Racisme

Cet aide-mémoire vous donne un aperçu de la thématique du racisme et de la discrimination raciale. Vous découvrirez comment définir le racisme et ce que vous devez faire en cas de problèmes dans ce domaine. L'aide-mémoire présente également des mesures de prévention.



Si vous soupçonnez, observez ou apprenez qu'une personne en formation dans votre entreprise est victime d'actes racistes ou se comporte elle-même de manière raciste, vous êtes légalement tenu-e d'intervenir.

- Cherchez le dialogue avec la personne concernée.
- Protégez la personne en formation victime de racisme. Vous pouvez éventuellement déplacer temporairement sa place de travail, de sorte qu'elle ne travaille plus avec la personne soupçonnée de racisme jusqu'à ce que vous soyez au clair sur ce qui s'est effectivement passé. Si la mutation est définitive, veillez à déplacer tant la personne concernée que celle dont le comportement est supposé incorrect. Si vous ne mutez que la personne victime de racisme, vous risquez de donner un faux signal.
- Ne décidez rien sans le consentement de la personne en formation. Parlez ensemble de ce que vous pouvez entreprendre.
- Dans le cas où c'est une personne en formation qui adopte un comportement raciste ou discriminatoire envers d'autres apprenti-e-s ou collaborateurs/trices, cherchez le dialogue avec elle. Si nécessaire, décidez de conclure un accord par écrit, dans lequel vous définissez aussi les conséquences qui résulteraient d'un non-respect de l'accord
- Veillez aussi à protéger la personne à qui l'on reproche de s'être comportée de manière raciste. Le reproche pourrait en effet n'être qu'une rumeur. Ne nommez des personnes que si vous êtes sûr-e de ce qui s'est effectivement produit.
- Si votre entreprise dispose d'un règlement concernant le racisme, informez-vous des mesures prévues. Dans le cas contraire, faites-vous conseiller par des spécialistes.

Définition du racisme

Le racisme englobe tout acte qui dévalorise ou désavantage des personnes en raison de caractéristiques (extérieures), telles que leur origine, leur couleur de peau, leur nom ou leur langue. Cela signifie qu'on leur refuse l'égalité des droits, qu'on les désavantage, qu'on les humilie, qu'on les insulte, qu'on les menace ou qu'on porte atteinte à leur intégrité physique.

© 2025 CSFO, Berne

Le racisme fait référence à toutes les formes de discrimination raciale et à leurs effets sur les individus ou les groupes. Ce n'est pas l'intention qui se cache derrière un acte ou une déclaration qui est déterminante, mais son effet.

Les expériences individuelles face au racisme sont différentes – il n'y a pas une seule expérience du racisme. De plus, les expériences du racisme se recoupent souvent avec d'autres formes de discrimination (ce qu'on appelle la discrimination multiple), ce qui influence différemment les possibilités des personnes concernées d'organiser leur vie.

Le racisme se manifeste:

- dans les préjugés, les stéréotypes, l'hostilité ou l'agressivité,
- dans les infractions à caractère raciste (crimes de haine), par exemple les atteintes à l'intégrité physique ou à la propriété de personnes ou d'institutions,
- dans des déclarations orales et écrites et dans des discours incitant à la violence, à la haine ou à la discrimination (discours de haine),
- sous forme de discrimination institutionnelle et structurelle, directe ou indirecte.

La discrimination raciale peut être intentionnelle, mais elle est aussi souvent involontaire.

On parle de discrimination directe lorsque:

- une réglementation ou une mesure prévoit explicitement une inégalité de traitement discriminatoire (p. ex. lorsqu'une personne n'est pas engagée de manière malveillante en raison de son origine nationale et que cela est également signalé).

On parle de discrimination indirecte lorsque:

- une réglementation ou une mesure, bien que formulée de manière neutre et ne contenant aucune discrimination manifeste, a dans son application concrète pour effet de désavantager régulièrement les membres d'un groupe déterminé (p. ex. une interdiction «neutre» de porter des signes religieux qui touche de manière disproportionnée les musulmanes portant le voile, car celui-ci est très visible par rapport à une chaîne avec une croix).

On parle de discrimination structurelle lorsque:

- certains groupes sont discriminés dans l'organisation de la société (des études montrent p. ex. que les personnes dont le nom n'a pas une consonance suisse ont davantage de difficultés à trouver un emploi).
- sont présentés comme «normaux» et immuables les privilèges accordés à certains groupes ou les désavantages dont souffrent d'autres groupes.

On parle de discrimination institutionnelle lorsque:

- des règles, habitudes et procédures internes d'une institution conduisent à ce que les membres de certaines minorités soient régulièrement (et souvent inconsciemment) désavantagés par cette institution (p. ex. par des modèles d'évaluation prédéfinis pour les compétences linguistiques lors des candidatures ou par des attentes inconscientes des employeurs).

