



**Rapport annuel
C-ECR**



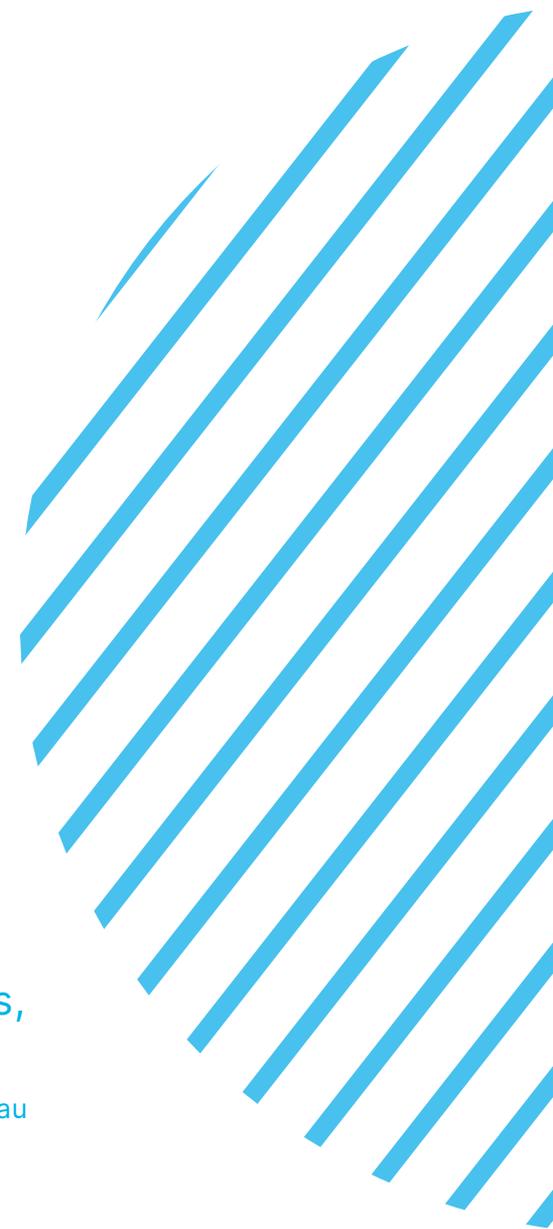
**Centre
Ecoute
Contre le
Racisme**

Le Centre-Écoute contre le Racisme (C-ECR) est un Centre d'écoute et de conseil généraliste, qui 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-e professionnel-e (entreprises publiques/privées).

« Dans la Relation sublimée, nous habitons l'imaginaire qui nous habite. Donc, ni essence, ni communautés, mais des devenirs partagés dans des "nous" évolutifs, des "en-communs" mêlés... »

Patrick Chamoiseau



4 Panorama de nos activités

5 Éditorial

6 Partenariats courants & ponctuels

9 Communication

10 La permanence du C-ECR

14 En détail

28 Exemple d'une intervention

30 Recommandations et perspectives

35 Comptes

37 Faire un don et contact

38 Remerciements



Panorama de nos activités



SOLLICITATIONS

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

8 prestations en lignes via ciao.ch à l'attention de personnes physiques (de 11 à 25 ans)

25 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.)

13 redirections (autres centres de conseils suisses)

33 redirections (autres associations spécialisées, organismes étatiques et sociaux, services de médiation de voisinage, syndicats, etc.)



COMMUNICATION ET INTERACTIONS PROFESSIONNELLES

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

8 réponses/échanges pour des demandes de stage et d'emploi au C-ECR

16 entretiens/échanges, demandes d'informations auprès du C-ECR avec de chercheur-euse-s académiques et des professionnel-le-s (entreprises-médias)

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

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



Éditorial

Dans le cadre de sa permanence, le C-ECR constate qu'il y a des domaines dans lesquels s'exerce le racisme et les discriminations raciales, pour lesquels l'impact peut être lourd de conséquences, pour les personnes qui en sont victimes.

Non pas que le racisme et les discriminations raciales exercés dans d'autres domaines soient moins importants, il ne s'agit pas ici d'établir un podium. Cependant, il nous semble nécessaire de considérer que les « dégâts humains » des **cas de racisme et de discriminations raciales, qui ont lieu dans le domaine de la santé**, sont hautement sensibles, à tous points de vue. Le champ est large et le choix du focus se fera donc plus particulièrement sur le domaine hospitalier.

