



Rapport 2024

Permanence et Observatoire DIAC sur le racisme antimusulman ou islamophobie

106 sollicitations
en 2024

149 cas de
racisme
en 2 ans de
permanence

Avec le soutien de



Avec le soutien de
**Fondation
Pierre et Laura
Zurcher**

VERNIER 
Une Ville pas Commune

Table des Matières

page	chapitre
3	1. Introduction
4	2. Terminologie
5	3. La permanence
6	4. Méthodologie et Prestations
7	5. Efficacité de la permanence et nombre de cas
8	6. Analyse, comparaison globale
9	7. Prestations fournies
9	8. Répartition géographique
10	9. Résultats des consultations
10	10. Données concernant les victimes : le genre
10	11. Données concernant les victimes : l'âge
12	12. Données sur les personnes en recherche de conseil
13	13. Préjugés et idéologies présents
14	14. Types de discriminations
15	15. Domaines dans lesquels le cas a eu lieu
16	16. Impact sur les cibles/victimes
17	17. Quelques autres cas
18	18. Autres activités de la permanence
19	19. Conclusion, remerciements et contact

1. Introduction

Centre d'écoute et de conseil et Observatoire sur le racisme antimusulman en Suisse

Une permanence professionnelle qui fait ses preuves

En Suisse, avant la création du Centre d'écoute et de conseil et Observatoire sur le racisme antimusulman, aucune permanence professionnelle ne se chargeait de communiquer les cas de racisme antimusulman en vue d'une prise en compte de ces dernières dans des statistiques officielles. Cette situation a longtemps entraîné une sous-estimation du nombre de cas réels existants en Suisse.

Une réponse à un besoin genevois... et national

Il a été démontré que les victimes de racisme se confient plus volontiers à des permanences spécialisées. À Genève, il existe une permanence spécialisée sur l'antisémitisme et une sur le racisme anti-Noir. La permanence DIAC vient compléter cette offre et permettre d'avoir une vision plus réaliste du racisme en Suisse. Comme vous pourrez le constater, nous sommes sollicité-e-s bien au-delà du canton de Genève, et notre permanence permet de développer une véritable connaissance du phénomène de racisme antimusulman, des connaissances utiles également pour le monde institutionnel et académique.

Observatoire

Au niveau structurel, 2024 nous a permis de nous rendre compte de la nécessité de souligner d'entrée de jeu deux des missions principales de la permanences, que sont d'une part le centre d'écoute et de soutien, et d'autre part l'observatoire.

Notre connaissance du terrain ainsi que les 143 sollicitations examinées depuis la création de la permanence (du 1er avril 2023 au 12 mars 2025) nous fournissent les outils nécessaires à une étude des tendances et à une analyse du racisme antimusulman. En 2025, nous serons en mesure de pouvoir rédiger des fiches explicatives, sur les tendances et les bonnes pratiques.

La permanence répond à un besoin de cohésion sociale

La lutte contre l'exclusion, la précarité ou le repli sur soi (pouvant éventuellement amener à des extrémismes violents, mais surtout à beaucoup de souffrances) dépend de la possibilité d'offrir aux personnes concernées une écoute active à leurs problèmes. La permanence propose un-e interlocuteur-riche privilégié-e à qui poser des questions sans risques de stigmatisation, un lieu où recevoir des conseils et l'accès à un réseau de professionnel-le-s. La permanence sert de lien avec les institutions étatiques, pour aider à régler des situations particulières. La permanence est également un point d'ancrage pour des enseignant-e-s ou professionnel-le-s tous domaines confondus, en contact avec des personnes musulmanes.

Moyens limités

Constatant le besoin réel sur le terrain, tant des victimes que des professionnel-le-s, nos moyens limités demeurent insuffisants. Nous sommes en recherche urgente de partenariats financiers complémentaires dans le privé et dans d'autres cantons.

2. Terminologie

Racisme antimusulman

“Par racisme antimusulman, on entend un rapport social qui s’est historiquement développé au sein de la société. Ce rapport se caractérise par des schémas de pensée, de perception et d’action qui produisent de la différence et de l’altérité en vue de créer et de légitimer des relations de pouvoir et d’inégalité. Suivant un processus de racialisation, les personnes musulmanes ou perçues comme telles sont réduites à constituer un groupe homogène et essentialisé, auquel des caractéristiques – ou stéréotypes – sont attribuées. Comme telles, elles sont opposées à un groupe distinct (le groupe de référence) de manière dichotomique et hiérarchique. Cette différenciation prend appui sur des représentations de « race », de « religion » et de « culture », qui s’imbriquent généralement les unes dans les autres.”

Les caractéristiques de nom (à consonance musulmane), d’apparence et de port du foulard (pour les femmes) sont prédominants les rapports subis par les personnes musulmanes.

Source : Racisme antimusulman en Suisse: étude de référence, CSIS sur mandat du Service de lutte contre le racisme, 2025

Ce concept ne remet pas en cause les discours critiques envers l’Islam en tant que religion. Il place la personne musulmane, ou perçue comme telle, au centre de la discussion.

Le fait d’utiliser ce terme permet de rappeler qu’il s’agit bien d’un racisme, et de faire ainsi un travail important de pédagogie.

Islamophobie

Le terme “islamophobie”, est le terme le plus utilisé internationalement, au niveau scientifique et dans les médias. Loin d’être l’interdiction d’une critique de l’islam, ce terme désigne, comme le racisme antimusulman, tous les actes ou attitudes de discrimination basés sur des représentations négatives de ce que serait une personne musulmane.

Voir : Journée internationale de lutte contre l’islamophobie, ONU,
<https://www.un.org/fr/observances/anti-islamophobia-day>

Nous utilisons de manière interchangeable les termes “islamophobie” et “racisme antimusulman”

Discriminations multiples et intersectionnalité

Il faut également prendre note que le racisme a de multiples expressions qui ne sont pas toujours facilement identifiables. Il n’est pas toujours possible de déterminer avec exactitude la cause d’une discrimination, en particulier pour les personnes qui sont à l’intersection de plusieurs caractéristiques ou discriminations potentielles. La cause n’est en effet pas toujours annoncée.

Par exemple, une femme noire qui porte un turban, se trouve-t-elle discriminée parce qu’elle est femme? parce qu’elle est noire? ou parce qu’elle est assimilée à une personne musulmane en raison de son foulard? Imaginez maintenant qu’elle ait un accent (arabe ou d’Afrique de l’Ouest, par exemple), sa discrimination est-elle en réalité liée à son origine? à son passeport?

Dans les faits, il s’agit bien souvent de plusieurs de ces causes, ce qui constitue une discrimination multiple. Il peut aussi s’agir d’une combinaison de plusieurs causes, qui crée une discrimination particulière (intersectionnalité). Ainsi, les discriminations vécues par des personnes musulmanes vont prendre différentes formes selon le genre, l’âge, la classe sociale, l’origine ethnique, l’orientation sexuelle, etc. de la victime.

3. La permanence

L'équipe

La permanence est gérée par Meriam Mastour, membre de longue date de la Fondation DIAC depuis 2012. Elle est juriste, et spécialiste des questions d'antiracisme. Elle a mis sur pied le projet de permanence, et gère tant le travail de fond, la coordination, les relations extérieures, que le recrutement. Elle est directrice de la permanence.

Pendant l'année 2024, deux personnes se sont succédées au poste de "permanent-e". Le budget actuel ne permet pas d'engager une personne à un taux plus élevé que 20%, ce qui complique le recrutement et restreint le type de profil susceptible d'être intéressé pour cette catégorie de postes. Nous nous réjouissons de pouvoir pérenniser un poste à un pourcentage plus élevé, afin notamment d'éviter le *turnover*.

Réseau

L'équipe de la permanence a pu travailler efficacement en étroite collaboration avec le BIC (Bureau pour l'Intégration et la Citoyenneté), et avec un réseau de professionnel-le-s du droit, de la psychologie, et d'autres domaines. Nous avons également été en contact avec des permanences contre le racisme d'autres cantons, comme Vaud ou le Valais.

