elle permettra de mettre en perspective les données empiriques recueillies à tous les niveaux et d'identifier des leviers d'amélioration concrets, tant sur le plan institutionnel que politique, en vue de formuler des recommandations fondées et opérationnelles.

3. Questions d'entretiens

3.1 Questions introductives:

- Pouvez-vous vous présenter ? : Quelle formation avez-vous suivi, dans quel centre travaillez-vous et depuis combien de temps ? (sauf si anonyme)
- Comment évaluez-vous la situation du racisme en Suisse aujourd'hui ?
- Comment évaluez-vous la situation du racisme dans votre canton aujourd'hui?
- Qu'est-ce qu'un centre d'écoute ? Comment fonctionnent-ils ?

3.2 Questions clés:

- Profils des centres:
 - Pensez vous que vous disposez des moyens nécessaires pour remplir pleinement votre rôle ?
 - Si non, de quelles ressources manquez-vous le plus (financières, institutionnelles, etc...) ?
- Le lien avec la politique publique de lutte contre le racisme:
 - Quelle est la mission principale des centres selon vous ?
 - Selon vous, en quoi le travail de votre centre contribue-t-il aujourd'hui à la politique cantonale de lutte contre le racisme ?
 - Comment les centres pourraient jouer un rôle plus structurant dans la politique publique de lutte contre le racisme ? À quelles conditions ?
- Profils des personnes discriminées:
 - Quels profils de personnes font appel à votre centre ?
- Les demandes aux centres:
 - À quelles formes de racismes les usagers du centre sont le plus fréquemment confrontés ?
 - Quels types de situations/questions sont les plus fréquentes ?
 - Comment répondez-vous à ces demandes ?
- Questions finales:
 - Quelles attentes avez-vous pour notre projet ? (si vous en avez)
 - Quelles attentes avez-vous pour l'avenir du centre ?
 - Avez-vous une dernière information à nous donner ? Quelque chose à partager ?
 - Avez-vous une dernière question pour nous?

4. Considérations éthiques

4.1 Principe de non-préjudice

La recherche s'inscrit dans le respect du principe de non-malfaisance, qui oblige les chercheurs à prévenir ou à réduire autant que possible tout risque de préjudice ou de conséquence négative pour les personnes ou les groupes concernés. Dans le cadre de cette étude, une attention particulière est portée aux effets potentiels des entretiens sur les participant·e·s, notamment lorsque les échanges portent sur des expériences sensibles liées au racisme ou à la discrimination. Les chercheurs veillent ainsi à adopter une posture respectueuse, à éviter toute forme de stigmatisation et à interrompre ou réorienter l'entretien si un inconfort manifeste devait apparaître.

4.2 Consentement libre et éclairé

La participation à la recherche repose sur le consentement libre et éclairé des personnes interrogées. À cette fin, les chercheurs concluent un accord explicite avec les participant·e·s, portant sur les objectifs de la recherche, ses conséquences attendues, l'identité des mandataires et bailleurs de fonds, les usages prévus des données collectées, ainsi que les éventuels risques ou désagréments liés à la participation. Le degré d'anonymat et de confidentialité garanti est également précisé. Le consentement, exempt de toute formulation exonératoire et respectueux des droits fondamentaux, est obtenu par écrit.

4.3 Respect de la confidentialité et de l'anonymat

Les principes de confidentialité et d'anonymat sont discutés de manière transparente avec les participant·e·s avant leur décision de prendre part à l'étude. Les chercheurs s'engagent à ce que les personnes ayant accepté de participer ne puissent pas être identifiées dans les résultats de la recherche. Des exceptions peuvent exister, notamment lorsque les participant·e·s interviennent en tant qu'expert·e·s, lorsque l'identification apporte une valeur scientifique significative ou lorsque les personnes concernées consentent explicitement à être nommées. Dans tous les cas, ce consentement est formalisé et les participant·e·s se voient offrir la possibilité de conserver ou non un droit de regard sur les contenus associés à leur identité. L'anonymat implique non seulement l'absence de noms, mais aussi la prévention de toute identification indirecte par recoupement de données. Ces droits trouvent toutefois leurs limites lorsque les chercheurs doivent éviter toute complicité avec des actes illégaux ou prévenir la commission de crimes graves.