Maya Zumstein-Shaha faisait déjà remarquer en 2004, que « *le racisme faisant partie de la réalité sociale, il peut aussi se manifester dans le domaine hospitalier. Dans la littérature spécialisée, on relève notamment l'importance croissante des soins aux patients dont le contexte culturel est différent du nôtre en attachant une attention particulière aux spécificités de chaque culture en question. La littérature existante sur le sujet ainsi qu'une étude réalisée en Suisse montrent que plusieurs scénarios de manifestations racistes à l'hôpital sont possibles. Pour contrer ce racisme, il est entre autres nécessaire d'adapter le cursus de formation, afin que les professionnels de la santé apprennent à affronter les éventuels phénomènes de ce type. Une condition importante à l'amélioration des soins aux patients dont le contexte culturel est différent est l'élimination de la barrière des langues; mais la réflexion et l'analyse critique des structures institutionnelles peuvent aussi contribuer à améliorer la situation.* » (in TANGRAM 16 - Santé, octobre 2004).

Vingt ans plus tard, quel constat faire de cette réalité? Certes, et fort heureusement, il y a une sensibilisation renforcée sur ces questions de racisme et de discriminations raciales dans le cadre de la formation des soignant-e-s (toutes catégories confondues), un grand nombre

d'étude ont été réalisées depuis, traitant pour beaucoup d'entre-elles, du lien entre santé et populations migrantes ou issues de la migration (pour lequel nombre de services dédiés ont été institués au sein des structures hospitalières) et plus récemment désignant le racisme structurel en Suisse qui concerne, entre autres, le domaine de la santé (SFM Studies #81f: Racisme structurel en Suisse: un état des lieux de la recherche et de ses résultats, décembre 2022).

Un Symposium romand sur l'équité en santé: Racisme dans les soins? s'est aussi tenu à Lausanne en 2023 et la Ville de Genève a consacré la Semaine d'actions contre le racisme de 2024 au thème de la santé sous l'intitulé: Racisme et santé: parlons-en!

Mais le chemin semble encore long toutefois, entre ce que proposent les outils didactiques de prévention à disposition, les actions de sensibilisations, les études, les manifestations publiques, face à la réalité du terrain.

Le C-ECR a ainsi suivi en 2024 le cas d'une personne, qui a décidé de dénoncer une situation de discrimination raciale dans le cadre hospitalier, qui croise les spécialités de la gériatrie et de la psychiatrie (cf. l'exemple de ce cas développé en page 28 du présent Rapport).



Partenariats courants et ponctuels

Le C-ECR a créé un vaste réseau de partenariats avec des institutions et des organismes publics, ainsi qu'avec diverses associations, pour répondre aux demandes et aux sollicitations de ses usager·ère·s.

(Se référer à la page Partenariats du site internet du [C-ECR](#) pour plus de détails.)



PARTENARIATS

Network-racism.ch

Humanrights.ch

Ciao.ch / ontecoute.ch

Réseau romand des centres de conseil

[Permanence l'organe de médiation indépendante entre la population et la police \(MIPP\)](#)

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

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

[Bureau de l'intégration et de la citoyenneté \(BIC\)](#)

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

[Département des finances, de l'environnement et du logement / Service](#)

[Agenda 21 – Ville durable](#)

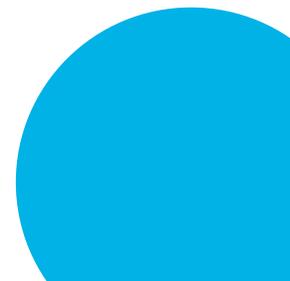
Les associations membres de la Coordination genevoise-Écoute contre le racisme :

[LICRA-Genève](#)

[CRAN](#)

[CICAD](#)

[LSDH-Genève](#)





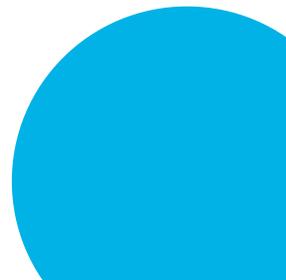
Focus sur les partenariats de réseaux associatifs et institutionnels avec lesquels le C-ECR collabore activement et avec lesquels il coconstruit des projets collaboratifs et élabore aussi des réponses et des solutions pour les bénéficiaires :