Réseau des centres d'écoute pour les victimes de racisme

L'année 2024 marque notre intégration officielle dans le réseau des centres d'écoute contre les victimes de racisme ! Les cas que nous enregistrons sont dès à présent comptabilisés dans les statistiques officielles, que vous pouvez retrouver sur le site internet du réseau suisse : <https://www.network-racism.ch/>

Nous avons participé aux sessions d'échange, de travail et de réseau. Ces sessions ont été l'occasion d'échanger entre collègues de différents cantons et de différentes spécialités sur nos manières d'appréhender les cas de racisme. Nous remercions le réseau pour son accueil, et nous réjouissons de la suite de la collaboration !

Prises de contact

Les prises de contact se sont faites par e-mail, par téléphone, par whatsapp, par DM instagram sur les comptes @permanence_islamophobie_diac ou sur @diac_reseau, ainsi que par mise en contact via les réseaux associatifs.

4. Méthodologie

Notre équipe a été formée à la méthodologie du réseau des centres de conseil pour les victimes de racisme coordonnée par humanrights.ch (<https://www.network-racism.ch/>).

Cette méthodologie nous permet de garantir un traitement scrupuleux, uniforme professionnel, rigoureux et cohérent des signalements, dénonciations et témoignages. Nous sommes à disposition pour donner davantage d'informations sur la méthodologie, si intérêt.

Point de départ :

Sollicitation (e-mail / whatsapp / téléphone / site web / etc)

- cas de racisme ? non => redirection
- cas de racisme ? oui
 - la personne veut-elle simplement témoigner ou a-t-elle besoin de conseil ?
 - conseil qui mène à une redirection vers un service spécialisé
 - conseil / accompagnement que nous pouvons prodiguer (rédaction conjointe d'une lettre / conseil juridique / etc)
 - simple témoignage
 - avec consultation => parmi les cas comptabilisés "avec consultation"
 - sans consultation (par exemple la personne a simplement rempli notre formulaire) => signalement

Prestations

- Empowerment : Consultation psychosociale, écoute active, renforcement du pouvoir d'agir des victimes
- Conseils (juridiques) / premiers renseignements/informations puis mise en relation avec des syndicats, juristes ou avocat-e-s
- Communication ou redirections à l'adresse d'organisations ou de services spécialisés
- Prestations d'accompagnement, aide à la rédaction de plaintes, de prises de position, de demandes et de courriers d'intervention

5. Efficacité de la permanence et nombre de cas

Nombre de sollicitations de la permanence

Les prises de contact ont augmenté au fil de l'année, et nous constatons que le chemin vers la permanence est de plus en plus aisé. Le fait que DIAC soit une entité connue dans les communautés musulmanes et dans le réseau romand antiraciste, notamment, explique cette forte sollicitation et le "succès" de la permanence.

Dans la totalité des cas, les personnes ont souhaité faire une déposition formelle, ou avaient besoin de conseils/d'intervention. En 2024, il n'y a eu aucun signalement sans consultation, contre 6 en 2023.

Le fait que les personnes témoignent à visage découvert, et demandent un rendez-vous avec la permanence démontre une grande confiance en nos services. La méfiance envers les services d'écoute, généralement associés à une image d'un Etat perçu comme complaisant ou vecteur de racisme, est le principal frein qui empêche les personnes racisées de témoigner ou de chercher du soutien.

On constate également que **la population a bien compris que nous sommes une permanence spécialisée sur les questions de racisme, notamment antimusulman.** En 2023 nous avons eu 2 cas qui ne concernaient pas du racisme, alors qu'en 2024, 0.

24 cas

**entre le 01.04.2023
(ouverture de la
permanence)
et le 31.12.2023**

106

**sollicitations
en 2024**

dont

**34 cas encore en cours
de traitement**

et

**70 cas fermés en 2024
que nous détaillons dans la suite du rapport**



Nous avons choisi dans ce rapport de nous concentrer sur les 70 cas fermés en 2024, afin que les données soient plus fiables, même si nous aurions pu traiter les 106 sollicitations reçues en 2024, qui constituent toutes des cas de racisme.

Le nombre de 106 est une donnée très importante, et les pourcentages extrapolés des 70 donnent des tendances précieuses à analyser. Ces tendances sont à regarder en corrélation avec d'autres rapport comme celui du réseau des centres d'écoute pour les victimes de racisme.

6. Analyse, comparaison globale

En un peu moins de deux ans d'existence (il manque deux semaines pour atteindre cette durée), notre permanence a reçu 151 sollicitations, dont 149 concernent des situations de racisme. Parmi celles-ci, le racisme antimusulman constitue la principale problématique signalée.

Nos cas seront intégrés aux rapports du réseau des centres d'écoute uniquement dès 2024. Nous pouvons donc analyser un "avant" et un "après" notre participation à la récolte de données.

Comparaison avec les données nationales

Pour mieux situer notre travail, nous pouvons donc le comparer aux statistiques nationales issues des rapports des centres d'écoute, qui compilent les données de plus de 25 centres d'écoute contre le racisme en Suisse.

Nous avons regroupé les catégories "racisme anti-Arabs" et "racisme antimusulman" car les préjugés et idéologies à la base de ces deux types de racisme est généralement le même, bien que le racisme antimusulman ne touche évidemment pas que des personnes d'origine arabes, et que les personnes arabes ne sont pas toutes musulmanes.

Racisme antimusulman: nombre de cas avant l'existence de la permanence DIAC vs maintenant

2024: les données du réseau des centres d'écoute comprendront les chiffres DIAC

(au moment où nous publions ce rapport le rapport 2024 du réseau n'est pas encore sorti)

2023 réseau des centres d'écoute : 131 cas

2022 réseau des centres d'écoute : 91 cas

2021 réseau des centres d'écoute : un peu plus de 53 cas

2023-2025 DIAC durée 2 ans 01.04.2023 au 19.03.2025 : 149 cas

Cette comparaison met en évidence le rôle essentiel de la permanence DIAC dans la collecte de données jusque-là non recensées.

En intégrant ces informations à la collecte nationale, la permanence contribue à une meilleure compréhension et documentation du racisme antimusulman en Suisse.

Vue d'ensemble des centres de conseil*



- 1. Canton d'Argovie
Adi: argovien@argovien.ch
- 2. Centres de Bâle Campagne et Bâle-Ville
Suisse romande: info@suisselol.ch
- 3. Canton de Berne
ggg@unimail.ggg.ch
B&L: info@b&l.ch
- 4. Canton de Fribourg
Info-Racisme Fribourg: info@racismefribourg.ch
- 5. Canton des Grisons
Beratungszentrum für Opfer rassistischer Diskriminierung: info@beratungszentrum.ch
- 6. Canton de Genève
C&D: contact@cd.ch
- 7. Canton de Jura
B&L: info@b&l.ch
- 8. Ville de Lausanne
B&L: info@b&l.ch
- 9. Canton de Lucerne
C&D: contact@cd.ch
- 10. Canton d'Obwald
M&B: info@b&l.ch
- 11. Canton de Neuchâtel
COOM: info@coom.ch
- 12. Canton de Schwytz
Ingeny: info@ingeny.ch
- 13. Canton de Schaffhouse
Ingeny: info@ingeny.ch
- 14. Canton de Schwytz
K&M: info@k&m.ch
- 15. Canton d'Uri
K&M: info@k&m.ch
- 16. Canton de Sâles
Helena: info@helena.ch
- 17. Canton de Saint-Gall et
18. Canton d'Appenzell Rhodes
Extérieures
C&D: contact@cd.ch
- 19. Canton d'Appenzell Rhodes
Intérieures
EPK: beratung@epk.ch
- 20. Canton de Thurgovie
d&B: info@b&l.ch
- 21. Canton de Tessin
Centre pour la Promotion de la Diversité
nationale (CPD): cpd@diversite.national.ch
- 22. Canton de Vaud
B&L: info@b&l.ch
- 23. Canton de Valais
B&C&D: ecoute.racismeterritoire@val.ch
- 24. Canton de Zoug
K&M: info@k&m.ch
- 25. Canton et Ville de Zurich
Z&K&M: info@z&k&m.ch



