



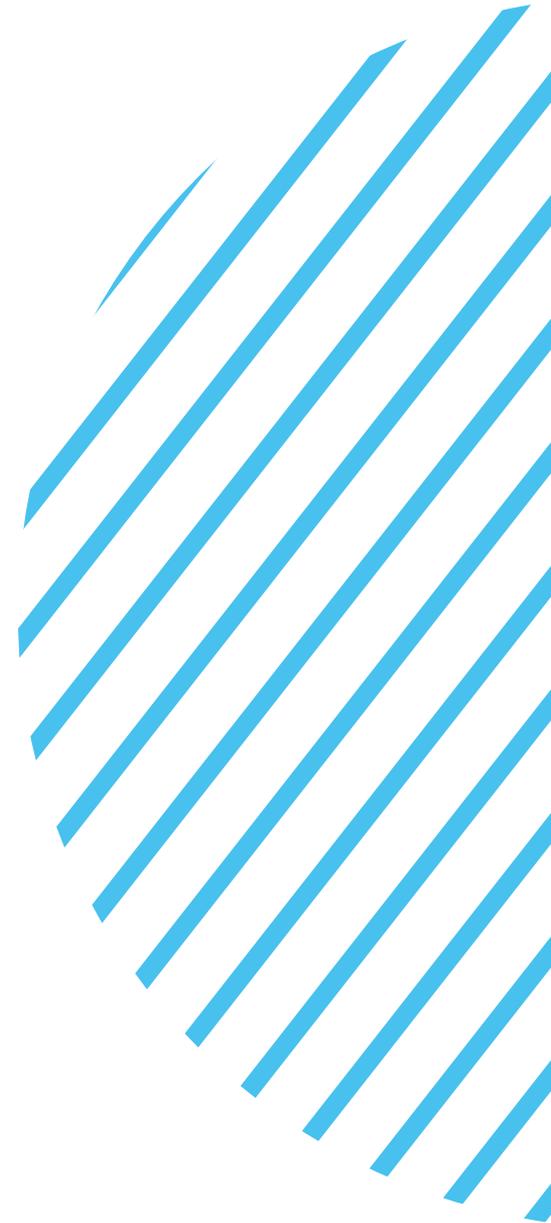
Rapport annuel C-ECR



Centre
Ecoute
Contre le
Racisme

Le Centre-Écoute contre le Racisme (C-ECR) écoute, conseille, assiste et défend les personnes concernées par le racisme, y compris les formes de discriminations ou d'intolérance basées sur divers critères: l'origine ethnique ou nationale; la couleur de peau; la nationalité; la religion; la situation migratoire ou en lien avec l'asile.

Le C-ECR offre une écoute et un soutien sur le plan psychologique, social et juridique aux victimes, témoins d'un incident raciste et auteurs de racisme, ainsi qu'à leur entourage. Les personnes de contact peuvent être les personnes concernées par l'acte de racisme (victimes ou auteurs) et encore un proche, un témoin ou un professionnel (entreprises publiques/privées).



4 Panorama des activités du C-ECR

6 Editorial

8 Fonctionnement de la permanence

10 Organisation

11 Partenariats

12 Communication

14 En détails

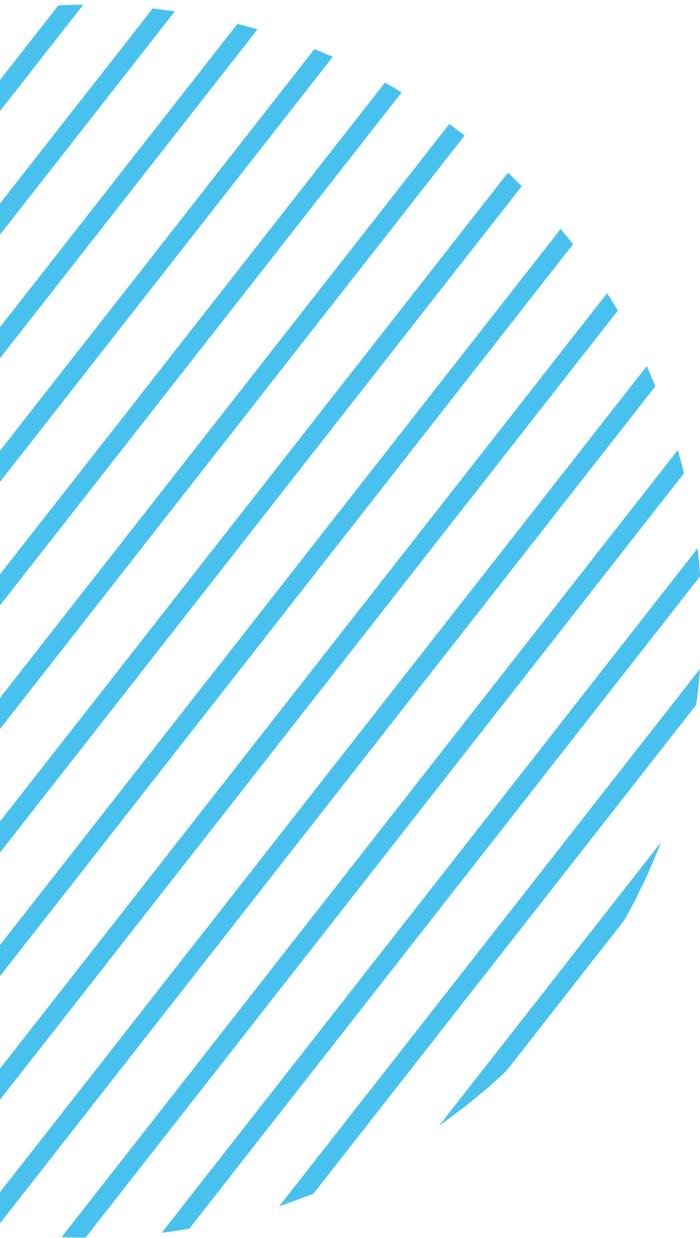
34 Exemples d'intervention

37 Recommandations

40 Comptes

42 Faire un don et contact

43 Remerciements





Panorama de nos activités

SOLLICITATIONS

77 prestations d'écoute, d'évaluation et de conseils au C-ECR (juridiques et psychosociaux) à l'attention de personnes physiques

4 prestations en lignes via ciao.ch à l'attention de personnes physiques

147 interventions (rédaction de courriers, recherches, médiation, investigations et échanges avec des professionnel.le.s, accompagnement des usager-ère-s auprès de tiers, renseignements et informations etc.)

40 redirections (autres centres de conseils suisses, organismes étatiques et sociaux, services de médiation de voisinage, syndicats, etc.)



COMMUNICATION

5 entretiens/échanges et présentations du C-ECR avec des étudiant.e.s

5 entretiens/échanges, présentation du C-ECR avec de chercheur.euse.s académiques et des professionnel.le.s (entreprises-médias)

58 Interactions avec des partenaires sur résolutions de cas, recherches de solutions et échanges d'informations (organismes publics et privés)

50 informations postées sur la page Facebook

Information à **20** communes du canton sur les activités du C-ECR avec demande de soutien financier sur dossier de subvention

Information sur les prestations du C-ECR à l'adresse d'organisations ou de services spécialisés avec envoi de documentation



PARTENARIATS COURANTS ET PONCTUELS

Le C-ECR a créé un vaste réseau de collaborations avec des institutions et des organismes publics, ainsi qu'avec diverses associations, pour répondre aux demandes et aux sollicitations de ses usager·ère·s. Vous trouverez la liste qui référence ces partenariats sur la page suivante du site internet du [C-ECR](#).



PARTENARIATS

Network-racism.ch

Humanrights.ch

Ciao.ch / ontecoute.ch

Réseau romand des centres de conseil

[Organe de médiation de la police \(OMP\)](#)

[Bureau de médiation administrative \(BMA\)](#)

[Bureau de l'intégration des étrangers \(BIE\)](#)

[Département de l'instruction publique \(DIP\)](#)

[Département des finances, de l'environnement et du logement / Service Agenda 21 - Ville durable](#)

Les associations membres de la Coordination genevoise-Écoute contre le racisme :

[LICRA-Genève](#)

[CRAN](#)

[CICAD](#)

[LSDH-Genève](#)



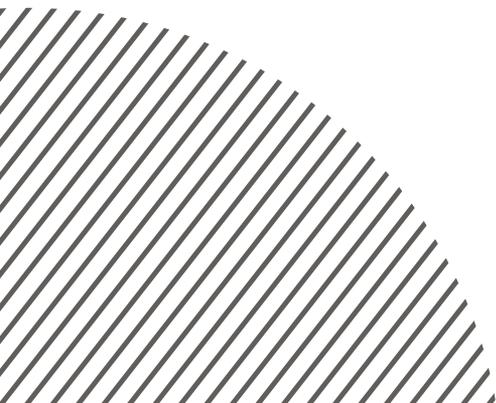
Éditorial

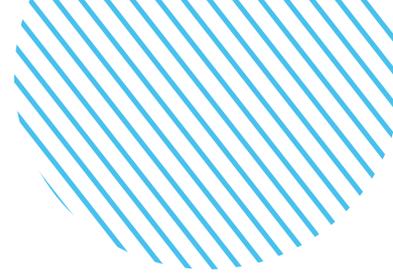
Un bon outil améliore forcément la façon dont on travaille. Il permet surtout de gagner du temps quand les moyens sont restreints. Le Centre-Écoute contre le racisme de Genève bénéficie enfin, depuis fin décembre 2022, d'un outil essentiel, à savoir d'une base de données adaptée pour saisir tous les cas pris en charge et suivis par la Permanence d'écoute. C'est un outil très pratique, modulable, qui va pouvoir s'affiner et se peaufiner à l'usage. Chaque cas pourra être saisi en fonction de critères préétablis et le programme produira simultanément les statistiques.

En 2022, le Centre a écouté, accueilli et conseillé 77 personnes et enregistré systématiquement l'ensemble des cas. C'est comparativement moins qu'en 2021 (90 cas). C'est sur ces cas que se basent les statistiques du présent rapport et ce sont ces mêmes cas qui sont enregistrés dans la base de données suisse. Le Centre a aussi répondu à 4 demandes et questions en ligne sur la plateforme de ciao.ch.

Comparativement aux 25 autres centres de conseils suisses, le Centre de Genève est le 3^e centre cantonal qui a recensé le plus de cas en 2022 et le 1^e au niveau romand. À noter aussi que le Centre de Genève est souvent sollicité pour des conseils par ses collègues romands, compte tenu de son expertise en matière d'écoute et de résolution de cas.

La baisse du nombre de cas en 2022 s'explique, entre autres, du fait que le Centre ne dispose plus de campagne de communication dans l'espace public. La grande majorité des usager-ère-s (73%) ont donc contacté le Centre en 2022 par le biais de son site internet.

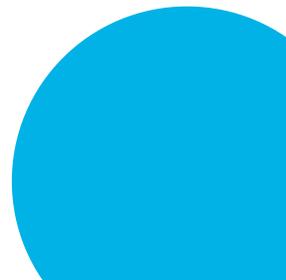




Le Centre a en conséquence décidé de réaliser pour 2023 un nouveau flyer et une affiche, adaptés à sa nouvelle ligne graphique (cf. le site internet www.c-ecr.ch et le rapport annuel 2021), qu'il entend distribuer à l'ensemble de ses partenaires, pour qu'ils puissent informer leurs publics respectifs (usager.ère.s) sur l'existence du Centre.

Mme Martine Brunschwig Graf, Présidente de la Commission fédérale contre le racisme (CFR) précise à ce sujet dans le rapport des « Incidents racistes recensés par les centres de conseil » de 2022 : « Les centres de conseil ne ménagent pas leur peine pour se faire connaître, leur travail est de qualité et leur réputation s'en trouve renforcée. Surtout, le thème du racisme et de la discrimination prend de plus en plus de place dans le débat public. C'est un effort commun des institutions et associations engagées dans la lutte et la prévention qui commence à porter ses fruits.