Gestion et protection des données

L'ensemble des données collectées est traité de manière confidentielle et utilisé de façon anonyme, sauf accord explicite contraire des participant·e·s. Les données de recherche, y compris les données brutes, sont documentées de manière rigoureuse et conservées afin d'éviter toute perte ou destruction accidentelle, tout en garantissant la traçabilité et la vérifiabilité du processus de recherche. Elles sont stockées de manière sécurisée, protégées contre tout accès non autorisé. Les données ne sont utilisées que pour les finalités pour lesquelles elles ont été initialement collectées.

Annexe 4: Tableau des Codes d'Analyse

Interview ID	Formation	Rôle dans le centre	Employé depuis	Critères de qualité: respecté ou pas	Best case example (signifie que quelque chose fonctionne particulièrement bien au centre / qu'un projet exemplaire est mis en œuvre, qui devrait éventuellement être étendu à plus grande échelle)

Défi à relever	Évolutions difficiles canton/suisse	Ressources des centres	Avis sur Centres spécialisés vs généralistes	Variations entre centres/cantons Mandaté vs étatique	Compétences/ tâches des centres	Rôle des centres dans la politique publique

Outil/approche manquant	Avenir du centre	Attentes vis-à-vis du projet	Recommandations	Cercle vicieux manque de ressources	En plus ...

Annexe 5: Apports des événements et rencontres de terrain à la recherche

Méthodologiquement, l'observation, définie comme l'étude des comportements et interactions dans leur contexte naturel (Ciesielska, Boström & Öhlander, 2018), permet de saisir des dynamiques sociales difficilement accessibles autrement, notamment les échanges informels et les pratiques concrètes des acteurs. Les observations ont combiné une posture participante modérée (participation aux discussions et ateliers) et non participante (conférences, exhibitions), afin de limiter les biais tout en accédant à une diversité de situations. Cette méthode offre des insights riches et contextualisés, mais présente aussi des limites, notamment le temps requis et le risque d'influence du chercheur. Elle a néanmoins permis d'enrichir l'analyse et d'identifier de nouvelles pistes de recherche, en particulier sur les pratiques de terrain et les perceptions et le rôle concret des acteurs dans la lutte contre le racisme.

Dans le cadre de ce projet, plusieurs rencontres de terrain telles que la visite de l'exposition "Colonialisme - Une Suisse impliquée" au musée national suisse à Prangins, la participation à certains événements organisés lors de la Semaine contre le racisme (SCLR) à Genève, ainsi que l'observation lors de deux réunions intercantionales du réseau de centres romands, ont permis d'enrichir notre compréhension empirique de la lutte contre le racisme en Suisse romande. Ces espaces de dialogue, réunissant des acteurs variés, ont apporté un éclairage complémentaire aux données, en mettant en évidence des dynamiques de terrain, des perspectives diverses et des enjeux parfois moins visibles dans les cadres institutionnels.

Les réunions intercantionales des centres romands, organisées deux fois par an au BCI à Lausanne, constituent un espace central de coordination et d'échange au sein du réseau. Nous avons eu l'opportunité d'assister aux deux sessions, ce qui nous a permis d'en observer le fonctionnement. Ces rencontres jouent un rôle essentiel pour la communication, le partage de pratiques et le développement de procédures communes, tout en renforçant les liens entre les centres. Cependant, elles mettent également en évidence la diversité des approches et des perspectives, notamment dans la manière d'appréhender le racisme et les réponses à y apporter. Cette pluralité constitue une richesse, mais peut parfois donner lieu à des échanges prolongés qui limitent le temps consacré aux aspects plus opérationnels. Dans cette optique, un renforcement du dispositif, notamment par une augmentation de la fréquence des réunions, pourrait permettre d'améliorer la coordination et de consolider la cohérence du réseau.