7. Prestations fournies

parmi les 70 cas fermés en 2024

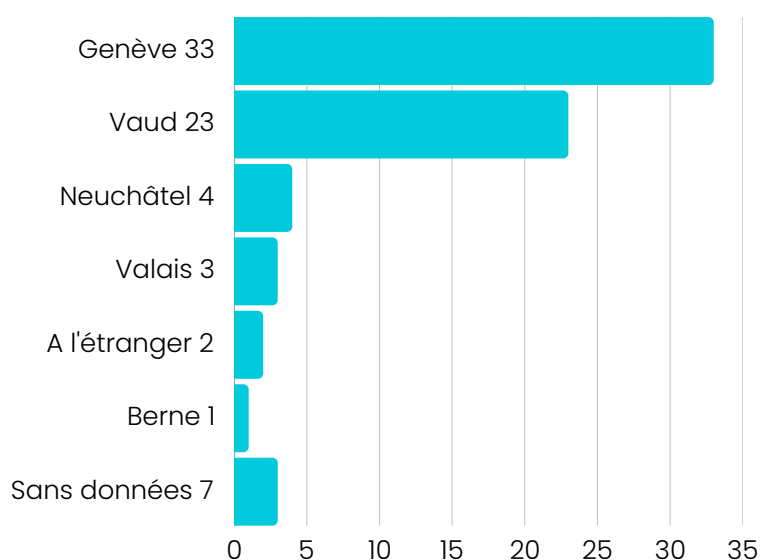
- 3 dossiers transmis à un autre service
- 14 renseignements/informations
- 47 consultations psycho-sociales
- 14 autres types de soutien
- 7 conseils juridiques
- 1 médiation
- 1 intervention



Note : pour certains cas, nous avons fourni plusieurs prestations.

8. Répartition géographique

Répartition géographique parmi les 70 cas de discrimination fermés :



Nous avons des cas sur toute la Suisse romande, et en particulier dans les cantons les plus peuplés.

Si on prend la totalité des cas reçus depuis 2 ans (149), nous avons également des cas en Suisse alémanique.

9. Résultats des consultations

- 50 cas : L'aide apportée a été jugée utile par l'utilisateur ou l'utilisatrice.
- 12 cas : Le résultat de la consultation n'est pas connu.
- 1 cas : L'utilisateur ou l'utilisatrice a été aiguillé-e avec succès vers une autre organisation.
- 4 cas : L'aide apportée n'a pas désamorcé le conflit.
- 2 cas : L'utilisateur ou l'utilisatrice a rompu le contact.

De manière générale, les usagères et usagers nous ont témoigné une **profonde reconnaissance : celle d'avoir pu déposer leur récit et d'avoir été soutenu-e-s dans des moments difficiles**. Pour les situations qui pouvaient encore nécessiter une intervention ou une explication, les personnes nous ont exprimé leur **gratitude d'avoir reçu des solutions concrètes et des pistes d'actions réalistes, adaptées à leur situation**. Quant aux cas où aucune action n'était plus possible, **le fait d'avoir été écouté-e-s et de contribuer, par leur témoignage, à la lutte contre le racisme leur a permis de se sentir valorisé-e-s et utiles**.

ISLAMOPHOBIE
PERMANENCE ÉCOUTE
ET SOUTIEN

Témoignage de Jasmina

"J'avais un souci dans un **contexte associatif** avec des gens qui ne me respectaient pas (probablement en raison du fait que je porte le foulard). **Ils me demandaient par exemple de m' "intégrer"**. J'ai vécu des situations **injustes et rabaissantes**"

"Je recommanderais aux gens de consulter la permanence parce qu'elle m'a aidé à **résoudre certains problèmes**, à prendre des **décisions importantes**, à **devenir plus forte** et ne **plus me laisser faire** et me faire **rabaïsser** en quoi que se soit."



Quelques témoignages partagés sur notre compte instagram

ISLAMOPHOBIE
PERMANENCE ÉCOUTE
ET SOUTIEN

Témoignage de Marta* 3/3

Par la suite, j'ai pris contact avec le **DIAC** qui m'ont tout de suite fait part des possibilités qui s'offraient à moi. Leur écoute, leur professionnalisme et leur accompagnement m'ont beaucoup soulagée. Je me suis sentie en confiance.



ISLAMOPHOBIE
PERMANENCE ÉCOUTE
ET SOUTIEN

Témoignage d'Anissa* 3/3

Vous avez su me donner de l'espoir lorsque je ne voyais plus de solution, et vous avez été une source de réconfort et d'encouragement.

Je tenais donc à remercier chaleureusement toute l'équipe **DIAC**, pour votre travail remarquable et votre dévouement. Grâce à vous, je me sens aujourd'hui plus forte et mieux armée pour faire face aux injustices. Votre aide précieuse m'a permis de réussir, là où tout était à construire.



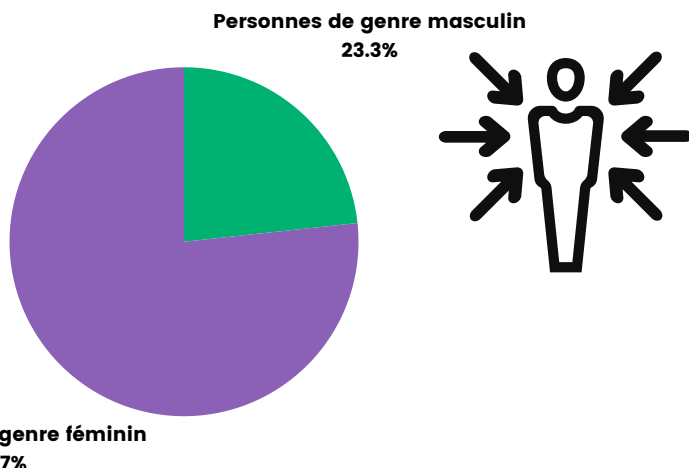
*prénom d'emprunt

10. Données concernant les victimes :

Le genre

76.7% des cas concernent des personnes de genre féminin (femmes, filles)
23.3% des cas concernent des personnes de genre masculin (hommes, garçons)
0% personnes non binaires
0% non renseigné

Les personnes de genre féminin sont surreprésentées, ce qui n'est pas une surprise.



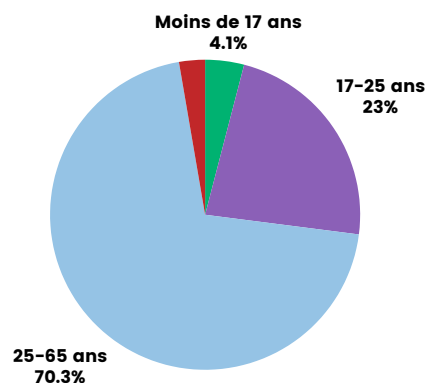
La surexposition des femmes et des filles au racisme antimusulman n'est pas une surprise et est corrélée tant par l'expérience associative que nous avons, que par la littérature à ce sujet. C'est également le constat des autres centres contre le racisme antimusulman qui existent ailleurs en Europe (voir rapport 2023 du CCIE). Les raisons en sont probablement le sexisme structurel de la société, associé au fait que les femmes ont davantage de signe de visibilité musulmane ou perçue comme telle, comme le foulard.

Nous avons également pu constater que les femmes sont davantage discriminées par le biais du voile, tandis que les hommes reçoivent plus souvent des provocations verbales et physiques directes, espérant sans doute qu'ils s'énervent. On leur reproche ensuite leur réponse ou leur perte de sang-froid dès lors interprété comme le signe d'un soi-disant manque d'intégration.

11. Données concernant les victimes :

l'âge

Moins de 17 ans : 19.51%
17-25 ans : 23.17%
25-65 ans : 53.65%
(2 cas sans indication)



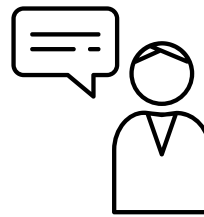
Une majorité de cas concerne la population active.