Les médias – sous toutes leurs formes – s'intéressent davantage à cette problématique et facilitent la visibilité des victimes. Tout cela encourage ces dernières à prendre conscience de leur droit au respect et à la non-discrimination. Cela dit, c'est la pointe de l'iceberg que reflète le rapport. Nous sommes toutes et tous conscients du fait qu'un certain nombre de situations ne sont pas portées à notre connaissance, par crainte, par découragement ou par ignorance parfois des lieux où il est possible de s'adresser. Nous devons donc redoubler d'efforts dans ce domaine. »



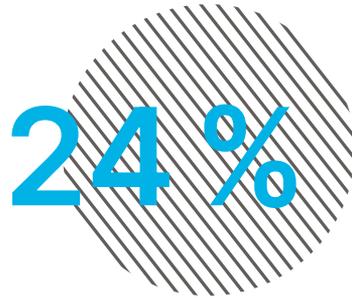


Les 2 spécialistes de la permanence du Centre engagés respectivement à 50 % par l'association, offrent une écoute attentive, des conseils pratiques (juridiques et psychosociaux), un accompagnement administratif, des médiations, etc.

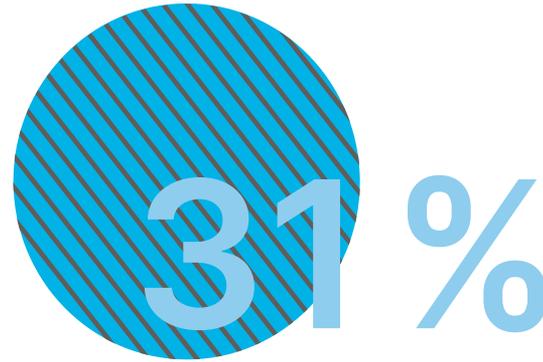
Les consultations qu'ils proposent sont confidentielles et gratuites. Ils n'entreprennent et n'engagent aucune démarche sans accord préalable des usager.ère.s. Ils peuvent aider les usager.ère.s à la rédaction et à la relecture de courriers de plaintes et dénonciations pénales. Ils peuvent aussi rédiger des courriers à l'attention de services, entreprises incriminés pour leur demander des explications.

Le C-ECR n'a pas pour mandat d'effectuer le suivi des usager.ère.s lors de convocations au tribunal. Les collaborateurs du C-ECR peuvent cependant les accompagner si nécessaire au poste de police ou auprès de tout autre organisme officiel, en tant que soutien moral et personne de confiance. Les collaborateurs du C-ECR peuvent aussi effectuer des médiations (directe ou en navette) entre des usager.ère.s et des institutions publiques/privées incriminées.

[Cf. Protocole d'intervention du C-ECR.](#)



Administration

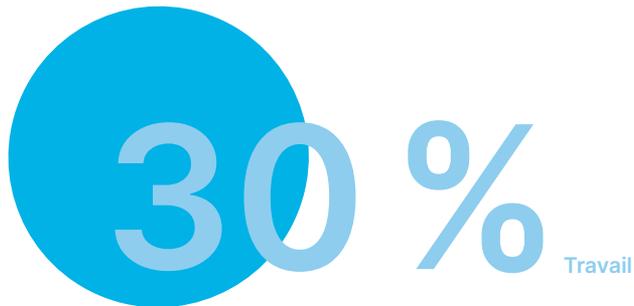


Racisme anti-Noir-e-s

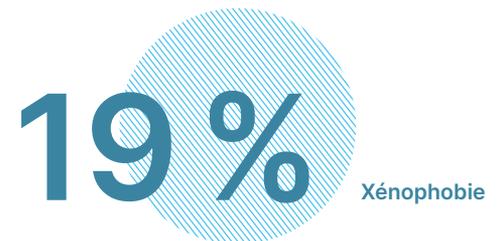
En bref



Inégalité de traitement



Travail



Xénophobie



Organisation

Pourquoi un Centre-Écoute contre le racisme dans le canton de Genève ?

Dans le cadre des Programmes d'intégration cantonaux (PIC), la Confédération a enjoint les cantons à développer des projets qui favorisent l'intégration dans de nombreux domaines de la vie, comme celui de la protection contre les discriminations, afin de prévenir les diverses formes de racisme.

Le Bureau cantonal de l'intégration des étrangers (BIE) du canton de Genève a répondu à cette demande par la mise en œuvre des mesures qui sont liées à la thématique « protection contre les discriminations », visant à prévenir et à éliminer les diverses formes de préjugés et de discriminations ethno-raciales ou basées sur la religion existant au sein de la population genevoise et à venir en aide aux personnes victimes de ces préjugés et de ces discriminations.

Ces mesures liées à la thématique « protection contre les discriminations » s'adressent aux personnes d'origine étrangère ou appartenant à des minorités ethno-raciales ou religieuses, aux organismes publics et privés, aux professionnels en contact avec ces populations, ainsi qu'au grand public.

C'est dans ce contexte que le BIE a choisi de promouvoir la création de l'Association Coordination genevoise-Écoute contre le racisme (2011), destinée à constituer et à gérer le Centre-Écoute contre le racisme (C-ECR).

[Cf. : les statuts](#)

Les collaborateurs salariés (à 50 %) du Centre-Écoute contre le racisme (C-ECR)

Anne-Laure Zeller

coordinatrice du Centre (pour son administration interne, la tenue de ses finances et de ses projets de communication), intervenante psychosociale et médiatrice interculturelle pour la permanence d'écoute

Adola Fofana

avocat, intervenant juridique et médiateur pour la permanence d'écoute

Le Comité de l'Association Coordination genevoise-Écoute contre le racisme

Pascal Messerli, Président & Secrétaire

Kanyana Mutombo, Vice-Président

(représentant le [CRAN](#))

Albana Krasniqi Malaj, Trésorière

Manuel Tornare

(représentant la [LICRA-Genève](#))

Meirav Hannah Banon (représentant la [CICAD](#))

Helena Pedrosa

(représentant la [LSDH-Genève](#))

Esther Um

Nigel Fischer

Ahmed Hagose

Bureau

Pascal Messerli, Président & Secrétaire

Kanyana Mutombo, Vice-Président

Albana Krasniqi Malaj, Trésorière

Gestion financière

Comptabilis, Fiduciaire de l'économie sociale et solidaire

Vérification aux comptes

A. Gautier, Société Fiduciaire SA





Partenariats

Focus sur certains partenariats spécifiques et réguliers poursuivis en 2022

Pour l'ensemble des partenariats mis en œuvre par le C-ECR avec des institutions, des organismes étatiques et des structures associatives ou autres, se référer [à la page Partenariats](#) du site internet pour de plus amples informations.

Celui mis en œuvre avec le «réseau de consultations» **CFR/humanrights.ch/MERS** au niveau du système électronique [de documentation nationale des cas DoSyRa](#), par l'enregistrement systématique des cas recensés en 2022 par le C-ECR dans [la base de données suisse](#).

Celui mis en œuvre spécifiquement en 2022 dans le cadre du nouveau Programme d'intégration cantonal – PIC 3, par la constitution d'un groupe de travail (composé de spécialistes du conseil, dont la coordinatrice du Centre-Écoute contre le racisme et consolidé par des représentants des services cantonaux d'intégration) sous la direction du **Service de lutte contre le racisme – SLR** pour élaborer des recommandations à l'attention de l'ensemble des Bureaux de l'intégration de Suisse. Celui mis en œuvre avec le **Réseau romand des Centres de consultations** (Vaud, Fribourg, Jura, Neuchâtel, Valais, Genève), par des échanges réguliers entre conseiller·ère·s sur l'ensemble de l'année 2022, pour des redirections de cas ou des échanges de conseils. Le réseau s'est aussi réuni pour échanger sur des cas complexes, de même que sur les prochains objectifs communs à mettre en œuvre,

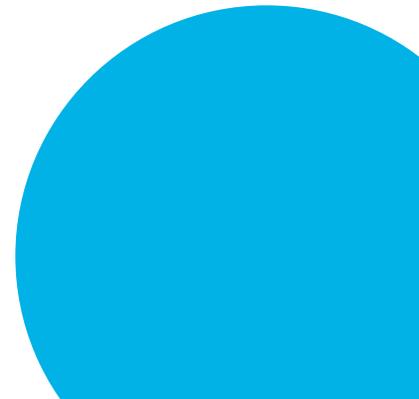
tout comme sur des thématiques d'actualité qui prêtent à réflexion dans la pratique sur le terrain.

Celui mis en œuvre avec **CIAO** pour les plateformes d'information et d'orientation des jeunes romand.e.s de [ciao.ch](#) (pour les 11-20 ans) et [ontécoute.ch](#) (pour les jeunes adultes de 18-25 ans), dont le Centre est le répondant pour la rubrique discriminations et racisme. En 2022 le C-ECR a répondu à 4 questions qui lui ont été soumises.

Celui mis en œuvre avec le **Bureau de l'intégration des étrangers – BIE** et le C-ECR pour la transmission anonymisée des cas administratifs traités par le C-ECR en 2022, qui en vertu du Protocole de Collaboration a transmis une liste de 23 cas anonymisés.

Avec l'**Organe de médiation de la police – OMP**, par la redirection de 5 cas, dont certains ont nécessité des explications sur les situations et divers échanges avec la médiatrice principale.

Avec le **Bureau de médiation administrative – BMA**, par l'envoi de 6 cas, dont certains ont nécessité des explications sur les situations et divers échanges avec le médiateur administratif cantonal. [Cf. Rapport d'activité 2021 du BMA](#)





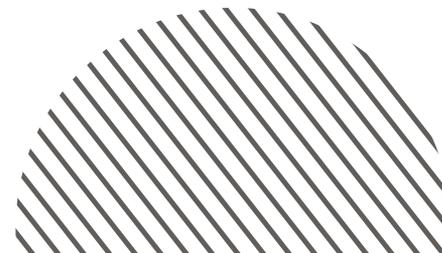
Communication

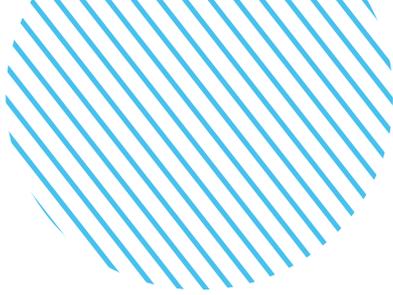
Activités communication/événements du C-ECR en 2022

[Le site internet du C-ECR](#) est un outil de communication incontournable, rapidement et facilement accessible. Il est donc un médium important, qui non seulement permet aux usager.ère.s de contacter le C-ECR pour bénéficier de ses prestations, mais il représente aussi un support d'informations essentiel, tant pour présenter les activités du C-ECR, que toute information portant sur les thématiques propres au racisme et aux discriminations raciales. Le C-ECR publie régulièrement [sur sa page Facebook](#) des informations locales, cantonales, romandes et suisses, ainsi que des articles de fond concernant des questions de racisme et de discriminations. 50 informations ont été postées en 2022.

Le C-ECR poursuit toujours sa distribution de **matériel d'information** (flyer et affiche), par envoi de courriers ou de courriels auprès des instances publiques, privées et associatives du Canton et de la Ville de Genève, que ce soit à leur demande ou sur sa propre initiative. Il est aussi possible de télécharger ce matériel directement sur la page du site internet du Centre.

Des échanges ont eu lieu tout le courant de l'année 2022 avec les membres du **Réseau romand des Centres de consultations** (Vaud, Fribourg, Jura, Neuchâtel, Valais, Genève). Le Réseau s'est réuni à Lausanne, à l'invitation du BCI, pour échanger et discuter au sujet des recommandations du PIC 3, pour informer les autres conseiller.ère.s sur les étapes de travail menées à cette fin. Les échanges se sont aussi faits sur les défis à relever ou encore pour discuter plus largement sur les cas complexes, sur les prochains objectifs communs à mettre en œuvre ou sur des thématiques d'actualité. Le Réseau a aussi bénéficié d'une présentation de Vjosa Gërvalla, directrice d'Albinfo.ch. Il s'est aussi réuni à Neuchâtel, à l'invitation du COSM et il a précisé lors de cette rencontre sa volonté d'avoir une brochure commune sur « Connaître ses droits et devoirs, en cas de contrôle de police » à traduire en plusieurs langues. Il a engagé une discussion sur la future brochure de la CFR pour synthétiser le guide juridique du SLR et a aussi bénéficié d'une visite commentée de l'exposition « Mouvements » par Chantal Lafontant-Vallotton, co-directrice du MAHN - une autre alternative aux formations sur les thèmes: enjeux de la diversité/ racisme et discriminations, ainsi que d'une présentation du concept ESPACE par Manon Wettsein, chargée de projets au COSM et à ESPACE, lieu collectif d'apprentissages et d'échanges pour les personnes issues de la migration, mis en place par l'Etat de Neuchâtel.