Le «réseau de consultations» CFR/human-rights.ch/MERS au niveau du système électronique [de documentation nationale des cas DoSyRa](#), par l'enregistrement systématique des cas recensés en 2024 par le C-ECR dans [la base de données suisse](#). Dans le cadre des réunions bisannuelles du réseau des centres suisses de conseil de 2024, le réseau a bénéficié d'un Atelier, mené par Dina Wyler, Hannan Salamat et Giorgio Andreoli et intitulé: Gestion et sensibilisation des institutions et des personnes accusées de discrimination raciale et d'un Atelier proposé par le National Coalition Building Institute – NCBI, animé par Andi Geu, sur le thème de l'animation des ateliers axés sur le racisme. Lors de la seconde rencontre du réseau, le C-ECR a présenté un cas à discuter en commun, portant sur le racisme dans le domaine de la santé.

Le Réseau romand des Centres de consultations (Vaud, Fribourg, Jura, Neuchâtel, Valais, Genève), par des échanges réguliers entre conseillers·ères sur l'ensemble de l'année 2024, pour des redirections de cas ou des échanges de conseils. Dans le cadre de ses réunions bisannuelles, le réseau se réunit en général 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.

En 2024 le Réseau a bénéficié d'une présentation et d'un échange avec Marjory Winkler, Directrice de l'Association romande – CIAO, ainsi que d'une information sur la Formation de base aux Centres de conseil pour les victimes de racisme par Ludovic Vérolet (Centre de conseil Croix-Rouge Valais). Une discussion a aussi été engagée pour la mise en œuvre d'un nouveau projet commun du réseau pour 2025, visant au renforcement de la Coordination.

Celui mis en œuvre avec le **Bureau de l'intégration Et de la citoyenneté – BIC** et le C-ECR pour la transmission anonymisée des cas administratifs traités par le C-ECR en 2024, qui en vertu du Protocole de Collaboration a transmis une liste de 10 cas anonymisés.





Collaboration spécifique entre le C-ECR et CIAO

Le C-ECR collabore avec CIAO en tant que répondant sur leur plateforme d'information en ligne à la rubrique « [Discrimination et racismes](#) ».

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 C-ECR a participé à la journée de rencontre annuelle de formation de CIAO. Avec au programme: une Conférence donnée dans le cadre de l'intervision thématique sexualité, par Gilles Crettenand, responsable de MenCare Suisse romande/maenner.ch intitulée « Les jeunes et la pornographie - Un aperçu des connaissances » et un Atelier d'écriture « Le pouvoir des mots », organisé par Nathalie Getz, journaliste et thérapeute.

Le Centre a répondu à 8 questions de jeunes en 2024, qui sont consultables publiquement sur les plateformes en ligne de [ciao.ch](#) et [ontecoute.ch](#)

1. Je suis victime d'antisémitisme
2. Est-ce que ces situations vécues à l'école sont bien de l'antisémitisme ?
3. Pourquoi c'est mal d'être méchant envers les gens plus faibles ou minoritaires ?
4. Personnes racistes dans ma classe
5. Mon ami a été accusé injustement (homophobie et racisme)
6. L'article que j'ai lu contient des arguments que je considère comme fallacieux (sentiment de discrimination en rapport à l'égalité homme/femme)
7. Est-il juste et légitime que je confronte mon futur mari à ses propos racistes ?
8. Déposer plainte 7 ans après des faits de discrimination raciale, est-ce possible ?



Communication

Activités communication/événements du C-ECR en 2024

[Le site internet du C-ECR](#) est un outil de communication performant, car 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.

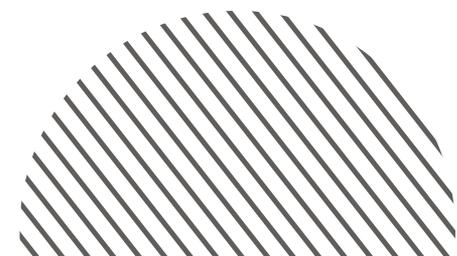
Le C-ECR poursuit toujours sa distribution de **matériel d'information** ([flyer](#) et [affichette](#)), par envoi de courriers ou de courriels auprès des instances publiques, privées et associatives du Canton et de la Ville de Genève, que ce soit à leur demande ou sur sa propre initiative. Il est aussi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

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 2024, 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
- 16 entretiens/échanges et présentations avec des chercheur·euse·s académiques et des professionnel·le·s (université, services publics, médias, etc.) pour expliquer le travail du Centre, pour présenter ses statistiques et pour répondre aux problématiques spécifiques des discriminations raciales et du racisme.