La population active qui travaille et connaît mieux ses droits est plus encline à venir témoigner à la permanence. Le peu de témoignage de personnes mineures est un signe que nous devons améliorer nos stratégies pour être au mieux à l'écoute cette population de facto vulnérable, et aux besoins spécifiques.

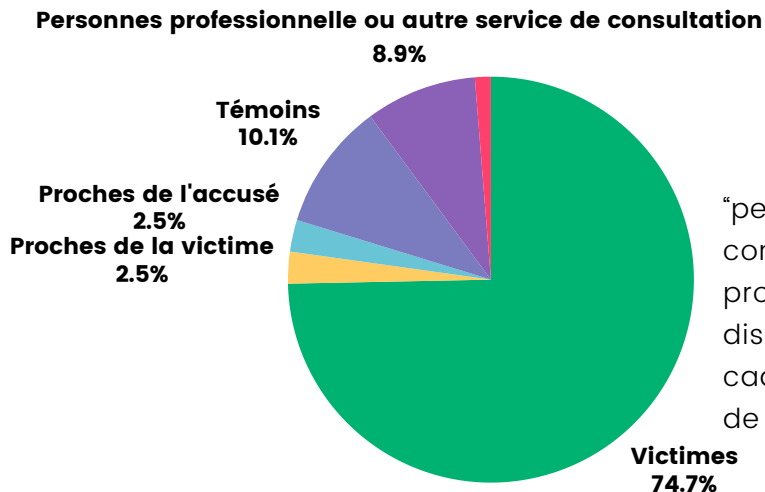
1

Une adolescente mineure a reçu des remarques de la part de sa pédiatre à propos de son foulard "On est libre ici. Enlève ce que tu as sur la tête et fais comme ta mère (ndlr : qui a choisi de ne pas porter de voile) ». Ou encore : « Enlève ce que tu as sur la tête, met un t-shirt et coupe ton jeans »

12. Données sur les personnes en recherche de conseil



Qui nous contacte?

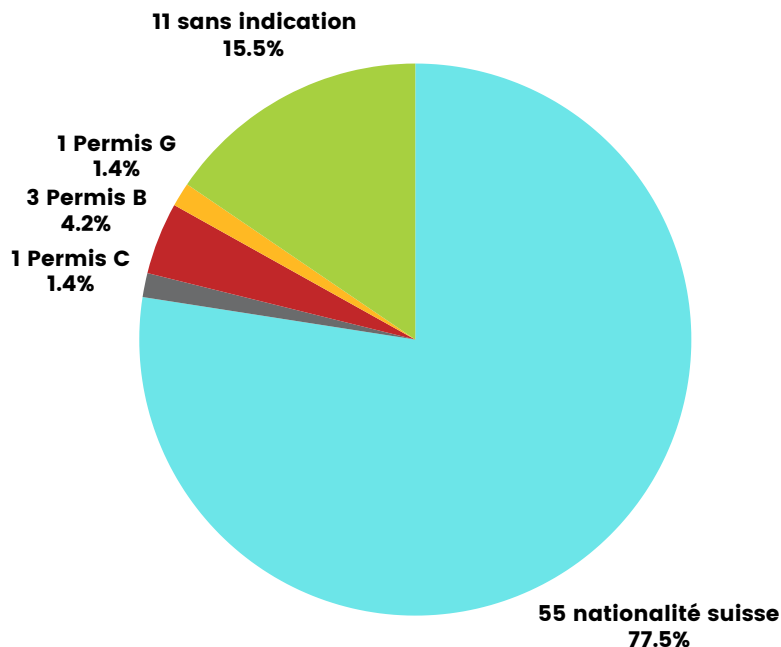


“personnes professionnelles ou autre service de consultation” : ce sont des personnes professionnelles qui ont observé des cas de discriminations potentielles ou avérées dans le cadre de leurs fonctions et ont estimé important de prévenir la permanence.

La majorité des personnes qui prennent contact sont les victimes elles-mêmes, suivies par les témoins et les personnes professionnelles ou autres services de consultation.

Statuts

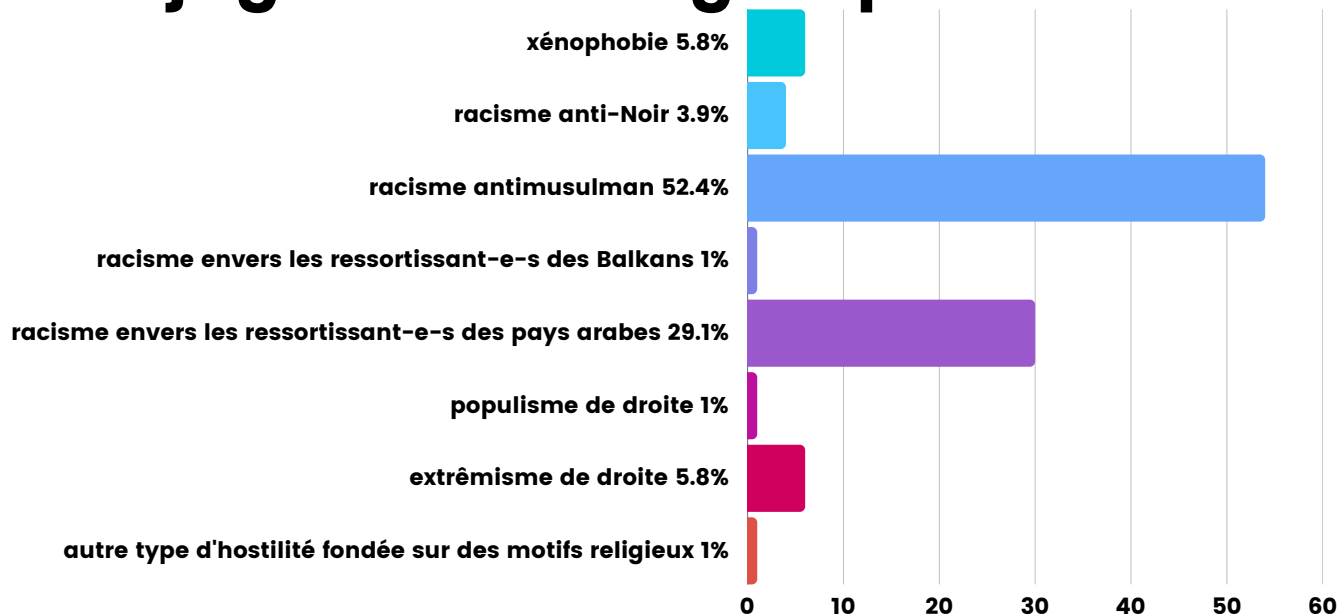
Cette répartition montre que la perspective de chercher du soutien et de témoigner dans un centre de conseil, est jusqu'à maintenant plutôt le fait de personnes ayant a priori une citoyenneté active, conscientes de leurs droits. Ce constat est corrélé par une étude de l'Insee (France, portrait social, 2024) selon laquelle le niveau d'études et de connaissance augmente les chances qu'une personne signale un cas de discrimination.



La majorité des personnes qui nous contactent a la nationalité suisse.

2 Suite au 7 octobre, une jeune femme a posté en story Instagram plusieurs posts en faveur de la Palestine. La voisine de son petit ami a écrit à ce dernier en lui disant qu'elle avait vu les stories, qu'elle savait que la jeune femme était de confession musulmane, et que selon elle les musulmans sont tous des terroristes qui décapitent des bébés en criant « Allah Akbar », que si ses parents n'étaient pas contents ils n'avaient qu'à ne pas venir en Suisse. Elle a également ajouté que cette jeune femme n'avait rien à faire en Suisse avec ce genre de positionnement politique.

13. Préjugés et idéologies présents



Note : certaines situations rentrent dans plusieurs catégories !
Les préjugés et idéologies prédominantes sont le racisme antimusulman et anti-Arabs, mais l'intersectionnalité des oppressions est très marquée. La plupart des cas trouvent leur origine dans plus d'une source.

« Il n'est pas toujours évident d'identifier avec certitude la source d'un comportement raciste ou d'une discrimination. La plupart des situations que nous avons traitées étaient à l'intersection de plusieurs oppressions. C'est pourquoi, dans ce graphique, le nombre de préjugés et idéologies dépasse le nombre de cas .