Le C-ECR a encore bénéficié lors de ses 2 rencontres annuelles avec le **Réseau des centres de conseils suisses** de présentations de la Fondation Assurer l'avenir des gens du voyage suisses, de l'association pour les droits humains au Lichtenstein, de la Fédération suisse de communautés israéliites - FSCI, du guide « Racisme en ligne » par une collaboratrice scientifique de la Commission fédérale contre le racisme-CFR et des états de la recherche sur le racisme structurel, mandatée par le Service de lutte contre le racisme-SLR, par l'une de ses co-rédactrices, Mme Denise Efiionayi-Mäder de l'Université de Neuchâtel.

Le C-ECR répond, dans la mesure du possible et en fonctions de ses disponibilités, aux sollicitations externes des étudiant·e·s, chercheur·euse·s académiques et professionnel·le·s qui le contactent.

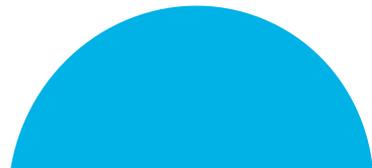
En 2022, le C-ECR a ainsi répondu à :

- 5 entretiens/échanges avec des étudiant·e·s (Universités, Écoles de commerce, Écoles de culture générale, etc.) soit pour leur présenter le travail du C-ECR, soit pour répondre à leurs questions dans le cadre de leur travail de Bachelor ou de leur recherche.

- 5 entretiens/échanges et présentations avec des chercheur·euse·s académiques et des professionnel·le·s (Universités, services publics, médias, etc.) pour répondre ou échanger sur des problématiques spécifiques aux discriminations raciales...

Le C-ECR entend proposer comme objectif de communication pour 2023 la réalisation d'un nouveau flyer avec une affichette, qu'il compte distribuer à l'ensemble de ses partenaires, pour qu'ils puissent informer leurs publics respectifs (usager·ère·s) sur l'existence du Centre.

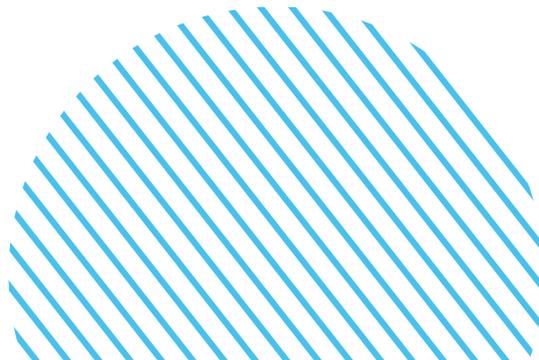
L'association espère obtenir pour 2023 un soutien financier pour la réalisation d'un projet de communication dans l'espace public, qui informe sur l'existence du Centre. Son président a aussi proposé un partenariat avec le Théâtre du Poche en regard d'une pièce proposée dans son programme pour 2023. Soit une pièce de Jean-Paul Sartre, « La putain respectueuse », qui date de 1946 et qui se déroule dans le contexte de la ségrégation envers les personnes noires aux Etats-Unis. Il s'agira de faire suivre une représentation de ladite pièce par des échanges avec le public, pour s'interroger plus spécifiquement sur la question de ce qui peut être dit ou non aujourd'hui, tant sur la forme que sur le fond de l'usage des mots, dans le contexte du racisme et de la discrimination raciale.





En détail

Pour cette année 2022, le Centre a écouté, accueilli et conseillé 77 personnes et enregistré systématiquement l'ensemble des cas. C'est comparativement moins qu'en 2021 (90 cas). C'est sur ces cas que se basent les statistiques du présent rapport et ce sont ces même cas qui sont enregistrés dans la base de données suisse. Le Centre a aussi répondu à 4 demandes et questions en ligne sur la plateforme de [ciao.ch](https://www.ciao.ch).

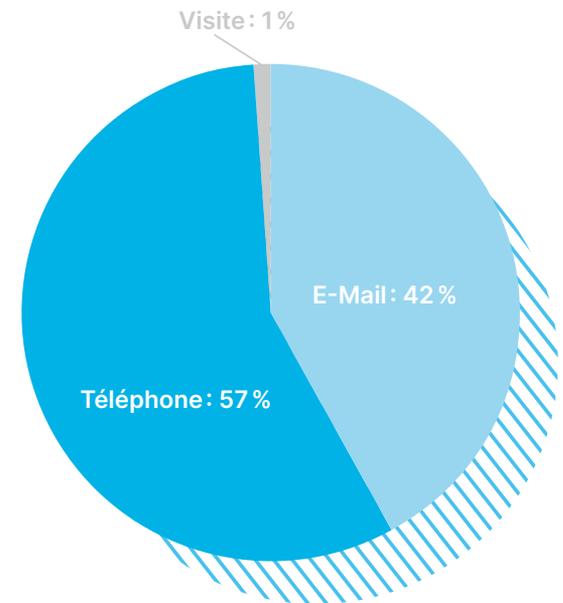




Les moyens utilisés pour le premier contact

Dans la majorité des cas, les personnes ont un premier contact avec l'un des 2 collaborateurs du C-ECR par téléphone, ce qui permet de valider la pertinence de la permanence d'écoute. Cela offre aussi l'avantage d'une écoute téléphonique attentive et de qualité, souvent complétée par des échanges de courriels, afin de réagir et d'agir rapidement pour répondre efficacement aux besoins des usagers.ère.s suivant la gravité de l'incident. Une première écoute permet d'évaluer la situation et de considérer si le cas peut être pris en charge dans le cadre du mandat du C-ECR, soit sous l'angle de la discrimination et du racisme. Si nécessaire, et sur conseil, un cas peut être redirigé vers une autre association, un syndicat, une autre permanence d'écoute cantonale, etc., soit :

- lorsque la problématique ne relève pas directement ou pas du tout de la discrimination et du racisme ;
- lorsqu'il s'avère nécessaire de compléter l'aide apportée par le C-ECR par un autre organisme dans un travail conjoint d'aide ou de prise de relais du cas ;
- lorsque, malgré une reconnaissance d'un sentiment de discrimination, il s'avère nécessaire de faire appel à un organisme qui saura répondre de manière plus concrète et appropriée à la situation (par exemple lorsque les personnes rencontrent des difficultés sociales, financières, administratives, lors de séparations, de demandes de permis, de conflits de voisinage, etc.).

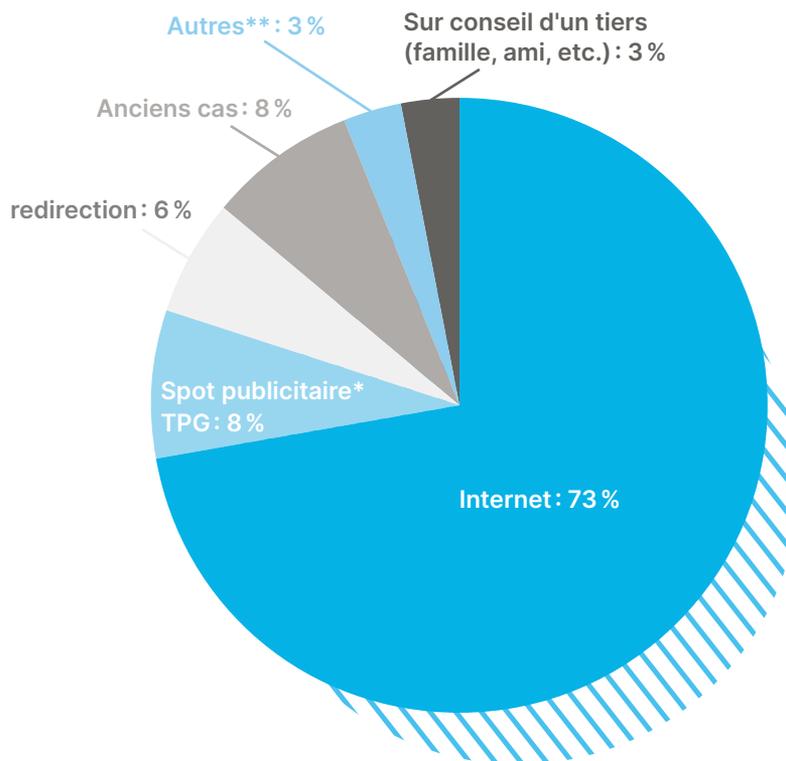


Les moyens de contact par lesquels les personnes ont pris connaissance du C-ECR

La majeure partie des personnes ont pris connaissance du C-ECR par le biais d'internet. Le site du Centre (www.c-ecr.ch) apparaît rapidement dans les premiers résultats du moteur de recherche avec les mots clés « racisme – Genève ».

Bien que la publicité diffusée dans les Transports publics genevois - TPG ne soit plus diffusée depuis le mois de juillet 2021, faute de moyens financiers, certaines personnes s'en souviennent encore en 2022 et y font référence. Cela démontre aussi bien de l'importance de pouvoir rendre visible l'existence du Centre dans l'espace public, que de faire une référence publique sur un enjeu de société non négligeable, celui du racisme, par la seule et simple évocation de ce mot.

*Autre : personne qui s'est rendue physiquement au Centre et personne tierce impliquée dans une situation de discrimination dénoncée lors d'une consultation



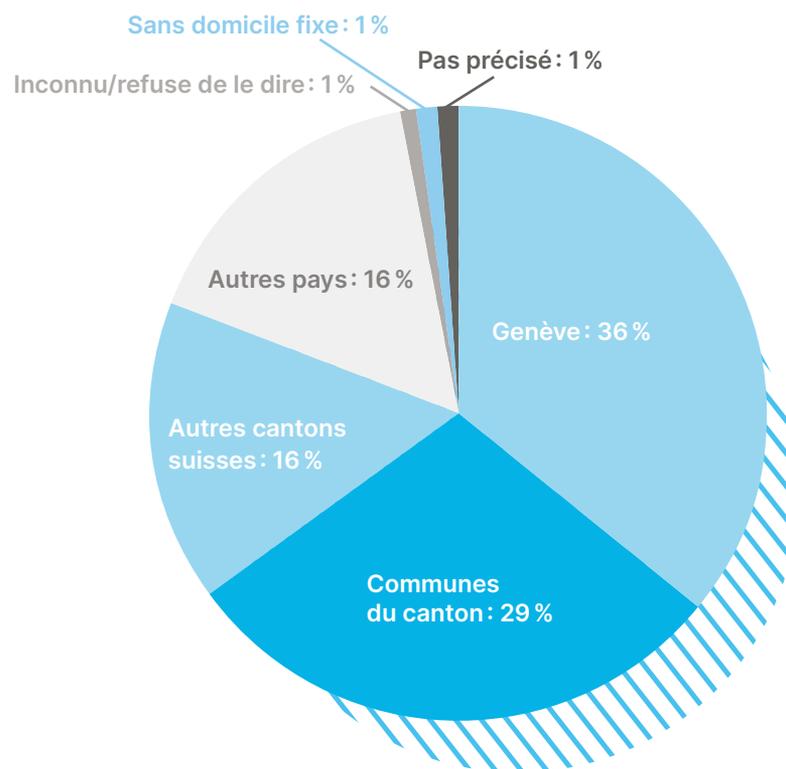


Lieu du domicile des personnes qui ont contacté le C-ECR

Le C-ECR prend en charge toute personne qui fait référence à un incident raciste ayant eu lieu dans l'espace géographique du canton de Genève, même s'il s'agit de personnes qui ne sont pas résidentes à Genève mais y travaillent ou sont simplement de passage. Du moment que l'acte raciste a eu lieu sur le canton, toute personne victime de cet acte peut contacter le Centre.

Pour cette année 2022, c'est majoritairement les personnes domiciliées en Ville de Genève (36%), qui ont le plus sollicité le C-ECR, comparativement aux personnes issues des 44 autres communes du canton (29%). À remarquer cependant que sur le total des personnes qui ont contacté le C-ECR et qui sont domiciliées hors Ville de Genève, seules 11 communes sont concernées sur les 44. Et parmi ces communes, celles qui regroupent le plus de cas sont notamment celles auprès desquelles le C-ECR fait chaque année des demandes de subventions et qui le soutiennent régulièrement.

*Pas précisé: personne ayant fait une demande uniquement par courriel sans donner de précisions personnelles ou demandes émanant de professionnel-le-s (services publics, associations, syndicats, etc.)