L'association Coordination genevoise-Écoute contre le racisme n'a pas défini d'objectifs de communication pour 2024. Aucun événement ou action porté par l'association n'a donc eu lieu, qui aurait pu rendre visible le travail du C-ECR (permanence, expertise des professionnel·le·s, rapports annuels, etc.) ou faire ressortir des thématiques, sur lesquelles sensibiliser par exemple le pouvoir public ou l'opinion publique.

Le présent Rapport annuel représente quant à lui, en tant que tel, un outil de communication à valoriser. Une réflexion quant à sa diffusion (sous sa forme complète ou sous forme de résumé à créer pour l'occasion) devrait être engagée, de façon à toucher (au propre comme au figuré) l'ensemble des diverses instances, structures, publiques et privées du canton, tout comme l'ensemble des citoyen·ne·s du canton de Genève.





En 2024, le Centre-Écoute contre le racisme a écouté, accueilli et conseillé **69 personnes** et enregistré systématiquement l'ensemble des 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 **8 questions en ligne** sur les plateformes de [ciao.ch](https://www.ciao.ch) et [ontecoute.ch](https://www.ontecoute.ch).

Les 2 spécialistes de la permanence du Centre engagés respectivement à 50 % par l'association, au bénéfice d'une expertise en discrimination raciale depuis plus de 10 ans, offrent une écoute attentive, des conseils pratiques (psychosociaux et juridiques), un accompagnement administratif, des médiations navette, etc.

Les consultations qu'ils proposent sont confidentielles et gratuites. Aucune démarche n'est engagée sans accord préalable des usager·ère·s. Les collaborateurs du C-ECR 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.

Les consultations du C-ECR peuvent prendre différentes formes, cela dépend de nombreux facteurs, comme par exemple des disponibilités de la personne qui contacte le Centre, du degré de besoin d'assistance (s'il s'avère par exemple nécessaire de passer par de la traduction), de l'urgence du cas, de l'efficacité du traitement du cas par des moyens rapides (téléphone et courriers électroniques) etc. Les combinaisons sont diverses et variées.

Les collaborateurs reçoivent et accueillent bien sûr également les personnes physiquement au sein de l'espace du Centre, soit à la demande de la personne, soit par exemple si le cas nécessite la lecture de documents, lorsque la personne ne peut pas ou ne sait pas envoyer ses documents par courriel. Un entretien de qualité dure en général plus d'une heure (moyenne de 1h30 à 2h00).

La première écoute par entretien téléphonique permet en général d'évaluer la pertinence d'un accueil physique au Centre, afin de vérifier si le cas est hors mandat ou hors sujet, ou encore parce que le cas nécessite une vive réactivité (délais, recours) et qu'il s'agit d'être efficace pour répondre à la demande du bénéficiaire, autant que faire se peut.

Le biais de contact utilisé par la majeure partie des usager·ère·s du C-ECR est celui de son site internet (**72 %**). Cela s'explique par le bon référencement naturel du site internet du C-ECR sur le moteur de recherche du site du Centre (www.c-ecr.ch). Nombre de personnes, qui ont déjà pu bénéficier des prestations du Centre, le recontactent pour d'autres incidents et représente **12 %** des cas en 2024. Pour les autres cas il s'agit plus largement de redirections (**4 %**) ou de prise de contact sur conseil d'un tiers (**4 %**).

Le premier contact des usager·ère·s se fait le plus souvent par soit par e-mail, soit par téléphone ou encore parfois par une visite impromptue au Centre, sans rendez-vous. Pour 2024 ce premier contact s'est effectué comme suit : **52 %** par e-mails, **46 %** par téléphone et **1 %** de visite au Centre.

Ce premier contact permet donc d'évaluer la situation, à voir et vérifier si le cas peut être pris en charge dans le cadre du mandat du C-ECR et le cas échéant être redirigé vers une structure soit directement ou en complément du traitement du cas.