En plus, le choix du thème « Racisme et éducation » pour la Semaine contre le racisme souligne la reconnaissance croissante du rôle central des institutions éducatives dans la reproduction ou la réduction des discriminations. Cette orientation met en lumière la nécessité d'intervenir en amont, dès les premières étapes de socialisation, afin de prévenir les comportements racistes et de promouvoir une

culture inclusive. Les échanges avec des expert·e·s ont également montré à quel point le système éducatif constituerait un levier souvent sous-estimé, mais essentiel, pour combattre le racisme dès son plus jeune âge. Elle ouvre également des pistes de recherche intéressantes quant aux interactions entre politiques éducatives et dispositifs de soutien aux victimes, notamment en ce qui concerne le rôle potentiel des centres d'accueil et d'écoute comme relais ou partenaires du système éducatif.

La participation à des événements tels que la journée « Serviette contre le racisme » a permis d'observer concrètement les pratiques de sensibilisation et de création de lien social. Les formats participatifs, comme les discussions organisées par l'association Camarada (notamment les « Hommes-Femmes-Tisch »), ont démontré l'importance d'espaces sécurisés favorisant l'échange d'expériences personnelles, indépendamment des barrières linguistiques. Ces initiatives illustrent comment des approches informelles et inclusives peuvent renforcer la cohésion sociale et compléter le travail plus formel des centres d'écoute. Par ailleurs, la présence d'activités culturelles (musique, art, gastronomie) souligne le rôle fondamental de la culture comme vecteur de rapprochement et de lutte contre les préjugés et finalement le racisme.

Cependant, plusieurs discussions avec les organisateurs ont mis en évidence une limite importante : le phénomène d'« entre-soi » ou d'« écho chamber ». Les événements attirent majoritairement un public déjà sensibilisé aux enjeux du racisme, ce qui pose la question de leur portée réelle en termes de transformation des attitudes à plus large échelle. Cette observation est particulièrement pertinente pour notre recherche, dans la mesure où elle interroge également la capacité des centres d'accueil et d'écoute à atteindre des publics plus éloignés, marginalisés ou moins informés et moins riches en ressources de leurs services.

Les échanges ont également permis de mieux comprendre les enjeux de gouvernance et de financement. La forte implication de la Ville de Genève, illustrée notamment par la présence de représentants politiques lors des événements, témoigne d'un engagement institutionnel certain. Néanmoins, cette volonté politique ne semble pas toujours se traduire par une augmentation proportionnelle des ressources financières allouées aux acteurs de terrain, ce qui soulève des questions quant à la durabilité et à l'efficacité des dispositifs existants. Par ailleurs, le rôle des communes, au-delà de la seule Ville de Genève, apparaît comme un levier encore insuffisamment mobilisé dans le canton de Genève.

Un autre enseignement important concerne le rôle des organisations religieuses, telles que les paroisses protestantes, les structures catholiques ou encore les plateformes interreligieuses. Leur implication active dans les événements souligne leur position stratégique dans la lutte contre le racisme, notamment en raison de leur ancrage local et de leur capacité à toucher des publics diversifiés. Cela est d'autant plus pertinent que certaines formes de racisme reposent précisément sur des stéréotypes religieux, ce qui confère à ces acteurs une légitimité particulière pour

intervenir. Une coopération plus étroite entre ces plateformes religieuses et les centres d'écoute pourrait être avantageuse aussi.

De plus, la visite au musée national Suisse a montré très explicitement et avec grand expertise comment une publique plus grande pourrait être sensibilisée pour des thèmes comme la discrimination, le racisme ou le colonialisme. Notamment la perception largement répandue que l'idée selon laquelle le racisme ne touche que les personnes non blanches a été remise en question de manière remarquable, sans pour autant occulter les expériences de racisme vécues par la communauté noire. Parallèlement, l'exposition a également (comme aussi montré dans nos entretiens) montré que le mouvement Black Lives Matter a considérablement fait évoluer la perception du racisme en Suisse. Depuis le début des manifestations en 2013, les experts ont constaté une prise de conscience croissante des problèmes de racisme en Suisse.