Redirections conseillées ou proposées par le C-ECR à ses usager·ère·s

Le C-ECR examine chaque situation en repérant les besoins évoqués par toute personne le contactant. Une écoute attentive permet de saisir autant que possible les multiples et diverses dimensions de la situation, soit dans le cadre de l'incident raciste en tant que tel, soit sur l'ensemble de la situation à ce moment de la vie de la personne (par exemple dans le cadre d'un divorce, d'un licenciement, d'une formation, etc.).

Ces dimensions peuvent être d'ampleurs différentes et peuvent recouvrir plusieurs problématiques supplémentaires qui s'ajoutent à celle de la discrimination raciale, qu'il importe de considérer, qu'elles soient d'ordre social, financier, de santé, juridique, ou nécessitant encore une autre expertise, etc. Une fois le « tableau de la situation » précisé, le C-ECR

peut conseiller au plus juste la personne, en regard des priorités repérées et la rediriger vers le ou les organismes les plus adaptés. Par exemple, le C-ECR peut conseiller de prendre contact avec un.e avocat.e ou encore de prendre rapidement rendez-vous avec un médecin et de contacter aussi un syndicat, etc.

Il y a aussi des situations pour lesquelles la personne témoigne d'un incident, qu'elle ressent comme étant du racisme, mais qui ne nécessite pas une intervention du C-ECR stricto sensu dans le domaine des discriminations raciales, car se situant hors de ce cadre et relevant par exemple de décisions administratives ou encore de psychopathologies, de complications sociales et financières, etc.

Total: 41 personnes

(2%)

(2%)

(2%)

(2%)

(2%)

(2%)

(2%)

(2%)

(2%)

(2%)

(2%)

(2%)

(2%)

(2%)

(2%)

(2%)

(2%)

(2%)

(2%)

(2%)

(2%)

(2%)

(2%)

(2%)

(2%)

(2%)

(2%)

(2%)

(2%)

(2%)

(2%)



Genève

Syndicaty (17%)

Bureau de Médiation administrative (15%)

Organe de médiation de la police (12%)

Permanence juridique (7%)

Avocat.e.s/Etude.s d'avocat.e.s (7%)

Police/Police-secours (dépôt maincourantes, courriers, etc.) (5%)

AVVEC (2%)

Association des Médecins du canton de Genève (AMGe) (2%)

Association genevoise des psychologues (2%)

Association-s de lutte contre le racisme du pays concerné (2%)

Autorités communales, service social (2%)

Avocat.e.s / Etude.s d'avocat.e.s (2%)

CausE- Collectif d'associations pour l'urgence sociale (2%)

Centre d'action sociale-CAS (3%)

Cicad (2%)

Commission des Droits de l'homme du canton de Genève (2%)

Espace de soutien et de médiation scolaire (2%)

FARE (Football against Racism in Europe) Suisse (2%)

Permanence Juridique des Étudiant.e.s (2%)

Points info services Ville de Genève (2%)

Unité logement temporaire (2%)



Redirections conseillées ou proposées par le C-ECR vers une institution d'un autre canton

Si l'incident a eu lieu dans un autre canton, même si la personne réside à Genève, le C-ECR la redirige vers un.e homologue d'un autre centre de conseil du canton concerné. Si l'incident a eu lieu hors de la Suisse, le C-ECR la redirige vers des instances et organismes à même de lui répondre.

BCI Pôle discrimination
Vaud (4%)

Bureau Lausannois de
l'intégration VD (4%)

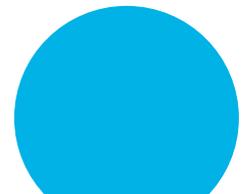
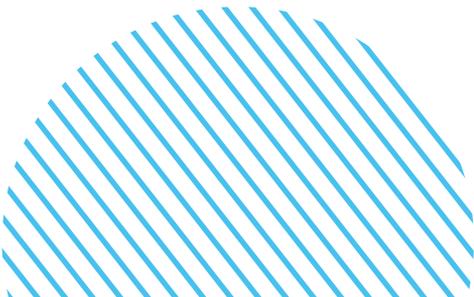
Commission fédérale contre le racisme
- CFR (1%)

Service de la cohésion multiculturelle
- COSM Neuchâtel (1%)

Service de médiation associatif du canton
du Valais (1%)

ZüRAS - Zürcher Anlaufstelle
Rassismus (1%)

Total: 12 personnes





Redirections d'institutions étatiques, cantonales ou associatives vers le C-ECR

Un réseau de partenaires s'est tissé depuis 2014 et il continue de s'enrichir. La part de cas redirigés vers le C-ECR est en nette baisse pour 2022.

Cela pose question sur le fait que le C-ECR ne semble toujours pas vraiment re/connu au sein des administrations, des services et institutions cantonales et communales ou encore des associations et de tout autre type d'institutions ou de services privés.

Une mise en œuvre des bonnes pratiques des professionnel-le-s de ce réseau est aussi à promouvoir, pour qu'ils/elles pensent plus souvent à rediriger leurs usager-ère-s victimes de discriminations raciales vers le C-ECR. Espérons que l'envoi des nouveaux supports de communication du Centre prévus en 2023, à l'attention des institutions/service publics et privés les plus à même de recevoir un public potentiellement concerné par les discriminations raciales, pourra y remédier dans une certaine mesure.

Bureau d'écoute contre
le racisme Croix-Rouge
Valais (1%)

Connaissances/ami/famille
/thérapeute (1%)

LAVI (1%)

LICRA-Genève (1%)

Mesemron (1%)

humanrights.ch (1%)

Total: 6 personnes



Les statuts des personnes en recherche d'écoute, d'aide et de conseil

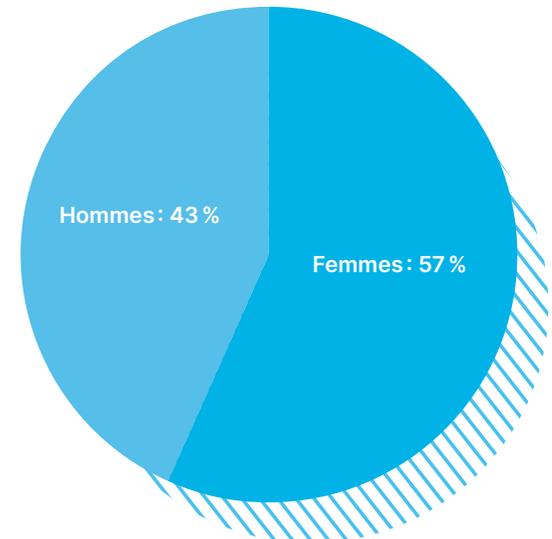
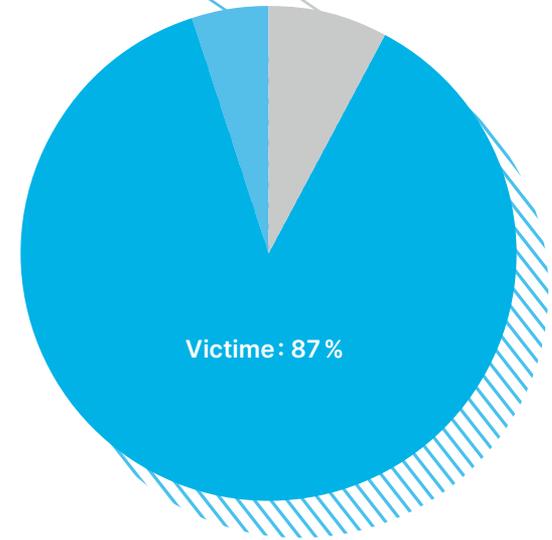
Le pourcentage de personnes victimes, de personnes témoins et de personnes auteurs d'un incident raciste se reproduit de façon quasi identique d'année en année. Ce sont donc majoritairement les personnes victimes d'un incident raciste qui contactent le C-ECR. La possibilité qu'un auteur contacte le C-ECR est bien moins probable, ne serait-ce que du fait que la plupart du temps, dans les cas traités qui concernent les victimes, nous observons, côté auteur-e-s, soit une tout autre version de la situation, soit une réaction minimisant les faits ou tout simplement une réaction de déni. Dans le cadre de démarches juridiques, soit de dépôt de plainte ou de dénonciation, le C-ECR met notamment en garde les personnes victimes d'un incident raciste sur ce type de réactions fort probables des auteurs, allant du déni aux mensonges. Cela peut en effet avoir des conséquences lors de l'examen de la plainte par le Ministère public (l'auteur-e étant aussi entendu-e), le/la procureur-e prenant souvent la décision de classer la plainte ou la dénonciation en situation de « parole contre parole », faute de preuves probantes, d'autant plus s'il n'y a de pas des témoins, ce qui est assez souvent le cas. Nous avertissons aussi les personnes victimes de l'incident raciste, que l'auteur.e peut même envisager de déposer plainte contre elles pour diffamation, nous l'avons malheureusement souvent observé.

Répartition Hommes/femmes

Le pourcentage de femmes ayant fait appel aux services du Centre est à nouveau plus élevé que celui des hommes. La tendance était exactement inversée en 2021.

*Autre: demandes d'information 5 %

Témoin: 8 %

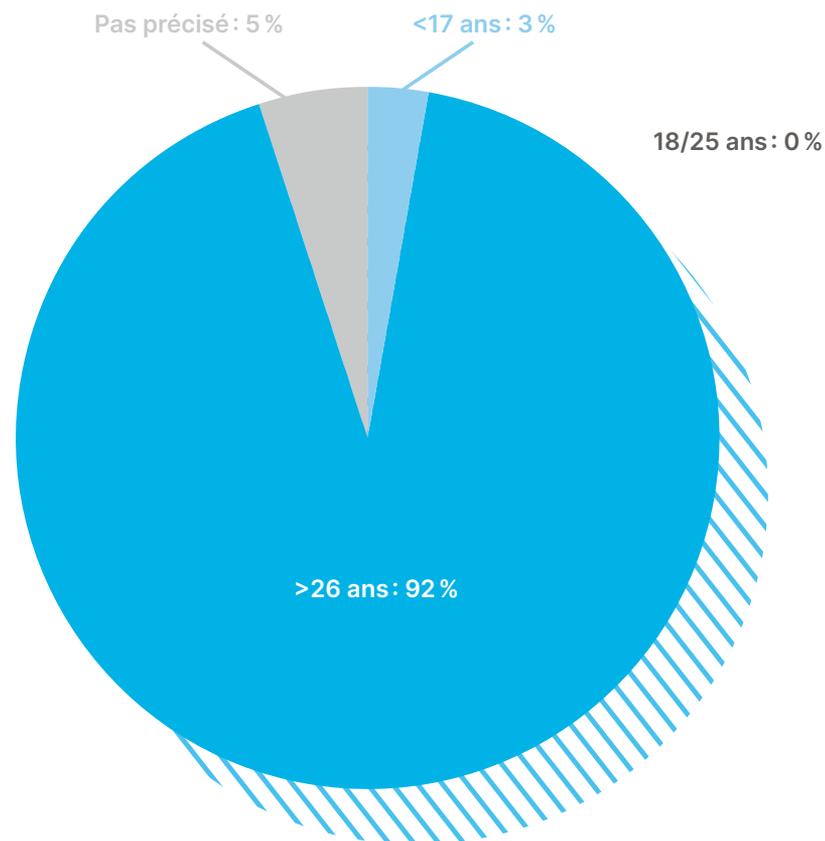




Âge des personnes qui ont contacté le C-ECR

Le C-ECR fait toujours et encore le constat que la majorité des personnes qui le contactent ont plus de 26 ans. Peu de jeunes prennent contact pour dénoncer des discriminations dont ils auraient été victimes ou témoins. Il semble important d'adapter une communication qui peut les atteindre, tant dans la forme, le support, que par le biais choisi, qui pourrait non seulement leur permettre de contacter le C-ECR, mais encore participer à une sensibilisation à la question des discriminations raciales.

La plateforme ciao.ch offre heureusement une alternative à l'ensemble des jeunes des cantons romands, le canton de Genève y compris. Le C-ECR est en effet le répondant sur la plateforme en ligne ciao.ch et ontecoute.ch pour toutes les questions sur le racisme et les discriminations et a répondu en 2022 à quatre jeunes qui ont anonymement posé leurs questions. Ces questions soulèvent diverses problématiques rencontrées par les jeunes, qui se résument dans le titre donné lors de la réponse. D'autres jeunes peuvent aussi se reconnaître dans leur propre vécu et ainsi prendre connaissance des réponses apportées, car l'ensemble des questions peuvent être vues et consultées publiquement sur la [plateforme en ligne](https://plateforme.en.ligne). Voir aussi en page 32 du présent rapport le point sur le partenariat du C-ECR avec CIAO.