Les redirections représentent une part importante de travail du C-ECR. En effet, pour pouvoir répondre efficacement aux usager·ère·s, qui le contactent le C-ECR a dû créer un vaste réseau de partenaires, qui s'enrichit année après année, tant dans le public que dans le privé, ciblant les personnes ressources vers lesquelles rediriger les usager·ère·s.

Les redirections ont lieu dans les circonstances suivantes :

- lorsque l'incident s'est déroulé dans un autre canton ou un autre pays ;
- 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.).

Par exemple, dans le cadre d'une situation de discrimination dans le domaine du travail, il peut s'agir d'une redirection vers un syndicat ou vers une association ayant une expertise et proposant du soutien concernant le harcèlement et le mobbing. Il peut aussi s'agir de redirections vers des services de médiations spécifiques (santé, scolaire, administration, etc.). Il peut encore s'agir de redirections pour des demande de sensibilisation, le C-ECR n'ayant pas de mandat pour cela.

Ces redirections peuvent répondre plus largement à des situations de précarité matérielle, de détresse psychique, soit de difficultés de tous types, qui s'agrègent à ce moment précis de l'existence de l'usager·ère (divorce, formation, mesures d'intégration, témoignage de discrimination sur le long terme, etc.). 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 bien-fondé de ses démarches, qu'il la rassure aussi par sa présence et rend, vraisemblablement, plus attentif·ve·s les interlocuteur·trice·s rencontrés et sollicités.

Dans cette perspective de partenariats, le C-ECR aimerait 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 usager·ère·s. Le C-ECR voudrait s'en donner bien plus souvent les moyens, mais se voit encore et toujours contraint à devoir les limiter, faute de temps et de moyens humains à disposition.



Le C-ECR fait **le constat d'une baisse du nombre de cas depuis 2021**. Cette baisse s'explique, entre autres, du fait que le Centre ne dispose plus de campagne de communication dans l'espace public, ce malgré le lancement de la campagne de communication du Bureau de l'intégration et de la citoyenneté – BIC « Coupons la parole au racisme », dans laquelle il est fait mention du Centre-Écoute contre le racisme, en tant qu'unique structure d'écoute généraliste, qui produit des statistiques actualisées annuellement. (<https://www.ge.ch/teaser/stop-racisme>). Aucune personne ayant contacté le Centre en 2024, n'a cependant mentionné la référence au support de communication du BIC et la grande majorité des usager·ère·s (72 %) ont contacté le Centre par le biais de son site internet.

Il faut aussi considérer un autre facteur non négligeable, soit le fait que plusieurs structures associatives établies sur le canton ont des permanences, qui couvrent, entre autres, le canton de Genève.

Certaines de ces permanences sont présentes depuis longtemps sur le terrain, soit antérieures à l'ouverture du C-ECR et d'autres sont plus récentes et ont été ouvertes postérieurement à l'ouverture de la permanence du Centre.

Le premier constat, c'est que le C-ECR ne peut donc pas rendre compte dans ses statistiques par exemple de la montée de l'antisémitisme, une réalité plus qu'effective en 2024. En effet, il s'avère que les personnes, qui sont victimes d'antisémitisme, vont plus directement contacter l'organisme adéquat. Ce manque de visibilité induit forcément une vision erronée de la réalité.

Le corollaire de ce constat, c'est qu'il n'y a pas sur le canton de Genève un regroupement des statistiques, qui permettrait d'appréhender et de recenser l'ensemble de la réalité des discriminations raciales effectives sur le canton.

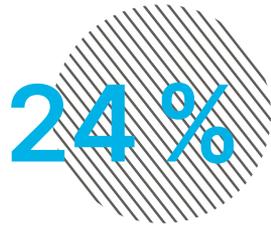
Cet état de fait n'a semble-t-il pas échappé à certain·e·s, puisque l'Art. 8 Statistiques de la Loi générale sur l'égalité et la lutte contre les

discriminations (A 2 90 LED / 13279) le prévoit. Cependant il faudra encore attendre, car une seule loi sectorielle, sur les 4 prévues, est pour le moment en vigueur (cf. page 32 du Rapport) et il s'agira aussi de voir comment il sera rendu compte de ces statistiques.

Le second constat, c'est que la plupart de ces permanences établies sur le canton de Genève ont aussi certainement effectué leurs propres campagnes de communication ou de diffusion d'information et de représentations, ce en dehors du support de communication du BIC, dans lequel elles figurent aussi pour certaines, tout comme le C-ECR. Le C-ECR n'a, quant à lui, plus bénéficié de fonds pour communiquer sur son existence depuis l'été 2021.