Le racisme antimusulman apparaît toutefois comme le facteur principal, un racisme nourri par des idéologies et des préjugés spécifiques (pour aller plus loin voir [étude le racisme antimusulman en Suisse](#)). Les préjugés sur les personnes musulmanes se combinent parfois également avec des préjugés liés à l'ethnicité de certaines population, par exemple albanaises, turques, ouest africaines, ou arabes.

L'intersection avec la xénophobie touche particulièrement les personnes qui sont à la fois musulmanes et de nationalité française. En Suisse romande principalement, il existe un rejet des personnes de nationalité françaises, perçues comme profiteuses du système suisse.

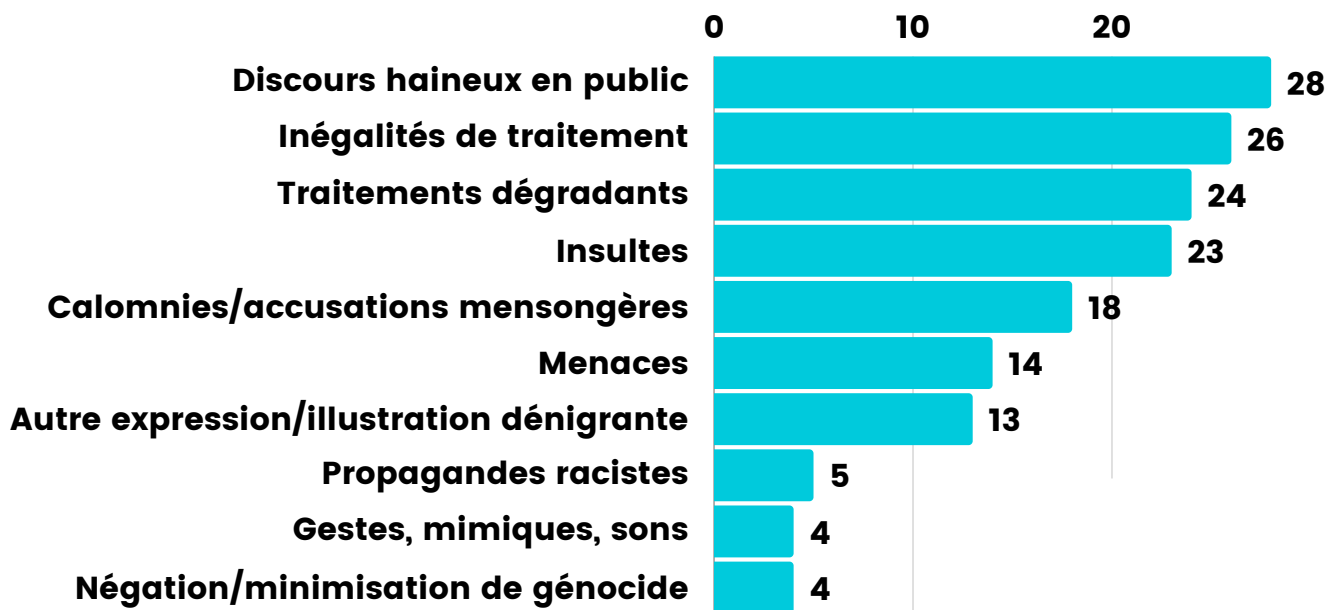
Les personnes noires et musulmanes — ou perçues comme telles — font face à des formes de discrimination multiples, a minima à la croisée du racisme anti-Noir et du racisme antimusulman.

Enfin, l'année 2024 a été marquée par une polarisation accrue de la société. La montée de l'extrémisme et du populisme de droite a alimenté et amplifié les manifestations de racisme.

3 B. (une femme) promenait son chien dans son quartier à Fribourg et portait une écharpe sur la tête, car il faisait très froid. Au moment de traverser, une voiture conduite par une femme âgée ne s'arrête pas, puis plus loin, elle ouvre sa fenêtre pour lui dire "Rentrez chez vous sales bougnoules". B. n'était ni musulmane ni arabe.

4 Durant la période électorale, un député d'origine albanaise, reçoit des réactions qui l'interpellent sur la base de son origine sociale, ethnique et religieuse. Voici l'un des messages : "Tu a le passeport suisse? Répond moi enculer. Y en a marre des gens comme vous. Tout les sauvage la rentrer chez vous. Prend tes albanais de merde tes noire de merde et tes musulmans de merde et rentré chez vous. Bande de sine. Nique ra race pourri d'albanais ces pas un étranger de merde qui va me dire quoi faire."

14. Types de discriminations



Il est à la fois préoccupant et révélateur de constater que les modes d'action les plus fréquemment observés sont directs et frontaux.

Cela s'explique probablement par le fait qu'en Suisse, les discours islamophobes sont socialement et politiquement tolérés, permettant de cibler ouvertement les personnes musulmanes. Cette acceptation génère un sentiment d'impunité chez les agresseur-e-s. Nous constatons que certaines personnes se sentent légitimées à exprimer un racisme explicite envers les musulmans ou les personnes perçues comme telles. À l'inverse, dans d'autres formes de racisme, ces attitudes se manifestent souvent de manière plus dissimulée ou indirecte.

5

Dans le contexte post 7 octobre, un élu genevois s'est fait griffer son scooter d'une croix gamée. Il avait préalablement publiquement exprimé son soutien pour la Palestine.

6

Un enfant musulman et d'origine arabe s'est fait harceler à l'école par ses camarades, et un enseignant l'aurait traité de "petit Arabe". Les parents n'ont trouvé aucun soutien auprès de la direction. Cette situation a eu de lourdes conséquences sur l'enfant : il faisait des nuits blanches, était très mal et avait des pensées suicidaires. Il avait également perdu confiance en les adultes de l'établissement."

La situation n'ayant pas été prise en charge, il a changé d'école. Selon ses parents, il est aujourd'hui en école privée et il va beaucoup mieux. Il est heureux dans sa nouvelle école, où il reçoit d'excellents retours de ses professeurs. Il ne souhaite plus entendre parler de son ancien établissement ni de ses anciens camarades

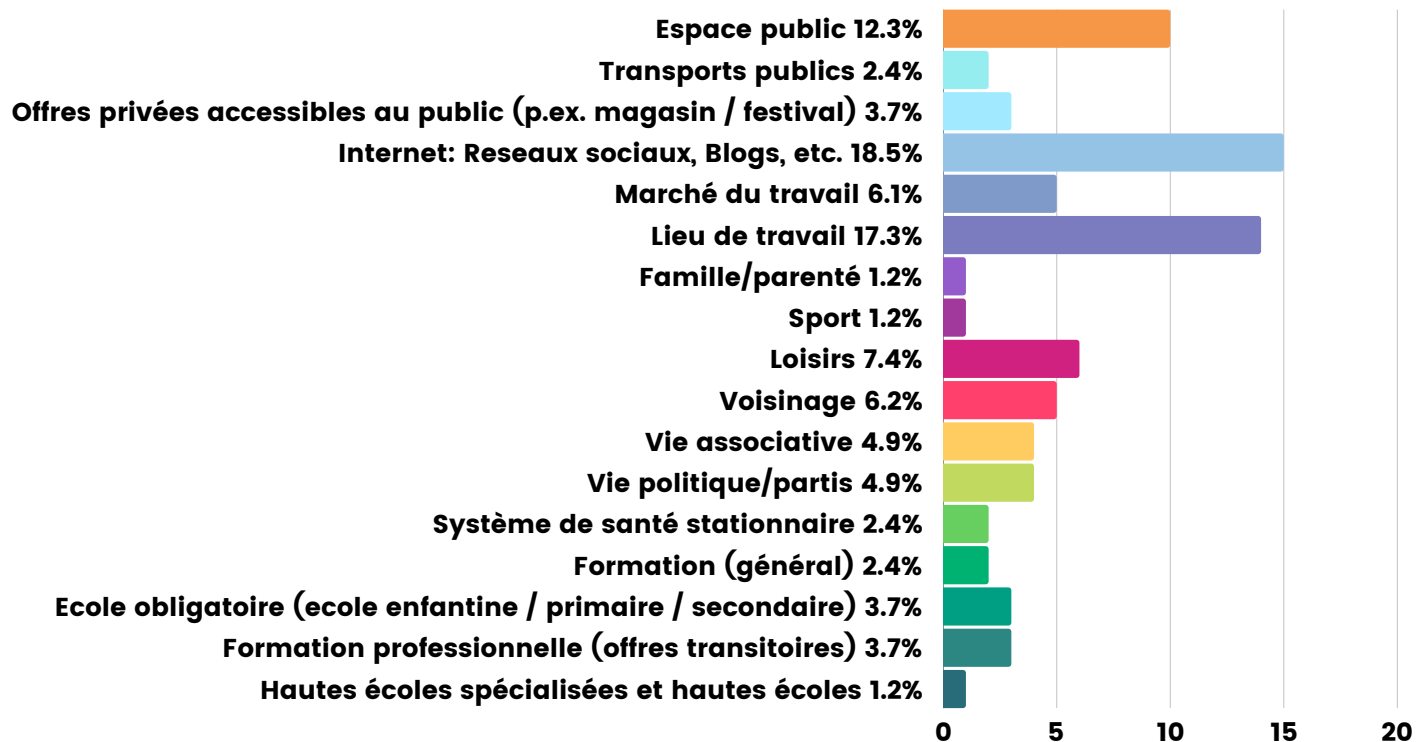
15. Domaines dans lesquels le cas a eu lieu