Enfin, la participation à des conférences et tables rondes, notamment au Musée d'ethnographie de Genève (MEG), a permis d'approfondir la réflexion théorique autour des notions d'intégration, d'inclusion et de migration. Les échanges avec des chercheurs et praticiens ont mis en évidence des approches critiques de la notion d'intégration, parfois perçue comme un processus asymétrique, voire comme un instrument de reproduction de rapports de pouvoir et de hiérarchies sociales. Ces perspectives invitent à repenser le rôle des centres d'accueil et d'écoute non seulement comme dispositifs d'assistance, mais aussi comme acteurs potentiels de transformation sociale, capables de remettre en question certaines logiques structurelles.

De plus, ces événements ont facilité l'identification de nouveaux partenaires et experts, notamment dans les domaines de la médiation interculturelle et de la recherche académique sur les migrations. Ces contacts contribuent à enrichir l'analyse en intégrant des perspectives variées et en affinant les critères permettant d'évaluer l'efficacité et la place des centres d'écoute dans les politiques publiques contre le racisme.

En somme, ces expériences de terrain mettent en évidence l'importance d'une approche multidimensionnelle de la lutte contre le racisme, combinant actions institutionnelles, initiatives associatives, engagement communautaire et réflexion critique. Elles confirment également que les centres d'accueil et d'écoute, bien que essentiels, ne peuvent être pleinement efficaces que inscrits dans un écosystème plus large d'acteurs et de pratiques visant à promouvoir une société plus inclusive.

Annexe 6: Déclaration de consentement

Déclaration de consentement pour l'entretien de recherche

Geneva Graduate Institute - Équipe de recherche ARP 62

Titre du projet

« Lutter efficacement contre le racisme en Suisse romande : quel rôle jouent les centres d'accueil et de conseil pour les personnes concernées ? »

1. Informations sur le projet de recherche

Ce projet de recherche est mené dans le cadre d'un projet de recherche appliqué au Graduate Institute de Genève.

Il est réalisé par **l'équipe de recherche ARP 62**, composée de quatre étudiants en master. Le suivi académique est assuré par le professeur Souhaïl Belhadj-Klaz.

Le projet est mené en partenariat avec le Bureau cantonal pour l'intégration (BCI) du canton de Vaud et l'Association GVA².

2. Déroulement de l'entretien

- Durée : environ 60 minutes
- Format : entretien en ligne via Zoom ou en présentiel
- Contenu : questions sur les expériences, les évaluations et les possibilités d'amélioration Avant le début de l'entretien :
 - Vous recevrez ces informations par écrit.
 - Le projet, son contexte et les questions posées seront expliqués en détail.
 - Vous aurez la possibilité de poser des questions
 - Il sera vérifié que vous avez bien reçu et compris la description du projet (one pager)

- Cette déclaration de consentement sera signée avant le début de l'entretien.

L'entretien ne fera l'objet **d'aucun enregistrement audio ou vidéo**.

3. Participation volontaire

Votre participation est entièrement volontaire.

- Vous pouvez mettre fin à votre participation à tout moment sans avoir à fournir de justification.

4. Confidentialité et anonymat

- Vos informations seront traitées de manière strictement confidentielle.
- Votre nom et toute autre information permettant de vous identifier ne seront pas publiés.
- Des pseudonymes ou des descriptions anonymisées seront utilisés dans les évaluations et les rapports.

5. Stockage et protection des données

- Les données collectées sont documentées sous forme anonymisée.
- Le stockage s'effectue sur des systèmes sécurisés et protégés par mot de passe.
- L'accès est strictement réservé à l'équipe de recherche ARP 62.
- Aucune donnée n'est transmise à des tiers.
- Les données sont utilisées exclusivement à des fins scientifiques dans le cadre de ce projet.

6. Déclaration de consentement

En apposant votre signature, vous confirmez que :

- Vous avez reçu la description du projet.

- Les objectifs, le contexte et le déroulement du projet vous ont été expliqués de manière compréhensible et détaillée.
- Vous avez eu l'occasion de poser des questions.
- Vous avez compris les informations relatives à la confidentialité et à la protection des données.
- Vous participez volontairement à cet entretien.

Lieu, date :

Nom de la personne participante (en lettres majuscules) :

Signature :

Annexe 7: One pager

Fiche de présentation du Projet de Recherche

Lutter efficacement contre le racisme en Suisse romande: Quelle place pour les centres d'accueil et d'écoute des victimes ?