Responsabilité particulière de l'entreprise formatrice

En tant que formateur/trice, vous assumez une responsabilité particulière vis-à-vis des apprenti-e-s, parce que les jeunes se trouvent davantage dans un rapport de dépendance que les collaborateurs/trices adultes. Ils sont particulièrement vulnérables et ont besoin de davantage d'attention et de protection. Selon la loi du 13 mars 1964 sur le travail, les apprenti-e-s de moins de 18 ans doivent être protégés dans leur santé et ne doivent pas être exposés à de mauvaises influences (art. 29, al. 1 et 2, art. 32, LTr). Par analogie à la protection de la personnalité prévue à l'art. 328 CO, cela comprend également la protection contre les remarques racistes, le harcèlement raciste ou la discrimination raciale.

Que faire, en tant que formateur/trice dans des cas concrets?

En tant que formateur/trice, vous pouvez contribuer à créer un climat exempt de racisme et de discrimination. Traitez toutes les personnes en formation avec respect et estime. Ne fermez pas les yeux et abordez les propos et les actes racistes dans le quotidien de l'entreprise. Soutenez les personnes en formation et prenez-les au sérieux si elles se sentent discriminées.

Si vous avez l'impression qu'une personne en formation est victime de discrimination ou si vous avez vent de telles présomptions, parlez-en à la personne en question. Si vous êtes sûr-e que la personne est exposée à des paroles ou des actes discriminatoires, parlez avec elle de ce qui peut être entrepris.

Prendre au sérieux la personne concernée

La perception de la personne concernée est déterminante pour savoir si une action ou une parole est ressentie comme raciste ou discriminatoire. Par conséquent, il est important que vous preniez au sérieux les personnes en formation qui se plaindraient de formes de harcèlement qui vous paraissent anodines. Chaque groupe développe sa propre tonalité, ses modes relationnels, vécus au quotidien et qui ne sont donc plus remis en question. Lorsqu'une nouvelle personne se joint à un groupe, comme c'est le cas lorsqu'une personne en formation rejoint l'entreprise formatrice, il se peut qu'elle ressente comme étant discriminatoires des comportements ou des façons de s'exprimer qui étaient admis jusque-là. Ne repoussez pas la personne en formation en prétextant que les choses ont toujours été ainsi. Ayez le courage de remettre en question des schémas bien ancrés et, si nécessaire, d'y mettre un terme.

Protéger la personne concernée

Parlez de la situation avec la personne concernée, soutenez-la et communiquez-lui des adresses de centres de conseil spécialisés. Mais n'entreprenez rien qui aille à l'encontre de sa volonté; vous pourriez lui faire du tort.

Intervenir si une personne en formation se comporte de façon raciste

Faites savoir à la personne que les actes et les paroles racistes et discriminatoires ne sont pas tolérés dans votre entreprise. Informez-la également que de tels actes ou propos sont punissables. Si la personne continue, malgré tout, à exercer des discriminations, décidez avec la personne en formation de conclure un accord par écrit, dans lequel vous définissez ce à quoi elle doit renoncer de même que les conséquences qui résulteraient d'un non-respect de l'accord (mutation dans une autre unité, résiliation du contrat d'apprentissage, plainte pénale dans les cas les plus graves).

Il peut arriver qu'on reproche injustement à quelqu'un d'avoir exercé des discriminations à l'encontre d'apprenti-e-s.

Il est possible qu'une personne en formation se plaigne de discrimination pour s'attirer des avantages ou détourner l'attention d'un problème, p. ex. une critique de ses performances au travail. C'est pourquoi il est essentiel de toujours bien vérifier les accusations et de ne pas les propager avant qu'elles soient fondées. Tant que le soupçon de discrimination n'a pas été confirmé, la personne accusée doit aussi être protégée.

Demander des informations et des conseils

Peut-être redoutez-vous, en tant que formateur/trice, d'avoir l'air trop sensible. Réagir et intervenir demande du courage, mais relève de la responsabilité qui vous incombe en tant que formateur/trice.

Si votre entreprise dispose d'un règlement concernant le racisme, informez-vous des mesures prévues. Accompagnez la personne en formation chez les spécialistes travaillant pour les services de consultation de l'entreprise ou dans des services externes. Si aucune procédure n'est prévue dans votre entreprise, faites-vous conseiller par des spécialistes.

Égalité des chances lors du recrutement des apprentis

Pour les jeunes issus de l'immigration, il est souvent difficile de trouver une place d'apprentissage. Ils sont autant exposés aux préjugés discriminatoires que leurs compatriotes adultes, même s'ils vivent en Suisse depuis leur naissance. Des études montrent qu'on leur attribue, souvent inconsciemment, une capacité de performance moindre et des chances de réussite réduites. Ces jeunes doivent s'affirmer davantage que les autres et sont plus habitués à lutter pour trouver leur place. Il est important que les entreprises formatrices aient conscience de ces mécanismes et s'efforcent de les contrer.