Organisations/institutions/secteur privé : lieu de travail, formation/école/crèche, marché du logement/location, relation clientèle (assurances, banques, etc), marché du travail, santé, foyer/logement protégé, vie associative, sociétés de sécurité privée, assurances privées, vie politique, partis, églises/organisations religieuses

Secteur public : Administration, police, aide sociale, législation, justice et système carcéral, douanes et gardes-frontières, procédures de naturalisation, assurances sociales

Vie publique : Offres du secteur privé (grand magasin, festival, etc), espace public, internet (réseaux sociaux, blogs, etc), transports publics, médias, publicité

Vie privée : voisinage/quartier, loisirs, sport, famille/parenté/amis



L'espace public, le lieu du travail et les réseaux sociaux sont en tête.

7

Au travail :

Un homme d'origine arabe et de confession musulmane s'est plaint auprès de nous de harcèlement raciste au travail par ses collègues. L'un des collègues aurait dit "ce week-end je vais taper des arabes" et aurait tenté de l'intimider en jetant sa veste par terre dans les vestiaires. Il aurait également reçu des menaces, comme "tu dois travailler plus comme tu as des origines". La victime a finalement été licencié pour "manque d'intégration".

8

Dans l'espace public :

Une jeune femme qui porte un foulard nous a rapporté s'être faite insulter par une femme, apparemment blanche, alors qu'elle se déplaçait dans une grande gare de Suisse romande. La femme lui aurait hurlé dessus en lui disant : « Tu dois crever » et d'autres injures. La jeune femme était peinée que personne ne soit intervenu pour l'aider.

16. Impact sur les cibles/victimes

Les actes de discrimination ou de rejet ont des conséquences directes sur les cibles/victimes, par exemples sur leur situation professionnelle, personnelle, sur leur santé physique, mentale, ou psychique, ainsi que sur leur estime de soi et leur confiance dans les institutions. Elles peuvent mener à l'exclusion et au repli sur soi, à la dépression ou même à la radicalisation.

- Sentiment d'insécurité assez constant
- Sidération, sentiment d'impuissance, d'injustice, de dégradation
- Impact négatif sur moral, intimidation
- Tristesse, colère, indignation
- Propos blessant
- Conséquence professionnelle
- Peur, frustration, baisse de l'estime de soi, désespoir
- Peur, effrayée et je suis devenue paranoïaque
- Sentiment de rejet, perte de revenus, inaccessibilité aux droits sociaux (chômage).
- Sentiment de rejet, colère, conséquences professionnelles
- Etat de choc, sentiment d'injustice et de dégradation de soi
- Perte d'emploi, perte de salaire, sentiment d'exclusion sociale
- Colère, difficultés de fonctionnement
- Énurésie, enfant perturbé dans sa stabilité et fonctionnement
- Sentiment d'injustice et d'impunité subi
- Effondrement psychologique, isolement, perte de poids extrême, forte précarité soudaine
- Stress, peur, conséquences sur formation et emploi
- Impact psychologique négatif, perte d'emploi, perte d'employabilité future dans l'institution, perte de gain
- Impact sur motivation et sentiment de légitimité
- Inconfort, sentiment d'être prise pour cible
- Retard dans la prise en charge et la protection de la famille et des enfants, effondrement psychologique de la victime, sentiment de non protection
- Impact psychologique négatif sur mineure en construction
- Crise d'angoisse et d'anxiété (prise en charge aux urgences)
- Sentiment d'humiliation
- Dénigrement, invisibilisation.
- Sentiment de mal-être au sein du groupe
- Enfants dans l'incompréhension et l'abattement
- Fort impact psychologique négatif, conséquences professionnelles
- Impact cumulé, précarité, pas d'emploi, perte de gain
- Peur
- Sentiment d'exclusion et de non appartenance
- Choqué et blessé
- Exclusion et stigmatisation

Concernant les enfants et mineurs, nous pouvons observer des troubles dans la construction de l'identité propre, un impact sur le développement, sur la gestion et la régulation des émotions et sur les performances cognitives. Lorsque le personnel d'institutions qui accompagnent des enfants ou des adolescent-e-s ont des préjugés, cela péjore l'accompagnement des parents et des enfants. Lorsqu'un traitement différencié est créé, le-la travailleur-euse social-e n'identifie pas le problème ou la violence sous-jacente subie. Cela biaise l'accompagnement et le rend souvent impertinent, en plus du fait que le lien de confiance avec les bénéficiaires (parents/enfants) est brisé ou affaibli, rendant ainsi les familles hermétiques et réticentes à la collaboration. Cela peut résulter en une omission de protection des enfants et familles violentées ou en situation de détresse.

17. Quelques autres cas

9 Stigmatisation et formation

Dans le cadre d'une formation, il nous a été rapporté par une personne professionnelle que l'équipe des apprenants a fait une focalisation sur le foulard de la bénéficiaire de la formation. L'équipe a discuté avec elle de l'importance d'enlever son voile pour optimiser ses chances d'obtenir un emploi à la suite de la formation, et du fait qu'elle pouvait déjà enlever son voile pendant la formation pour se prouver qu'elle en était capable. L'une des coachs a fixé la question du féminisme et de "libération de la femme" comme objectif.

10 Ramadan

Nous avons eu plusieurs cas dans le canton de Genève, où les enfants qui jeûnaient étaient renvoyés à la maison. Il a également été demandé que les employé-e-s annoncent s'ils-elles jeûnent ou non. Enfin, une offre d'emploi a été publiée, demandant spécifiquement à ce que les candidat-e-s mangent pendant leurs heures de travail au parascolaire. En 2025, nous avons également eu un signalement d'enfant renvoyée à la maison car elle jeûnait. A aucun moment le personnel n'a mis en avant des arguments de santé, mais craignaient que les autres parents n'entendent et se plaignent.

11 Jeunes femmes et stages

Une enseignante nous a signalé avoir eu une élève très appréciée et assidue, qui avait trouvé un stage dans un grand magasin vaudois, mais qui a été renvoyée dès son premier jour de travail, en raison du fait qu'elle portait un foulard. L'élève, effondrée, sans stage, a passé la semaine en classe puis a terminé son année et quitté l'école sans contrat. La grande enseignante n'a pas fourni de justificatif légal ou réglementaire pour appuyer sa décision. L'enseignante nous dit être démunie, ainsi que ses collègues. Le profil de ces élèves est selon elle d'être très assidues, de très bonnes élèves, qui ne souhaitent pas faire de vagues. Le monde du travail leur est hostile, et les élèves se retrouvent, selon elle, vulnérabilisées pour la vie active.