● Qui sommes-nous?

Nous sommes une équipe de quatre étudiants en Master à l'Institut de hautes études internationales et du développement (IHEID) à Genève. Ce projet de recherche appliquée est réalisé sous la supervision académique du Prof. Souhaïl Belhadj-Klaz, en partenariat avec le Bureau cantonal pour l'intégration (BCI) du canton de Vaud et l'Association GVA².

● Contexte et thématique du projet

Notre étude porte sur la lutte contre le racisme en Suisse romande. Bien que la norme pénale antiraciste existe depuis 1995, la mise en œuvre de politiques publiques globales est plus récente, notamment via les Programmes d'intégration cantonaux (PIC). Au cœur de ce dispositif, les centres d'accueil et d'écoute jouent un rôle crucial de soutien aux victimes et de veille sociale.

● Pourquoi cette recherche?

L'objectif est d'analyser l'efficacité et l'accessibilité de ces centres dans différents cantons romands (Genève, Vaud, Fribourg, Valais, Neuchâtel, Jura). Nous cherchons à comprendre:

- Quelle est la place réelle de ces centres dans la politique publique ?
- Quels sont les moyens (humains, financiers) mis à leur disposition ?
- Comment améliorer leur impact pour toucher un public encore plus grand ?

● Pourquoi votre témoignage est-il important?

Pour dépasser l'analyse des rapports officiels, nous avons besoin de la réalité du terrain. Votre expertise (en tant qu'employé ou bénéficiaire) nous permettra de comprendre les défis quotidiens, les réussites et les pistes d'amélioration concrètes qui seront formulées dans nos recommandations finales.

→ Cadre éthique: Votre participation est volontaire et peut être interrompue à tout moment. Nous nous engageons de notre côté à un anonymat total si désiré (aucun nom ne sera cité dans le rapport final si vous ne le désirez pas) et à une confidentialité (les entretiens ne sont pas enregistrés, sauf accord explicite. Seules des notes écrites sont prises pour favoriser un climat de confiance)

→ Contact: Pour toute question, n'hésitez pas à nous contacter par email: lea.ouedraogo@graduateinstitute.ch

Annexe 8: Questionnaire d'entretiens

Questions d'entretien

Questions générales:

- Pouvez-vous vous présenter ? : Pouvez-vous vous présenter ? Quelle formation avez-vous suivi, dans quel centre avez-vous travaillé et quel est votre poste actuel ?
- Comment évaluez-vous la situation du racisme en Suisse aujourd'hui et les moyens qui sont déployés pour lutter contre ?
-

Questions clés:

- Profils des centres:
 - Qu'est-ce qu'un centre d'écoute ? Comment fonctionnent-ils ?
 - Pensez-vous que les centres disposent des moyens nécessaires pour remplir leur rôle ?
 - Si non, de quelles ressources manquent-ils le plus (financières, institutionnelles, etc...) ?
- Le lien avec la politique publique de lutte contre le racisme:
 - Quelle est la mission principale des centres selon vous ?
 - Selon vous, en quoi le travail de votre centre contribue-t-il aujourd'hui à la politique cantonale de lutte contre le racisme ?
 - Comment les centres pourraient jouer un rôle plus structurant dans la politique publique de lutte contre le racisme ? À quelles conditions ?
 - Comment évaluez-vous la situation du racisme dans votre Canton aujourd'hui ?
 - De quelle manière fonctionne la lutte contre le racisme dans ce canton (avant et après la fermeture du centre) ?
- Profils des personnes discriminées:
 - Quels profils de personnes font appel à votre centre ?
- Les demandes aux centres:
 - À quelles formes de racismes les usagers du centre sont le plus fréquemment confrontés ?
 - Quels types de situations/questions sont les plus fréquentes ?
 - Comment répondez-vous à ces demandes ?