* Pas précisé : personne ayant fait une demande uniquement par courriel sans donner de précisions personnelles ou demandes émanant de professionnel-le-s (services publiques, associations, syndicats, etc.)



Le statut de séjour

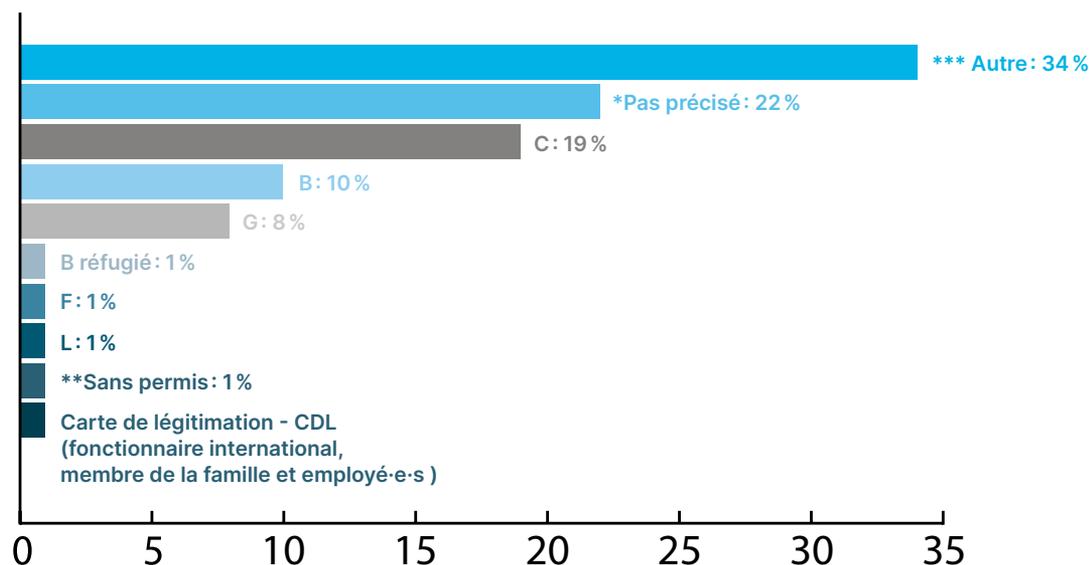
Ce sont à nouveau les personnes détentrices de la nationalité suisse qui ont majoritairement contacté le C-ECR, elles sont suivies par les personnes détentrices de permis B ou C (originaires UE/AELA).

Le fait que les personnes de nationalité suisse et détentrices d'un permis B ou C ou G contactent plus facilement le C-ECR peut certainement s'expliquer du fait qu'elles connaissent mieux leurs droits ou entendent mieux les faire valoir et se sentent donc justifiées, sans crainte, dans le bienfondé de leurs démarches. À contrario les personnes aux statuts précaires et vivant en situation de précarité (sociale, financière, etc.) sont potentiellement les plus à même de subir des discriminations raciales (sans papiers, en demande de permis ou de renouvellement de permis de séjour, réfugiées ou encore confrontées à des situations de vie difficiles - divorce, logement, etc.) et font moins facilement appel aux services du C-ECR.

Cela peut s'expliquer soit par crainte de représailles administratives, par crainte d'arrestations et de renvoi (intervention de la police ou des douanes, mesures OCPM) ou encore par manque d'information, de moyens de contact ou par exclusion administrative.

Ainsi par exemple le simple fait, pour une personne qui est bénéficiaire d'un permis provisoire ou sans permis, de déposer une plainte auprès de la police, car étant à juste titre victime de discrimination raciale, représente une difficulté évidente et très clairement un risque d'être appréhendée et expulsée. Il est aussi intéressant de remarquer que les personnes frontalières font plus recours au C-ECR, non pas tant seulement du fait de leur nationalité française, mais parce que le plus souvent elles dénoncent une discrimination en raison de leur couleur de peau et de leur origines.

*Pas précisé: personne ayant fait une demande uniquement par courriel
sans donner de précisions personnelles ou demandes émanant de professionnel-le-s (services publics, associations, syndicats, etc.) ou encore personne refusant de le dire
**Sans permis: personne sans permis de travail qui aimerait travailler à Genève
***Autre: personne de nationalité suisse ou d'une autre nationalité et ne résidant pas en Suisse





Nationalités des personnes qui ont contacté le C-ECR

Remarque: il y a 78 entrées et non 77, car une des personnes qui a contacté le C-ECR en 2002 détient une double nationalité, l'une suisse et l'autre d'un pays qui a déterminé la discrimination dont elle a été victime.



Origines des personnes qui ont contacté le C-ECR

Ces personnes ont pour la plupart la nationalité suisse et des nationalités des pays européens ou de l'AELE.



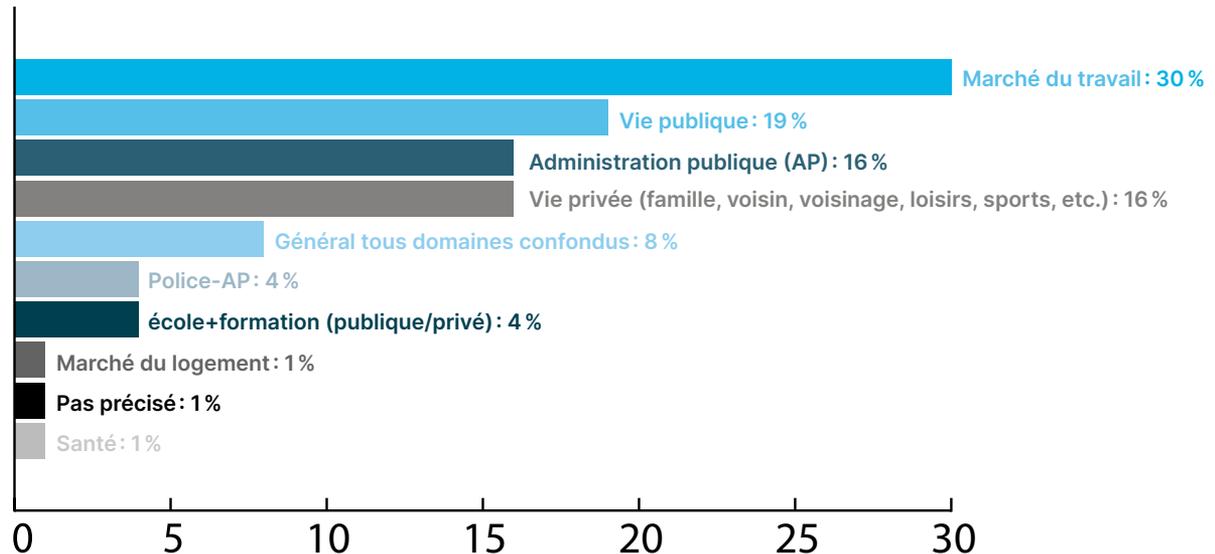


Les domaines dans lesquels ont eu lieu les discriminations

Les domaines dans lesquels s'exercent le plus souvent les discriminations raciales en 2022 sont le marché du travail (30%), l'administration publique (24%) et la vie publique (19%). Plus spécifiquement, le domaine de l'administration, cumule 12 cas généraux provenant d'administrations, soit de services étatiques (Ville et Canton confondus), auxquels s'ajoutent 6 cas pour des domaines intra-administratifs (tels que la police, la formation, l'école, etc.).

La vie publique recouvre tout ce qui concerne l'espace public (rues, magasins, etc.), de même que tout ce qui concerne les médias et internet (médias sociaux, blogs, etc.). La discrimination dans l'espace public révèle que les préjugés à l'égard des personnes perçues comme étrangères ou qui le sont tout simplement, persistent au quotidien. Il s'agit le plus souvent d'injures raciales ou celles caractérisées comme xénophobes ou encore d'intimidations physiques. De même, un accent perçu comme étranger peut tout autant être un facteur déclencheur. Cette discrimination est nommée glottophobie, c'est une forme de discrimination qui vise la langue qu'une personne parle ou de la façon dont elle la parle.

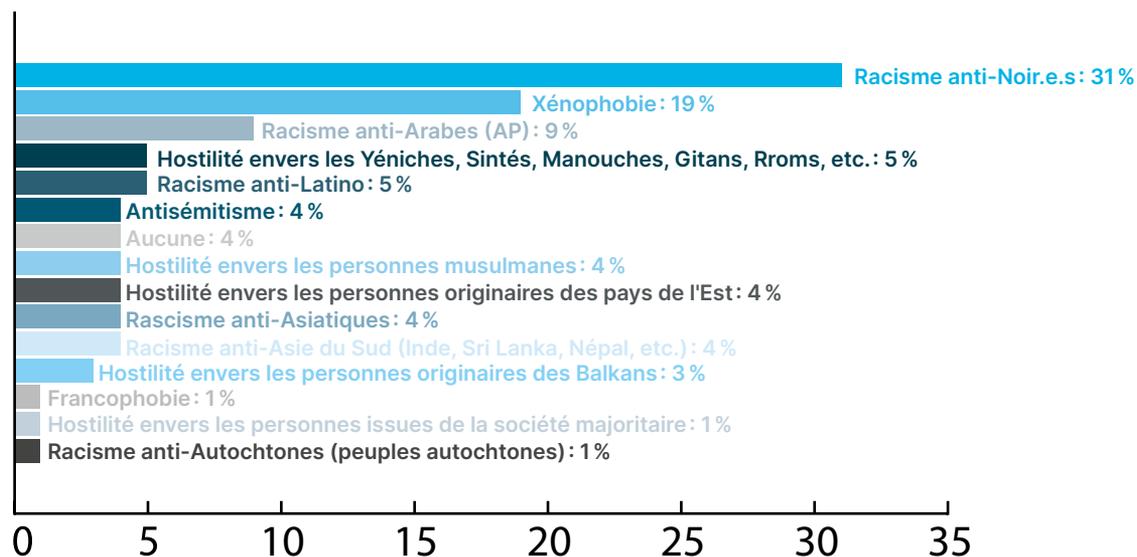
Elle est peu reconnue et cependant cette discrimination liée à l'accent est très répandue, notamment dans le monde du travail. À remarquer par exemple que pour certains employeurs, il semble même normal de demander aux personnes qui ont un accent de le masquer.



Les préjugés et les idéologies à la base des discriminations

31% des personnes qui ont consulté le C-ECR ont des nationalités africaines ou sont d'origine afro-descendante. La xénophobie représente quant à elle 19% des cas recensés. La discrimination raciale envers les personnes vues et perçues comme étant arabes et musulmanes, représente 13% des cas.

Le C-ECR enregistre pour la première fois le nombre le plus élevé de cas qu'il n'a jamais recensé jusqu'à présent, de personnes faisant état de discrimination en raison de leurs identités de gens du voyage, Rrom ou Gitane par exemple. Pour la première fois aussi, le C-ECR a enregistré un cas de racisme anti-autochtone (envers les personnes issues des peuples autochtones). Cet unique cas permet d'expliquer un état de fait non négligeable concernant les statistiques, à savoir qu'il est certainement loin d'être le seul et unique cas de tout le canton, mais que celles et ceux qui sont concernés ne font pas recours au Centre, soit par manque d'information ciblée et adaptée, soit parce que le fait de le dénoncer ne vas pas de soi pour diverses raisons (socioculturelles, peur avérées ou non de possibles retombées dommageables, etc.).