12 Bébé "terroriste ou dictateur"

Suite à une manifestation pro-palestinienne, une femme marchait dans la rue avec son fils de deux ans, lorsqu'un groupe arrivant en face dit : " ils sont partout. Regarde-le même dans sa poussette il a une tête de terroriste ou dictateur !"

13 Loi sur la laïcité de l'Etat et débordement sur le secteur privé

Dans le canton de Genève, une employée a été engagée dans un établissement privé. On lui demande quelques mois plus tard de retirer le voile ou de le porter différemment. La loi sur la laïcité de l'Etat ne s'applique pas aux établissements privés, qui peuvent interdire les signes religieux sous conditions. Les conditions ne semblent pas réunies en l'espèce.

Abus de pouvoir au Centre de biométrie

14 Lors d'un rdv dans un Centre de biométrie pour faire une photo de passeport, l'employée a une attitude très agressive avec une femme qui porte le foulard. Cette dernière avait anticipé les normes légales et avait porté son foulard de manière adéquate selon la photo et les explications règlementaires. L'employée lui a toutefois demandé plusieurs fois de tirer son foulard en arrière encore et encore, au point de quasiment devoir l'enlever. Elle lui a également demandé de porter son foulard en turban, afin qu'on puisse voir son cou, ce qui ne correspond pas à ce qui est demandé au niveau règlementaire. Confiante de ses droits, Madame refuse et demande un rdv avec le responsable, qui défend son employée mais s'excuse du désagrément.



Harcèlement et provocations

15 Un homme musulman, V., d'origine arabe, travaille dans une entreprise. Il nous raconte des épisodes qui se sont passés sur un peu plus d'une année. Un collègue a dit devant lui "Ce week-end, je vais tabasser des Arabes.". Il s'est excusé auprès de V. et a reçu un avertissement. Un autre épisode a lieu quelques temps plus tard. Un autre collègue lui dit "Il faut que tu bosses plus, vu tes origines, sinon ça ne va pas passer", phrase qui sonne à ses oreilles comme une menace. Ce collègue ne va pas le lâcher. Croyant ne pas être vu, ce collègue jette à une autre occasion un vêtement de V. sur le sol. Quand V. lui demande des explications, il lui arrache son téléphone et refuse de le lui rendre. L'ambiance de travail continue d'être pesante, surtout qu'on lui reproche de ne pas participer à des discussions/blagues à connotation sexuelle, qu'on lui reproche de ne pas participer à des sorties alors même qu'il participe aux team buildings, etc. Il sera finalement licencié après plus d'un an et demi de travail, pour "manque d'intégration".

Voile au travail et arbitraire

16 L'histoire de A. est une histoire qu'on entend fréquemment à la permanence. Elle a été embauchée avec son foulard. Un cadre lui fait toutefois des demandes et remarques « Il faudrait porter un bonnet et des manchettes du travail car cela fait trop musulmane », « Il fait chaud, tu devrais retirer les manchettes ». Cette fois-ci, une fois n'est pas coutume, l'histoire se termine bien. Elle est défendue par ses collègues et par sa hiérarchie. Son supérieur lui présente ses excuses. Le cas ne se passe pas à Genève et la loi sur la laïcité ne s'applique pas.

Etudiante renvoyée à son origine

17 Une étudiante universitaire s'est retrouvée à plusieurs reprises renvoyée à son origine dans des entretiens avec sa responsable (un pays d'Afrique du Nord). « Pourquoi vous n'êtes pas restée dans votre pays ? Pourquoi vous êtes venue ici ? » « On n'est pas un pays d'accueil ici. », « Pourquoi vous n'avez pas fait vos études en ligne depuis votre pays ? », « Vous voulez juste rester ici après vos études hein ? », « À votre place, je chercherais ailleurs, dans un autre pays. ».

Piscines et burkini

18 Dans une piscine vaudoise, dans laquelle les maillots couvrants de type burkini sont autorisés, un maître nageur, ensuite soutenu par le reste de son équipe, prend à partie des jeunes femmes musulmanes portant le burkini, sous les yeux de leur nièce de 8 ans, et leur demande de partir.

Dans un certain nombre de piscines où les maillots couvrants sont autorisés, on constate malgré tout des comportements discriminatoires et arbitraires du personnel. Pour anticiper cela, les femmes musulmanes impriment parfois (ou enregistrent sur leur téléphone) le règlement de la piscine. Nous préconisons une meilleure formation et sensibilisation du personnel.

Pour lire d'autres cas, vous pouvez également consulter notre [rapport provisoire 2023-2024](#) disponible sur notre site www.diac-permanence.ch

18. Autres activités de la permanence

PARTICIPATION RESEAU

- **Participation à une rencontre des centres de conseil de Suisse romande, 29 mai 2024, Lausanne**

Organisée par le BCI du Canton de Vaud, en collaboration avec le Réseau des centres de conseil pour les victimes de racisme (www.humanrights.ch; network-racism.ch) ainsi que les Centres romands membres, cette formation a permis d'échanger sur les pratiques des centres de conseil, afin de développer des compétences communes et d'améliorer la qualité de nos prestations.

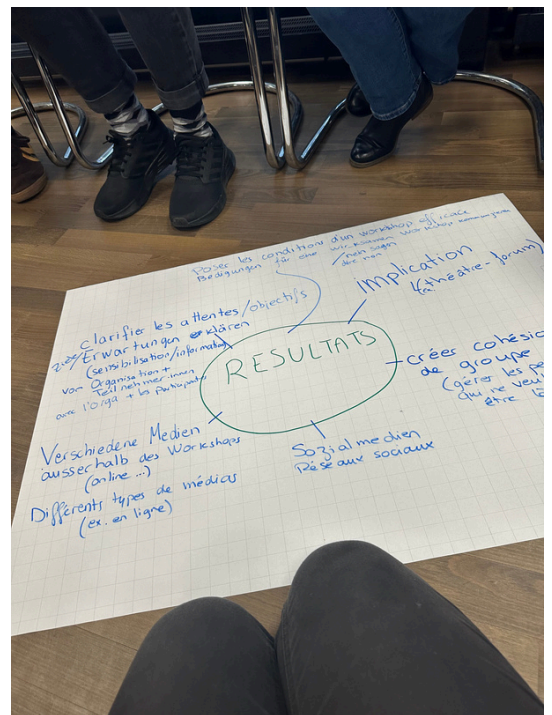
- **Réseau national des centres de conseil pour les victimes de racisme : réunion du réseau, 25 juin 2024, Berne**

En tant que membres du réseau des centres d'écoute pour les victimes de racisme, nous participons aux divers journées thématiques, qui nous permettent d'échanger avec des collègues d'autres bureaux, et d'échanger les bonnes pratiques. Lors de cette séance, nous avons échangé sur deux cas pratiques, puis avons participé à un atelier sur la gestion et sensibilisation des institutions et des personnes accusées de discrimination raciale. Gina Vega de humanrights.ch vivait alors son dernier jour en poste. Elle a chaleureusement été félicitée et remerciée pour son travail !



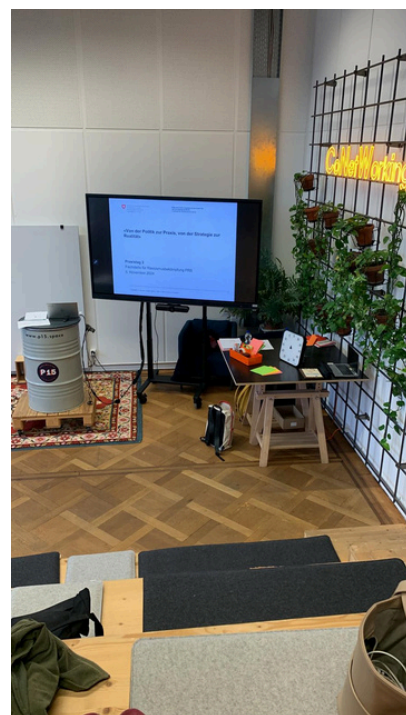
- **Participation à la rencontre du réseau national des centres d'écoute - 12 novembre 2024, Berne**

Cette rencontre a permis de discuter de deux formes spécifiques de discrimination: les discriminations vécues par les personnes Yéniches itinérant.e.s, et les situations de discriminations et de maltraitements dans les services hospitaliers gériatriques et psychiatriques. La journée s'est terminée sur un atelier visant à nous faire réfléchir aux défis qui se posent dans le cadre de nos offres de conseil.