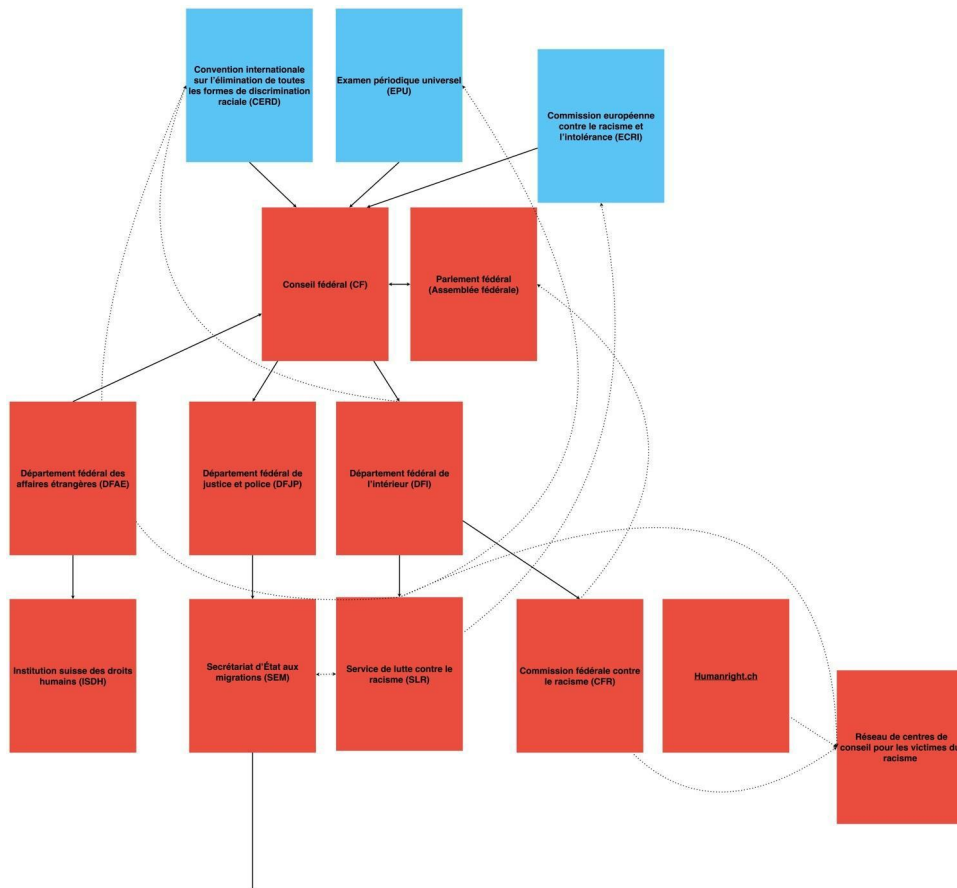
- Nouvelles questions à partir des anciens entretiens
 - Pensez vous qu'il est mieux d'avoir un centre spécialisé sur une forme de discrimination ou un centre général ?
 - Pensez-vous qu'il est mieux que le centre soit géré par une ONG ou par un service de l'Etat ?
 - Idéalement quelle forme devrait prendre ces centres, quels liens devraient-ils entretenir avec les bureaux cantonaux d'intégration, les autres organes de l'État et pourquoi ?
 - Pensez vous qu'il faudrait engager plus de personnel racisé dans les centres ?
 - Comment voyez-vous le cercle vicieux du manque de ressource dont sont victimes les centres ? (manque de moyens → manque de visibilité des centres → moins de moyens investis)

Questions finales:

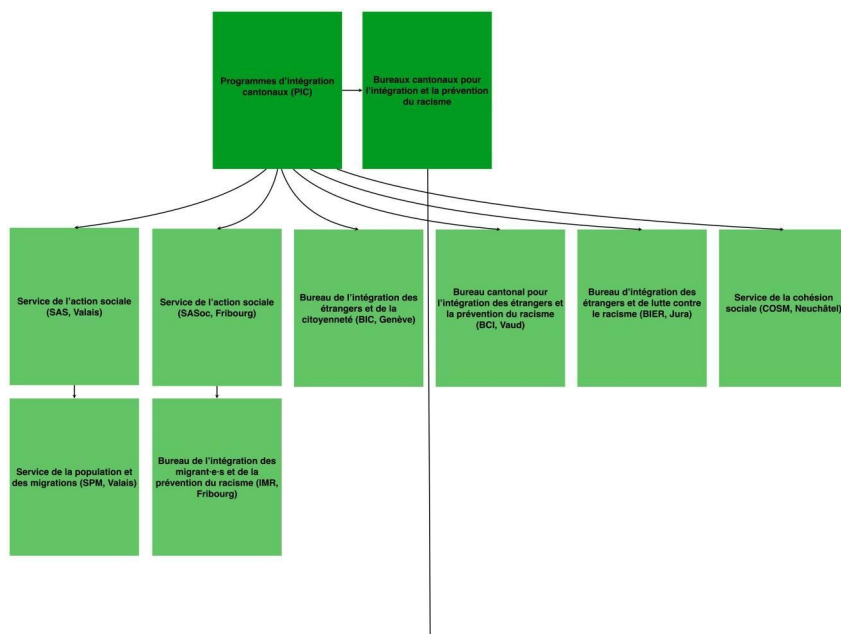
- Quelles attentes avez-vous pour notre projet ? (si vous en avez)
- Quelles attentes avez-vous pour l'avenir du centre ?
- Avez-vous une dernière information à nous donner ? Quelque chose à partager ?
- Avez-vous une dernière question pour nous?

- Pouvez-vous commenter ce document récapitulatif du système de lutte contre le racisme en Suisse ?
- Quels sont les liens théoriques (et erreurs) qui ne se retrouvent pas en pratique ?
- Quelles sont les défaillances de ce système ? A quel niveau faudrait-il agir ?

(Niveau fédéral)



(Niveau cantonal)



Annexe 9: Graduate Research Checklist



INSTITUT DE HAUTES
ÉTUDES INTERNATIONALES
ET DU DÉVELOPPEMENT
GRADUATE INSTITUTE
OF INTERNATIONAL AND
DEVELOPMENT STUDIES

GRADUATE INSTITUTE RESEARCH ETHICS CHECKLIST

	Yes	No
☐ Will the research involve topics that may be deemed politically or culturally sensitive (e.g. sexual behaviour or preference, experience of violence or abuse, mental health, use of medical or biological data, ethnic status, religious belief)? discrimination, racism	☐	
☐ Could the research cause harm or entail negative consequences for vulnerable groups of people or communities?		☐
☐ Could the research cause harm, induce physical or psychological stress, or entail risks to participants or third parties beyond what can reasonably be expected in everyday life?		☐
☐ Will the research involve participants who are particularly vulnerable or unable to give informed consent (e.g. children, inmates, adults with learning difficulties, physical or mental impairments)?		☐
☐ Will the research require the cooperation of a “gatekeeper” (e.g. an authority figure who has the power to grant access to groups and individuals, possibly without their informed consent)?		☐
☐ Will it be necessary for participants to take part in the research without their knowledge and consent at the time of participation (e.g. research involving deception or covert observation)?		☐
☐ Will material or financial inducements (other than reasonable expenses and compensation for time) be offered to participants?		☐
☐ Will the research involve collecting confidential, protected or otherwise sensitive data?	☐	

☐ Will the research involve the internet or other visual/vocal methods (e.g. recordings, pictures, videos) where people may be identified? maybe	☐	
☐ Will the research require approval from competent authorities to collect data from public or private institutions (e.g. schools, charities, prisons, hospitals, government agencies)? potentially the federal level has to agree	☐	
☐ Will the research involve investigation of illegal conduct or criminal offences? maybe, if discrimination concerts are getting legally investigated	☐	☐
☐ Will the research involve collection of medical or biological data?		☐
☐ Will the research take place in politically sensitive, conflictual or dangerous environments or expose investigators to potential risks, harm or injury?		☐
☐ Could the research entail or lead to conflicts of interest (e.g. financial sources compromising the independence or objectivity of the research)?		☐
☐ Could the image of the Graduate Institute, its academic departments or research centres, or any other institution involved in the project be negatively affected by this research?		☐

If you have answered “yes” to any of the questions above, please read what follows.

B. If you are a Master or PhD student

- ☐ Please contact your supervisor to discuss the ethics issue(s) you have identified and take appropriate measures