Tolérance zéro pour la discrimination

Une entreprise ne doit pas tolérer le racisme et la discrimination sur le lieu de travail. Si les limites ne sont pas respectées et que rien n'est entrepris, le climat dans l'entreprise s'en trouvera inévitablement perturbé. Ne pas agir peut avoir pour conséquences une chute des performances au travail, un manque de motivation et des absences pour cause de maladie. De plus, si des actions en justice sont intentées contre une entreprise, il faut s'attendre à une dégradation de son image.

Pour la personne concernée, il est difficile de gérer les discriminations. Elle est rejetée et discriminée pour quelque chose qu'elle ne peut pas changer. Si elle se défend, elle entre dans le jeu des personnes qui l'agressent et leur offre d'autres possibilités de l'attaquer. Il est donc important d'agir correctement et de la soutenir.

Mesures de prévention

Faites savoir dans votre entreprise que tant les paroles que les actes racistes et discriminatoires ne sont pas tolérés. Montrez que vous soutenez les personnes concernées et que des sanctions seront prises contre les personnes qui exerceraient des discriminations.

Sensibilisez vos collaborateurs/trices. Informez-les des différentes formes de racisme et de discrimination ainsi que des bases légales. Réglez en interne la procédure à suivre en cas de paroles ou d'actes racistes (indiquez les personnes de référence, les services compétents, etc.).

Situation juridique

La Constitution fédérale garantit l'égalité à toutes les personnes vivant en Suisse:

«Nul ne doit subir de discrimination du fait notamment de son origine, de sa race, de son sexe, de son âge, de sa langue, de sa situation sociale, de son mode de vie, de ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques…» (art. 8, al. 2, Cst.). La Constitution fédérale régit les relations entre l'État et l'individu et est donc contraignante, notamment pour les écoles publiques ou les employeurs de droit public.

Dans les relations entre particuliers, la protection de la personnalité prévue par le droit du travail est particulièrement pertinente (art. 29 et 32 LTr, art. 328 CO): Les employeurs sont tenus de protéger leurs employés, notamment contre la discrimination raciale et le mobbing. Le licenciement d'une personne qui s'oppose à la discrimination raciale au travail constitue un licenciement abusif (art. 336 CO).

Depuis 1995, les formes publiques de discrimination raciale sont sanctionnées comme un délit officiel par l'article 261bis du CP. Depuis 2020, l'orientation sexuelle est venue s'ajouter aux objets de protection existants (appartenance raciale, ethnique et religieuse).

Bases légales

Art. 29, al. 1 et 2; art. 32, LTr, Loi sur le travail (Loi fédérale du 13 mars 1964 sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce, RS 822.11)

Art. 261bis, CP, Code pénal suisse du 21 décembre 1937 (RS 311.0)

Art. 328 et 336 CO, Code des obligations (Loi fédérale du 30 mars 1911 complétant le Code civil suisse – Livre cinquième: Droit des obligations, RS 220)

Art. 28 CC, Code civil suisse du 10 décembre 1907 (RS 210)

Art. 8, Cst., Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999, (RS101)

(Les lois peuvent être consultées par le biais du numéros RS sur: → *fedlex.admin.ch*)

Liens importants

→ *formationprof.ch/adresses*
Liste des offices cantonaux de la formation professionnelle. Point de contact pour les premières informations et la transmission des adresses des services spécialisés.

→ *formationprof.ch/lexique*
Tous les termes importants de la formation professionnelle décrits dans des textes courts et informatifs.

→ *frb.admin.ch*
Service de lutte contre le racisme (SLR) du Département fédéral de l'intérieur (DFI). Information et publications

→ *aide-aux-victimes.ch*
Adresses des centres de consultation de toute la Suisse pour l'aide aux victimes. Informations sur les conditions à remplir pour bénéficier de l'aide aux victimes d'infractions.

→ *network-racism.ch*
Réseau de centres de conseil pour les victimes de racisme. Le réseau est coordonné par la Commission fédérale contre le racisme CFR et l'organisation de défense des droits de l'homme humanrights.ch et englobe 23 centres de conseil cantonaux.

→ *reportonlineracism.ch*
Plateforme de signalement des discours de haine racistes sur Internet

→ *rechtsratgeber-rassismus.admin.ch*
Guide juridique sur la discrimination raciale de la Commission fédérale contre le racisme

→ *jeunesse-syndicale.ch*
Commission de la jeunesse de l'Union suisse syndicale. Droits des apprenti-e-s de A à Z.

→ *racisme-en-chiffres.ch*
Le racisme en chiffres: l'essentiel en bref

Références bibliographiques

→ *edi.admin.ch*
Theodora Peter, Service de lutte contre le racisme SLR. Synthèse de l'état des lieux: Racisme structurel en Suisse. Berne, mars 2023

Élaboré en collaboration avec la Commission fédérale contre le racisme (CFR) → *ekr.admin.ch*
Édition avril 2025
Cet aide-mémoire ainsi que d'autres aide-mémoire sont disponibles à l'adresse suivante:

→ *formationprof.ch/aidememoire*

© CSFO Berne
La reproduction intégrale ou partielle, sous forme imprimée ou électronique, est autorisée uniquement à des fins non commerciales et avec mention de la source.