*Aucune: la personne interpellée le C-ECR sur des questions de discriminations raciales en général



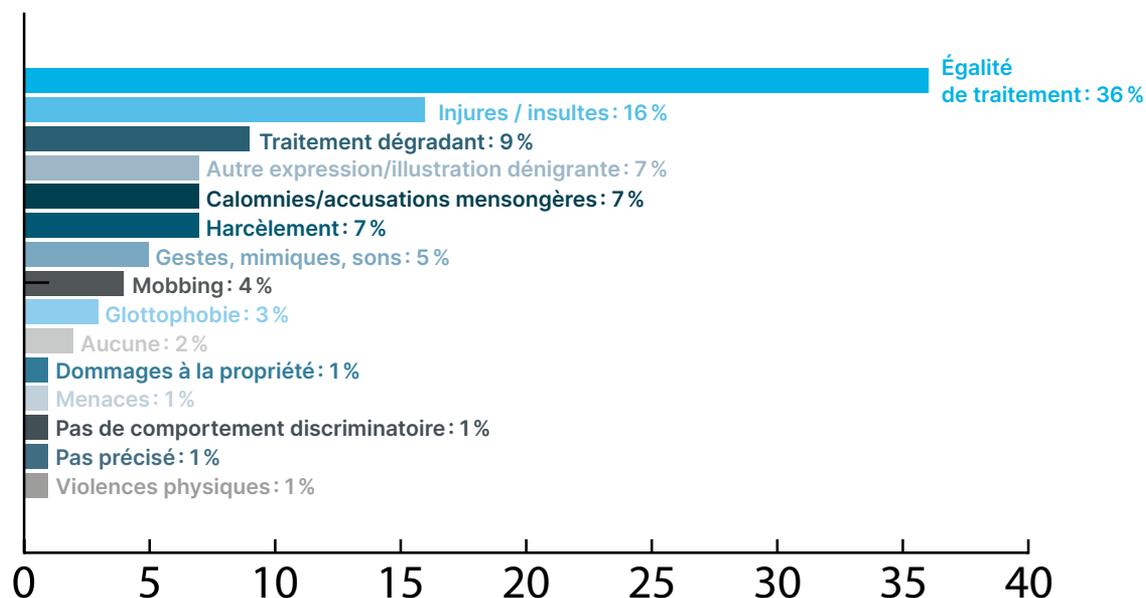
Les formes de discriminations

Lorsqu'une personne est exclue, mise à part, distinguée en raison de son origine, de sa couleur de peau, etc., on parle alors d'inégalité de traitement. C'est à nouveau une réalité qui a été largement partagée et éprouvée par les personnes qui ont contacté le C-ECR en 2022, soit 36% des cas recensés. Ces inégalités sont souvent observées dans le domaine du marché du travail et du logement ou encore dans le domaine de l'administration publique. Sur les 77 cas de consultations, il importe aussi de comprendre qu'une seule et même personne peut faire état de plusieurs formes de discriminations lors d'un même incident.

Bien que le C-ECR fasse spécifiquement état des discriminations raciales (c'est son mandat), un certain nombre d'entre elles relèvent de discriminations multiples en fonction du statut social, de l'âge ou du sexe des personnes. La distinction entre les différents types de discriminations est donc purement conceptuelle et il serait vraiment pertinent de croiser l'ensemble des données relatives à toutes ces de discriminations, qui sont pour le moment soit institutionnellement séparés (du fait de politiques publiques), soit du fait que les organismes associatifs œuvrant sur des axes de discriminations différents n'ont pas encore pris le temps pour travailler à une mise en commun de leur données respectives, soit encore que nombre de ces organismes n'établissent tout simplement pas de statistiques sur les formes de discriminations subies.

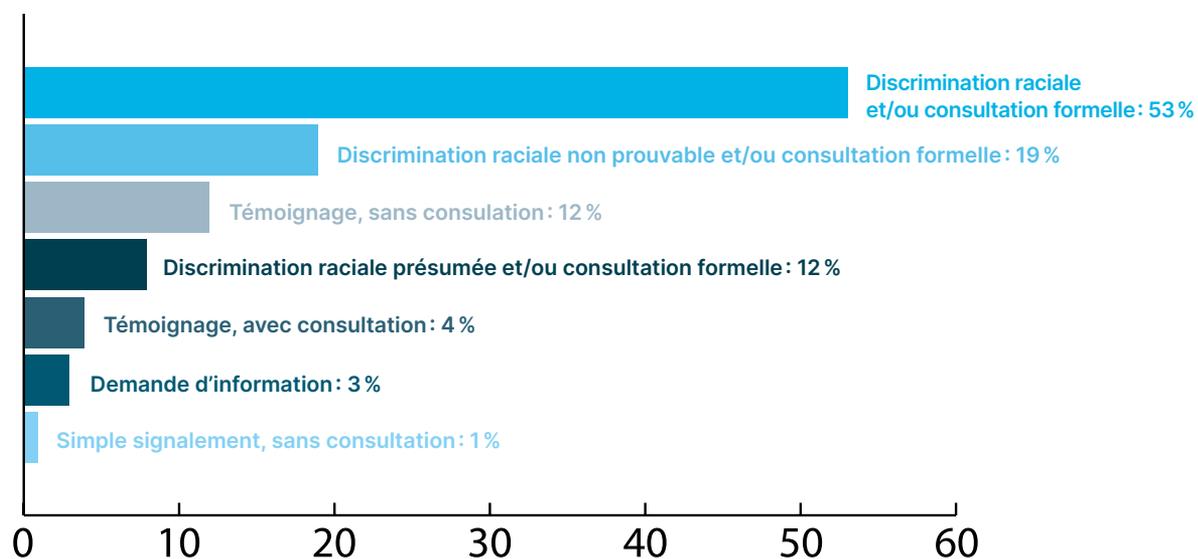
Tel que précisé à dans le Rapport suisse des incidents racistes recensés par le centres de conseil en 2022, « les incidents racistes décrits dans les exemples ne sont pas des cas isolés. Ils mettent en évidence des points de vue idéologiques, des attitudes souvent inconscientes, ainsi que des structures, des processus et des pratiques invisibles qui se traduisent par des discriminations sous différentes formes, une transgression explicite des limites, des agressions verbales et de subtils mécanismes de dénigrement et d'exclusion.

Il est important de noter que même les formes subtiles de racisme et d'inégalités de traitement structurelles entraînent une atteinte à la dignité, une dévalorisation et une exclusion, compromettant la participation à la vie en société. Tracer un état des lieux du racisme impose donc de prendre en compte aussi bien la dimension individuelle que la dimension structurelle et institutionnelle, qui contribue à reproduire les schémas fondant les inégalités. »



Les catégories des types de consultations effectuées par le Centre

Pour plus de précisions, dans la catégorie de discrimination raciale présumée sont classés toutes les situations comprenant un élément de discrimination ressenti par la personne victime ou témoin de l'événement. Cependant, objectivement, le comportement de l'auteur est légal (au sens juridique du terme) ou n'est pas en soi discriminatoire. Dans la catégorie de discrimination raciale non prouvable sont classés tous les cas comprenant un élément de discrimination objectivement constatable, observé par la personne victime ou le témoin de l'incident. La différence entre la discrimination raciale ressentie et la discrimination raciale non prouvable est ténue. La différence se situe au niveau objectif étant donné que la discrimination non prouvable est objectivement proche de la norme légale suisse tout en ne violant pas la norme. Il peut s'agir de situations dans lesquelles des décisions émanant de l'Etat ou de ses agents sont ressenties comme discriminantes, alors qu'il ne s'agit que d'une stricte application de la loi. Cependant, les critères légaux stricts ne permettent pas de sanctionner le comportement incriminé. En revanche, le ressenti de la personne victime est prépondérant dans le cas des victimes de comportements de discrimination raciale présumée.



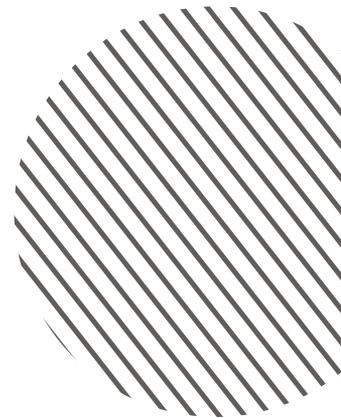


Les types d'interventions effectués par le Centre

Le constat concernant les dépôts de plaintes pour 2022 est révélateur d'une réalité bien connue du C-ECR, celle partant d'un souhait, celui de la personne victime qui le contacte pour déposer une plainte pour racisme et discrimination raciale afin d'en condamner l'auteur.e., démarche pour laquelle la personne déchanté rapidement, car son souhait ne se réalise que rarissimement.

Il est en effet nécessaire, pour envisager l'envoi d'une plainte à caractère racial au Ministère public, que les conditions soient réunies et répondent aux critères fixés par l'article 261bis du Code pénal et le droit pénal, ce qui n'est pas souvent le cas. Malgré cela, si les conditions n'y répondent pas strictement, les motifs d'infractions invoqués peuvent être d'ordre plus général, telles qu'injures, diffamation, menaces, etc. Reste encore à ce que le/la procureur.e en charge du dossier veuille bien entrer en matière, car s'il/elle estime qu'il n'y a pas assez de preuves probantes, soit typiquement dans une situation de « parole contre parole » et si de plus il n'y a pas de témoin, il/elle classera la plainte. Le/la requérant.e peut toujours faire recours, cependant à ce niveau des démarches les frais financiers lui incomberont et de fait la personne s'abstient le plus souvent de poursuivre.

Le C-ECR peut aussi conseiller et aider les personnes pour la rédaction d'un courrier soit que la personne rédige, soit qu'il rédige au nom du C-ECR pour demander des explications d'une situation qui le justifierait.





31

Les types d'interventions

Évaluation/analyse psychosociale et juridique **66 personnes**

Consultation psychosociale **40 personnes**

Conseil juridique **12 personnes**

Échanges et discussions avec des spécialistes institutionnels et associatifs pour des demandes d'information sur le suivi de cas ou pour la redirection de cas **9 personnes**

Conseil de dépôts de plaintes **5 personnes**

Conseils sur démarches à entreprendre (courrier au contact téléphonique auprès d'une administration, d'une structure, d'une entreprise, de rendre réponse, etc.) **3 personnes**

Enregistrement d'un témoignage adressé au C-ECR avec demande d'informations sans interaction **3 personnes**

Enregistrement d'un témoignage adressé au C-ECR avec demande d'informations et avec interaction **2 personnes**

Enregistrement d'un témoignage adressé au C-ECR sans demande et sans interaction **2 personnes**

Renseignements **2 personnes**

Dépôts de plaintes conseillés par le Centre non effectués ou sans suite données par la personne **1 personne**

Enregistrement d'un témoignage adressé au C-ECR avec interaction **1 personne**

Rédaction et /ou conseils pour la rédaction de plaintes, d'oppositions et d'attestations ou encore de courriers/courriels administratifs et relectures de ces documents **1 personne**



Collaboration spécifique entre le C-ECR et CIAO

Pour rappel, le C-ECR collabore avec CIAO en tant que répondant sur leur plateforme d'information en ligne à la rubrique « [Rascisme et discrimination](#) ».

« CIAO est une association qui met à disposition les compétences de professionnel-le-s reconnu-e-s dans leur domaine spécifique pour répondre aux besoins d'information et d'orientation des jeunes romand-e-s de 11-20 ans dans une multitude de domaines. À travers ses sites [ciao.ch](#) (pour les 11-20 ans) et [ontécoute.ch](#) (pour les jeunes adultes de 18-25 ans), elle offre une aide ponctuelle sans prise en charge thérapeutique et oriente, si nécessaire, vers une démarche plus approfondie auprès d'institutions actives au niveau local. »
Le Centre a répondu à 4 questions de jeunes en 2022, qui sont consultables publiquement sur la [plateforme de ciao](#):

1. Ma mère refuse de dire que je suis métisse
2. Est-ce que faire de la discrimination ethnique au faciès est un comportement normal de défense ?
3. Comment répondre à des remarques homophobes blessantes ?
4. Comment réagir à des agressions verbales méchantes et répétées ?

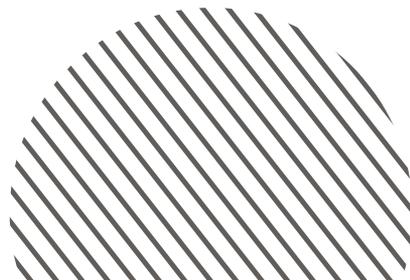




« Dans le secteur professionnel (...) la question des discriminations fondées sur des critères ethniques et raciaux, réels ou supposés – pour reprendre l’euphémisme officiel consacré – est encore une question largement taboue. Il semble donc déplacé d’en parler, de l’évoquer publiquement, autant en raison des présupposés moraux qui la sous-tendent que des risques juridiques, même minimes, encourus par ceux qui contreviennent à la loi. (...)