- **Participation au 3e atelier sur la protection contre la discrimination: « De la politique à la pratique, de la stratégie à la réalité », du Service de Lutte contre le Racisme, 5 novembre 2024, Bienne**

Cette rencontre a été l'occasion de discuter de cas tirés de la pratique, et d'écouter un exposé « From Policy to Practice » de Nourhene Mahmoudi, conseillère en politique et plaidoyer pour l'ENAR, réseau européen contre le racisme.



- **Participation au colloque « laboratoire » du Service de lutte contre le racisme, Berne le 16 novembre 2024**

L'objectif de ce colloque était de discuter autour la question « Que signifie travailler de manière intersectionnelle et au-delà des frontières linguistiques ? ». Grâce à la présentation de *Blackbox is/as resistance* sur son travail en Suisse alémanique et en Romandie, puis de discussions en petits groupes et de discussions libres, nous avons pu avancer sur cette thématiques importante.

PARTICIPATION A DES ETUDES/TRAVAUX SCIENTIFIQUES/ARTICLES

- **Participation à la commission ad hoc sur la future loi sur l'égalité et la lutte contre les discriminations basées sur l'origine ou la religion**

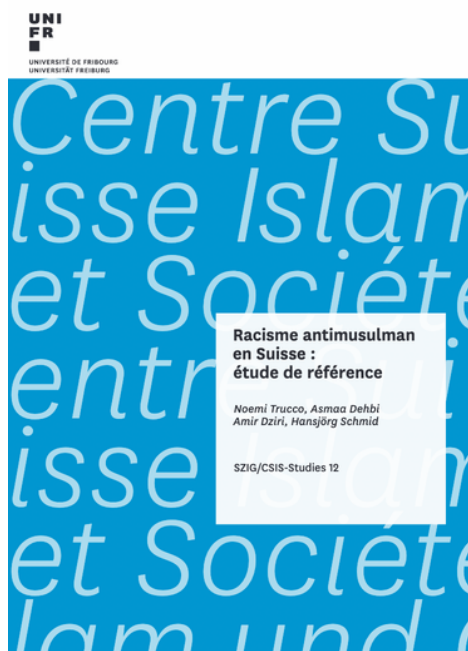
Nous avons participé aux discussions sur un «Projet de loi sur l'égalité et la lutte contre les racismes et les discriminations liées à l'appartenance ethnique, religieuse, culturelle ou nationale ». Les participant-e-s pouvaient proposer des contenus et formuler des recommandations permettant l'élaboration de cette loi. Cette commission ad hoc, présidée par le Bureau de l'intégration et de la citoyenneté (BIC) est composée de personnes représentant, d'une part, les associations de lutte contre le racisme et, d'autre part, diverses institutions cantonales ou municipales, dont notamment le département de l'instruction publique, de la formation et de la jeunesse (DIP), les Hôpitaux universitaires de Genève (HUG), l'Université de Genève (UNIGE), la Police cantonale, la Haute école spécialisée de Suisse occidentale (HES-SO), la Ville de Genève, la Fondation genevoise pour l'animation socioculturelle (FASe), ainsi que des spécialistes du domaine. Nous avons participé à neuf séances entre novembre 2023 et février 2025, et pu amener notre expertise sur le sujet du racisme en général, et du racisme antimusulman en particulier.

- **Participation à l'étude CSIS / SLR sur le racisme antimusulman en Suisse, disponible ici : <https://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques.msg-id-104323.html>**

Le Service de lutte contre le racisme a commandé au Centre Suisse Islam et Société de l'Université de Fribourg une étude sur le racisme antimusulman en Suisse. Meriam Mastour, directrice de la permanence, a été mandatée pour participer au groupe d'accompagnement.

Mention dans l'étude : *"Un groupe d'accompagnement conduit par le SLR a soutenu le travail réalisé au cours de l'étude. Il comprenait les personnes suivantes : (...) Meriam Mastour, juriste, conseillère et formatrice sur les questions de genre, de diversité et d'inclusion, (...) Ce dispositif nous a permis d'acquérir une vaste perspective sur la thématique."*

La sortie de cette étude en 2025 sera un vrai changemaker sur le sujet de la prise en compte du racisme antimusulman en Suisse.



PARTICIPATION EVENEMENTS / TABLES-RONDES / SEMINAIRES EXTERNE

- **Participation à un groupe de réflexion du BIC**

Nous avons participé à six séances de travail organisées par le BIC (Bureau de L'Intégration et de la Citoyenneté, du canton de Genève), en compagnie de responsables d'associations ou de centres culturels, en vue d'un ou de plusieurs évènements destinés aux personnes musulmanes et à la population dans son ensemble.

- **Journée thématique des partis politiques Vert-e-s et Socialistes sur l'antiracisme, novembre 2024, Genève**

Nous avons mis en contact l'une de nos usagères avec l'organisation. Elle a ainsi pu participer et partager son témoignage sur le racisme spécifique que subissent les femmes musulmanes.



ORGANISATION D'ÉVÉNEMENTS

- **Organisation et modération d'un live instagram "L'islamophobie, un racisme à prendre en compte", 25 février 2024**

Le dimanche 25 février 2024, nous avons organisé et modéré un live instagram, en deux parties : Enjeux politiques et statistiques; Enjeux féministes et migratoires. Renda Ahmed, présidente de la Fondation DIAC a modéré la conversation. Dans la partie 1, nous avons invité Dilara Bayrak, élue au Grand Conseil genevois, et Mountazar Jaffar, conseiller communal à Lausanne, ainsi que Meriam Mastour, directrice de la permanence DIAC. Lors de la deuxième partie, Nejwa Belkacem et Saoussen Hammami du collectif Les Foulards Violets, collectif féministe et antiraciste spécialisé sur l'islamophobie genrée, ont rejoint le live.



- **Organisation d'un crowdfunding pour la permanence**

Nous nous sommes donnés un ambitieux objectif de CHF 10'000.-, qui n'a pas été atteint, mais qui nous a tout de même donné une bonne occasion de communiquer sur l'importance du travail de la permanence !



19. Conclusion, remerciements, contacts

La nécessité de l'existence d'une permanence spécialisée sur le racisme antimusulman et d'une politique de lutte contre ce type de discriminations a été démontrée au fil de ce rapport. Que ce soit pour les personnes musulmanes, pour les personnes perçues comme musulmanes, ou pour les professionnel-le-s en contact avec ces groupes, notre service répond à un réel besoin. La sortie en 2025 de l'étude sur le racisme antimusulman commandé par le Service de Lutte contre le Racisme et rédigé par le Centre Suisse Islam et Société confirme le besoin d'action et recommande un soutien accru des centres d'écoutes.

Nous remercions nos bailleurs de fonds et nos donateurs et donatrices pour la confiance exprimée et nous réjouissons de continuer à travailler ensemble dans la lutte contre les discriminations. Merci à : Bureau cantonal pour l'intégration et la citoyenneté (BIC) du canton de Genève, la Fondation Zürcher, le Service Agenda 21 de la Ville de Genève, le Service de lutte contre le racisme de la confédération, la Ville de Vernier, et les donateurs et donatrices.

Rédaction rapport et contact médias ou autres

076/570.97.38
contact@diac-
reseau.ch

Meriam Mastour
Directrice de la permanence
Juriste, consultante et formatrice genre,
diversité et inclusion

Coordonnées permanence

022/512.07.77
076/651.28.23

www.diac-permanence.ch
contact@diac-permanence.ch
[@permanence_islamophobie_diac](https://www.instagram.com/permanence_islamophobie_diac)

Coordonnées Fondation DIAC



www.diac-reseau.ch
contact@diac-reseau.ch
[@diac-reseau](https://www.instagram.com/diac-reseau)

Avec le soutien de