Étudiant les formes que prennent leurs réticences à aborder le problème, les tentatives de déplacement sur d’autres problèmes, nous soulignons une réelle difficulté à nommer la discrimination ethnique ou raciale. Le questionnement initial autour de “l’existence de pratiques discriminatoires” suscite d’emblée un malaise, une gêne. Il est évité, contourné par la réaffirmation de valeurs et de principes généraux d’intégration. »

Olivier Noël - Idéologie raciste et production de systèmes discriminatoires dans le champ de l'apprentissage





Exemples d'intervention du C-ÉCR

Exemple N° 1

Racisme dans le milieu du travail

Monsieur V. exerce la profession de transporteur dans une institution hospitalière depuis plusieurs années. Il est Rom et le dit ouvertement, il ne s'en cache pas. Il explique qu'il subit nombre de préjugés de la part ses collègues, qu'il a tout vu et entendu, comme des accusations de vols par exemple.

Il contacte le Centre car là il n'en peut plus que ce collègue, qui est particulièrement virulent avec lui, fasse des remarques déplacées, le harcèle, le rabaisse, le nomme sans le nommer « l'accordéon » ou « 1 franc » et Monsieur V. sait forcément que c'est lui qui est visé. Ce collègue tient de plus des propos mensongers dans son dos, dans divers services de l'institution hospitalière. Monsieur V. a demandé un rendez-vous à sa hiérarchie, il a aussi contacté le Centre car il a besoin d'aide et de soutien.

Le Centre écoute avec attention Monsieur V. et lui explique qu'il va devoir le rediriger vers un collègue d'un Centre de consultation d'un autre canton, car l'institution hospitalière en question n'est pas située sur le canton de Genève.

Le Centre propose donc à Monsieur V. de lui faire parvenir un courriel avec les coordonnées de l'autre Centre de consultation, avec et le nom de la personne à contacter.

Monsieur V. précise qu'il ne sait ni lire, ni écrire, mais qu'il est aidé par ses enfants. En conséquence Monsieur V. donne son accord pour que le Centre fasse parvenir un courriel à l'autre Centre de consultation, en donnant ses coordonnées, pour que le collègue puisse le contacter directement.

Le Centre précise encore à Monsieur V., qu'il a déjà eu à traiter des incidents en milieu hospitalier, que de fait il devrait aussi penser à contacter le service interne de médiation ou de médecine du travail de l'établissement, pour être entendu et soutenu.

Le Centre de consultation de l'autre canton a entendu Monsieur V. lors d'un 1^{er} contact téléphonique. Il lui a conseillé notamment de prendre contact avec une permanence juridique spécialisée sur les questions en lien avec le travail.

Une première rencontre a été fixée pour discuter de la situation et pour voir ce que Monsieur V. voulait entreprendre comme démarches. Il a été convenu que le Centre aide Monsieur

V. à rédiger un courrier à faire parvenir à l'institution hospitalière concernée, pour décrire et dénoncer sa situation.

Une seconde rencontre a permis de finaliser le courrier et une discussion a été engagée sur la possibilité de faire aussi recours auprès du bureau de médiation interne de l'institution hospitalière.

Le Centre de Genève a pris des nouvelles de Monsieur V. quelque mois plus tard.

Monsieur V. explique avoir bien envoyé son courrier. Il a aussi pris le temps de consulter un avocat, pour qu'il lui explique quelle procédure il pouvait entamer si nécessaire.

Monsieur V. a été entendu par les RH de l'institution hospitalière, il leur a dit qu'ils devaient s'arranger avec ce collègue, en interne, pour régler cette situation.

Les RH lui ont confirmé que si cela devait se répéter (propos discriminants, rumeurs, etc.), Monsieur V. devait rapidement venir les informer. Monsieur V. leur a répondu que si cela arrivait encore, il le dénoncerait, que ce soit ce collègue ou un autre et qu'il entendait que les RH agissent efficacement.

Monsieur V. précise que maintenant il a décidé de tout dire tout de suite, qu'il n'entend plus garder cela en lui, comme il l'a fait pendant longtemps.

Le collègue semble avoir arrêté tous propos et comportements inappropriés et discriminants, en tout cas Monsieur V. est tranquille pour le moment.

Exemple N° 2

Racisme dans l'administration publique

Dans le cadre de la procédure de naturalisation facilitée de son mari, Madame B. souhaite savoir s'il était d'usage qu'un fonctionnaire de l'État lui demande d'ôter son voile lors d'un entretien en visio-conférence pour des raisons d'identification sachant qu'elle le porte sur sa carte d'identité Suisse. Craignant pour la suite de la procédure de son mari, elle s'est rendue dans une pièce et l'a remplacé par un bonnet.

Elle précise de plus qu'une connaissance, portant elle aussi le voile et en procédure de naturalisation, a eu le même examinateur et que celui-ci lui aurait aussi fait des remarques déplacées et inacceptables, tel que: « qu'est-ce que vous avez sur la tête, vous avez le cancer? ». Cette personne ne veut cependant pas le dénoncer, craignant pour sa procédure.

Le Centre précise à Mme B. qui était bouleversée par la discrimination ressentie lors de cet entretien, que ce fonctionnaire n'avait pas à lui demander d'enlever son voile et qu'en conséquence, elle peut entreprendre des démarches pour dénoncer le comportement et les propos de cet examinateur. Après réflexion Mme B. recontacte le Centre, car elle a finalement pris la décision de dénoncer la situation. Le Centre lui indique que dans ce cas de figure, c'est le médiateur administratif cantonal qui est seul habilité à pouvoir obtenir des explications du service des naturalisations dont dépend ce fonctionnaire. Le Centre propose donc à Mme B. de prendre rendez-vous avec lui, en lui donnant toutes les coordonnées à cette fin et lui propose d'intervenir si nécessaire ou même de l'accompagner si elle le désire. En accord avec Mme B., le Centre discute en amont avec le médiateur administratif, sur la redirection vers son service de ce cas délicat.

Le Centre confirme aussi Mme B. que ses critiques sur l'examineur n'auront aucune influence sur le dossier de son mari.

Le Centre fait aussi remarquer à Mme B. qu'elle a fait preuve de courage en ayant décidé finalement d'entreprendre ces démarches pour dénoncer le comportement raciste de ce fonctionnaire, avec l'espoir aussi que d'autres personnes n'aient plus à subir ce qu'elle a vécu, en regard d'un enjeu important, celui l'obtention de la nationalité suisse.

Finalement, une enquête interne a été engagée à l'encontre du fonctionnaire concerné, sans que l'on puisse en connaître à ce jour les résultats.



Exemple N° 3

Racisme dans le milieu de la formation

Monsieur J. est un jeune apprenti en stage dans une entreprise de plomberie, il est en formation en cours d'emploi auprès de l'OFPC (Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue). Il a eu des urgences administratives et a dû s'absenter quelques heures l'après-midi. Un technicien de l'entreprise l'a convoqué le lendemain matin pour un entretien sur cette absence et il aurait déclaré « de toute façon c'est toujours comme ça avec les gens comme toi ». Monsieur J. lui a demandé des précisions concernant « les gens comme toi » et il a reçu la réponse suivante : « les noirs, vous avez toujours des problème ».

C'est la compagne de Monsieur J. qui a contacté le Centre. Elle explicite sa crainte que son compagnon perde cette place d'apprentissage, sachant qu'il s'est beaucoup battu pour l'obtenir. Faut-il se taire et baisser la tête? Demander des excuses? Porter plainte? Elle précise que l'expérience et les conseils du Centre seraient les bienvenus. À savoir que Monsieur J. doit encore voir le patron de l'entreprise qui l'a convoqué au sujet de cet incident.

Le Centre propose à la compagne de Monsieur J., qu'il demande à pouvoir prendre des notes pendant l'entretien, ce qui en général oblige l'interlocuteur à être attentif à ce qu'il dit. De plus, si une question dérangeante est posée, de demander à ce qu'elle soit reformulée, ce qui oblige l'interlocuteur à expliciter ce qu'il a bien voulu dire, ce qui le force à se positionner. Le Centre a finalement aussi pu contacter Monsieur J., qui a précisé que lors de l'entretien avec le patron de l'entreprise, celui-ci l'a entendu, lui a dit qu'il n'aurait pas dû se laisser traiter ainsi et lui a aussi dit qu'il imaginait bien que cela avait dû faire mal d'avoir à entendre ce que ce technicien lui avait dit.

Le technicien a fait des excuses personnelles à Monsieur J. concernant les propos discriminants qu'il lui a tenus. Monsieur J. lui a aussi demandé de les faire devant tous les autres collègues, car ceux-ci étaient présents lorsque qu'il a tenu ces propos, qu'il a ressenti comme insultants. Le technicien a donc aussi fait ses excuses devant les autres collègues de l'entreprise. Le Centre demande à Monsieur J. s'il est satisfait, il confirme qu'il entend en rester là. Le Centre lui conseille cependant de faire part de cet incident auprès du responsable des apprentis de l'OFPC, sachant d'autant plus que son stage ne se terminera que dans plusieurs mois et que mieux vaut laisser une trace, au cas où un nouvel incident se reproduirait et si tel était le cas, le Centre propose à Monsieur J. de le recontacter rapidement.



Recommandations et perspectives

Le constat d'analyse des cas recensés par le C-ECR en 2022 montre que **les domaines les plus touchés** sont ceux du travail et de l'administration. Les sentiments d'inégalité de traitement, de dénigrement et d'humiliation, vécus bien souvent au quotidien par les personnes qui en sont victimes, ont des conséquences non seulement à court terme (dénonciation de l'incident), mais aussi à long terme. Ce sont des enjeux de société, de santé et d'économie non négligeables, cependant il semble que cette réalité n'est pas prise en compte sérieusement, ou du moins avec des mesures qui ne semblent pas encore assez efficaces. Il est déjà difficile de pouvoir prouver les incidents racistes en tant que tels, faute de preuves, en raison de comportements et de propos insidieux ou encore faute de témoins. De plus, il est loin de plus d'être évident pour les personnes qui les subissent, de les détecter de façon claire et donc de pouvoir les dénoncer, car elles se heurtent à des mécanismes d'exclusion et d'inégalités de traitement racistes d'origine structurelle et institutionnelle.

Il est encore plus difficile de pointer du doigt ces **faiblesses et dysfonctionnements structurels** au sein des services, institutions, organisations ou entreprises à l'origine des incidents racistes, car ce sujet est délicat. Bien souvent aussi, lorsque ces services, institutions, organisations ou entreprises sont interpellés par le C-ECR, une réaction de type

« effet de démonstration » s'active au sein des ressources humaines-RH qui précisent, à l'appui et sous couverture de documents, règlements, etc., que le l'entreprise, l'école ou le service en question est cosmopolite, avec tant de nombre de nationalités différentes, qu'elle applique une politique respectueuse de la diversité, qu'elle est inclusive, qu'elle s'engage à respecter l'intégrité des personnes, qu'il y a une tolérance zéro envers les discriminations au nom de valeurs d'égalité et d'inclusion, etc.

Pour autant, dans les faits, la réalité peut être tout autre et c'est en cela que l'écoute des cas qui désignent et dénoncent de telles situations de racisme est précieuse, car elle permet de démontrer que les bonnes intentions sur le papier ne suffisent pas et interroge sur la volonté d'une mise-en-œuvre de moyens efficaces pour y remédier.

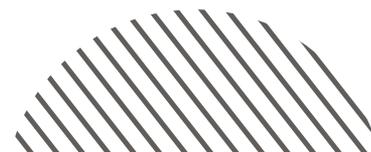
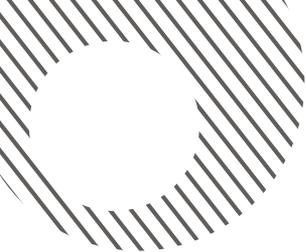
À cela s'ajoute le fait que **les outils juridiques à disposition** (articles de lois, etc.) pour dénoncer toute infraction motivée par le racisme sont si contraignants (preuves à produire, témoins fiables) qu'ils rendent la sanction quasi inatteignable, voire inopérante. Il faut aussi connaître ces normes et ces lois pour y faire recours, ce qui est loin d'être une évidence pour bien des personnes visées par le racisme. En conclusion les auteur.e.s de propos ou de comportements racistes ne sont que peu ou pas correctement punis, ne

se sentent pas vraiment menacés. Il y a une **invisibilisation des condamnations pour actes raciste**, qui permet de faire dire à certain.e.s qu'il n'y a finalement pas de problèmes de racisme à Genève et plus largement en Suisse.

En effet, sans avoir les moyens de faire valoir et d'appliquer de réelles sanctions, il y d'évidence une forme d'impunité, de banalisation et de sous-estimation du racisme, qui rend par la même toute volonté de modification ou de renforcement de la loi difficiles.

De plus, une loi qui n'introduit pas de sanctions, malgré toute la bonne volonté qui la sous-tend, ne vas pas empêcher les auteur.e.s d'agir, au même titre que toutes les mesures de prévention mise en œuvre dans le public comme dans le privé, même si elles sont malgré tout absolument nécessaires et indispensables.

Prenons pour **exemple de la notion d'injure raciste** qui n'est applicable que si un terme visant l'origine ou encore la couleur de peau y est associée. De fait, s'entendre dire « sale étrangère rentre chez toi » ne peut être dénoncé que sous forme d'injure au sens strict, qu'il ne sera pas possible de qualifier de raciste, le racisme est donc ici pénalement invisibilisé.





Nonobstant une réflexion doit être engagée pour **considérer des renforcements légaux nécessaires**, à même, par exemple, d'étendre juridiquement des outils de protection contre la xénophobie (ce qui n'est pas le cas actuellement) ou encore de condamner la discrimination raciale. On pourrait prendre en exemple l'évolution des dispositions légales à l'encontre des violences faites aux femmes, sans pour autant attendre pour cela des conséquences ultimes, telles que celles des féminicides.

Le Centre réitère cependant la **nécessité de promouvoir la sensibilisation aux discriminations raciales** dans les formations initiales et les formations continues, que ce soit pour les futur-e-s professionnel-le-s de différents secteurs publics et privés recouvrant les domaines de la sécurité, de la santé, de l'éducation, des ressources humaines, des médias, etc., non pas comme un « simple saupoudrage », mais en raison d'une responsabilité et d'une éthique professionnelles, gage d'un engagement intègre pour une société juste et égalitaire. Il serait de plus nécessaire, non seulement de mettre en œuvre une information et une sensibilisation au racisme et aux discriminations raciales dans le cadre de formations continues au sein des institutions publiques et privées du canton, mais aussi de les renouveler, pour en assurer le suivi et l'évolution.

Une **mise en avant du travail du C-ECR**, à intégrer à un moment clé de ces formations (atelier de présentations, de réflexions), pourrait parfaitement faire sens, socle d'expériences et de compétences des professionnel-le-s du C-ECR à valoriser, à renfort d'exemples concrets de terrain à présenter et sur lesquels réfléchir. Soit une mise à plat réelle et contextualisée de ce qui se passe, dans quels domaines sont exercées les discriminations, de quelle façon, sur ce que ressentent les personnes victimes de discriminations raciales, sur ce que cela a comme impact dans leur vie et par répercussion sur l'ensemble de la vie de la population du canton de Genève. **Une telle action devrait pouvoir être soutenue avec des moyens adéquats.** Le C-ECR s'efforce de répondre à toutes les demandes qui lui sont faites, émanant d'institutions publiques et privées, mais ne peut pas, par contre, être force de propositions au-delà de ses moyens, en raison de ses capacités limitées.

Les **campagnes de communication dans l'espace public** représentent un outil essentiel tant d'information, de prévention, que de sensibilisation au racisme et aux discriminations raciales. De telles campagnes pourraient, entre autres, permettre de mieux faire connaître le C-ECR et d'informer ainsi la population sur les prestations qu'il propose. À l'évidence le nombre de cas recensés risquerait fort d'augmenter

et cela permettrait surtout d'éclairer plus largement la réalité des problématiques des discriminations raciales du canton et d'ainsi faire d'autant plus valoir la nécessité d'y remédier. En conséquence, il s'avèrerait opportun de prévoir un renforcement des moyens humains et financiers du C-ECR, pour que le travail puisse toujours s'effectuer dans de bonnes conditions. Noter aussi que **le C-ECR est la seule structure généraliste du canton, qui dispose d'une permanence d'écoute pour prendre en charge les incidents de racisme et de discrimination raciale.**

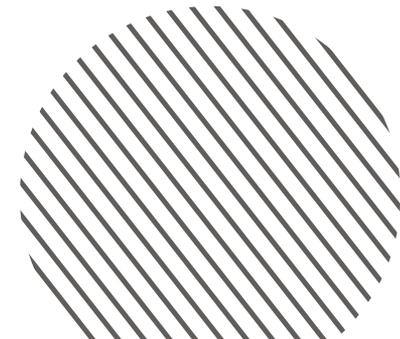
Par exemple et très concrètement, le C-ECR observe encore en 2022 que les personnes au statut précaire font peu appel à ses services. Il semble donc fondamental que les instances publiques du Canton, de la Ville et des communes ou d'autres instances associatives, organismes privés œuvrant dans des domaines connexes à celui du racisme (asile, défense des droits humains, des droits sociaux, etc.) aient connaissance de cette problématique et informent leurs usager-e.s sur leurs droits face au racisme et aux discriminations raciales. Il serait judicieux que ces professionnel-le-s œuvrant dans les domaines du social, de la santé, de la migration, etc., puissent prendre en compte ce **phénomène « d'exclusion administrative »** en proposant des actions et un suivi adapté et donc complémentaire.



Faute de temps, de moyens ou d'expertise, ces services pourraient très simplement rediriger vers le C-ECR les personnes qu'ils reçoivent et suivent, qui seraient aussi, entre autres, victimes de discriminations. Il est à remarquer qu'ils n'y font encore que peu recours et que cela peut être dommageable.

À contrario, **le C-ECR a construit un vaste réseau de partenaires**, tant dans le public que dans le privé, ciblant les personnes ressources vers lesquelles rediriger les usagers qui font appel à ses services pour de la discrimination raciale et qui vivent en même temps dans des situations soit de précarité matérielle, soit de détresse psychique, soit de difficultés de tous types qui s'agrègent à ce moment précis de leur existence. À remarquer finalement que lorsque la situation l'exige, lors de cas complexes, délicats ou lorsqu'une personne craint de faire seule des démarches, **le C-ECR propose un accompagnement, que ce soit pour un dépôt de plainte au poste de police, une redirection ou un suivi auprès d'une institution, etc.** La présence du C-ECR renforce tant la personne qu'il accompagne dans le bienfondé de ses démarches, qu'il la rassure aussi par sa présence et rend, vraisemblablement, plus attentif. Les interlocuteurs rencontrés et sollicités.

Dans cette perspective de partenariats, **le C-ECR aimerait aussi pouvoir renforcer ses actions de lobbying auprès d'institutions publiques et privées**, comme par exemples envers les hôpitaux, le Ministère public, divers départements institutionnels tels ceux du travail, du sport, de l'éducation, afin de créer des contacts, informer plus spécifiquement sur ses prestations, trouver des personnes ressources à même d'intervenir, pour rendre plus aisées ses démarches au service de ses usagers. **Le C-ECR voudrait s'en donner bien plus souvent les moyens, mais se voit contraint à devoir les limiter, faute de temps et de moyens humains à disposition.**





Bilan
Au 31 décembre 2022
En francs suisses

Comptes

ACTIFS	2022	2021
---------------	-------------	-------------

Actifs à court terme		
Liquidités	54 069	42 545
Débiteurs	-	1 000
Produits à recevoir	-	1 473
Charges payées d'avance	4 420	925
Total Actifs à court terme	58 489	45 943

TOTAL ACTIFS	58 489	45 943
---------------------	---------------	---------------

PASSIFS

Passifs à court terme		
Créanciers divers	5 051	626
Créanciers assurances sociales	3 926	168
Passifs transitoires	1 157	1 158
Total Passifs à court terme	10 134	1 952

Fonds propres		
Résultats reportés	43 992	40 767
Résultat de l'exercice en cours	4 363	3 224
Total Fonds propres	48 355	43 992

TOTAL PASSIFS	58 489	45 943
----------------------	---------------	---------------



Compte résultat
Au 31 décembre 2022
En francs suisses

PRODUITS	2022	2021
Subvention Etat de Genève (annuelle)	74 000	74 000
Subvention Ville de Genève (annuelle)	50 000	50 000
Subvention Cantonale Programme d'Intégration Cantonal (PIC)	10 000	13 560
Subventions communales	10 800	9 700
Restitution BIE sur projet études HETS 2020-2021	7 136	-
Dons pour projets spécifiques	500	400
Produits divers	1 574	1 751
TOTAL PRODUITS	154 010	149 411
CHARGES		
Charges de personnel	-101 397	-106 133
Charges sociales	-15 838	-16 095
Autres charges de personnel	-103	-83
Charges de loyer	-9 000	-9 000
Charges entretien locaux	-1 644	-1 456
Assurance RC et choses	-506	-506
Charges admin., télécom., informatiques	-2 744	-2 066
Honoraires fiduciaires	-2 830	-3 597
Honoraires réviseurs	-1 077	-1 077
Application de saisie et statistique Satiscan	-9 822	-
Graphisme et production	-4 353	-
Refonte site internet	-	-5 385
Autres charges d'exploitation	- 372	-728
TOTAL CHARGES	-149 687	-146 125
RESULTAT D'EXPLOITATION	4 323	3 286



Faire un don

Grâce à votre soutien, vous permettez au Centre-Écoute contre le Racisme d'agir concrètement en faveur des personnes confrontées au racisme et de rendre compte de son travail d'information et de sensibilisation auprès du public en général et des autorités de la Ville et du Canton de Genève.

L'association Coordination genevoise-Écoute contre le racisme qui a constitué le C-ECR conformément à ses buts statutaires, est reconnue d'utilité publique.

Vos dons à l'association sont déductibles d'impôts. (Une attestation de don vous sera transmise pour un don d'un montant égal ou supérieur à CHF 300.-.)

Coordination genevoise Écoute
contre le Racisme

N° de compte: CCP 12-201305

N° d'IBAN: CH05 0900 0000 1220 1305 8

Contact

Centre-Écoute contre le Racisme
Boulevard Helvétique 27
1207 Genève, Suisse

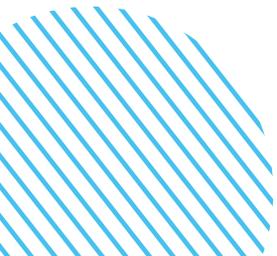
Tél: +41 (0) 22 736 20 00
Email: contact@c-ecr.ch

Permanence d'écoute du C-ECR
Mardi:
14h00-17h00

Mercredi:
10h00-12h00
14h00-16h00

Jedi:
10h00-12h00

Réception au C-ECR
sur rendez-vous uniquement.





Remerciements

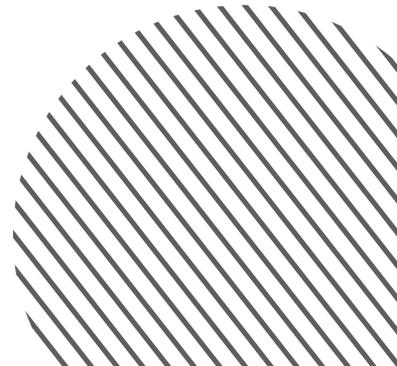
L'Association Coordination genevoise-Écoute contre le Racisme et le Centre-Écoute contre le Racisme (C-ECR) tiennent à vivement remercier les contributeurs suivants pour leurs soutiens financiers pour 2022 :

- le bureau de l'intégration des étrangers du Département de la cohésion sociale du Canton de Genève
- le Service Agenda 21 – Ville durable de la Ville de Genève
- les Communes et Villes de Plan-les-Ouates, Thônex, Carouge, Meyrin, Lancy, Vernier, Pregny-Chambésy et Versoix

Nos remerciements vont tout particulièrement à Clément K'draon, responsable IT et développement chez satican, avec lequel le Centre a collaboré pour élaborer sa base de données. Cette collaboration, pour la création de ce nouvel outil de travail essentiel, a été harmonieuse et enrichissante à tous points de vue et elle va pouvoir ainsi se poursuivre sereinement au fil des années à venir.

Nous remercions de même Mickaël Houdebert, notre webmaster de chez stamina, agence de communication, pour son indéfectible disponibilité.

Un tout grand merci finalement à Line Roby et Laureta Osdautaj d'alveo.design, communication collaborative, qui ont contribué à conceptualiser graphiquement ce rapport annuel du C-ECR.





**Centre
Ecoute
Contre le
Racisme**

www.c-ecr.ch

VICTIMES? TÉMOINS? CONSEILS, SOUTIEN!