Force de ces constats, il semble finalement assez logique d'établir, que tous ces éléments conjugués ont un impact supplémentaire sur la baisse des cas enregistrés au Centre ou dit autrement d'une non-augmentation de ceux-ci.

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

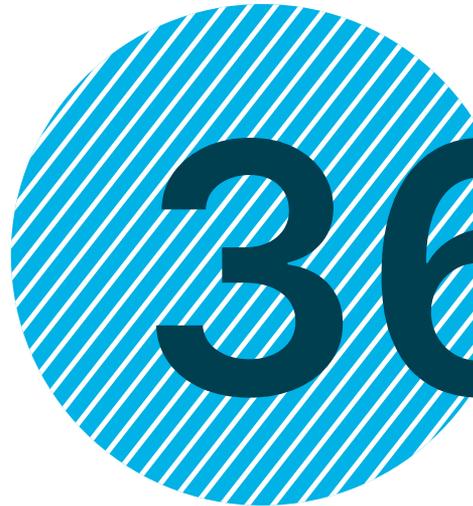


Administration



Racisme anti-Noir-e-s

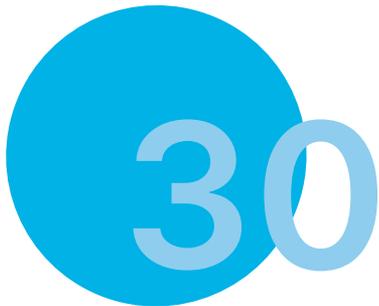
En bref



36%

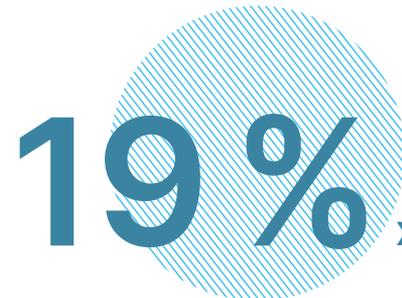
%

Inégalité de traitement



%

Travail



19%

Xénophobie



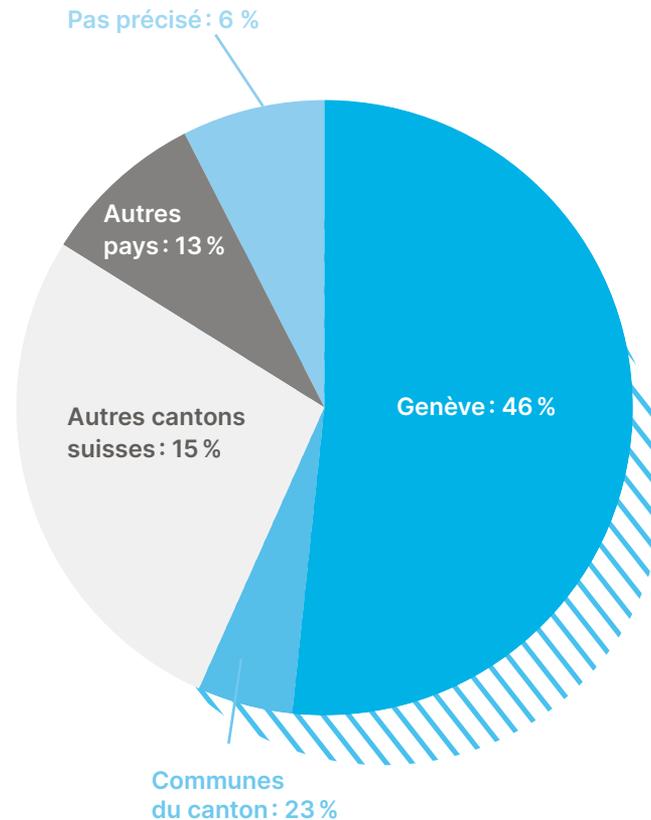
En détail

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 qui 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 donc contacter le Centre.

Remarque: Plus de la moitié des usager·ère·s ayant consulté le Centre sont domicilié·e·s sur la Ville de Genève (61%). En contraste, cette statistique pose donc la question de **la pertinence de la diffusion de l'information sur l'existence du Centre à l'échelle du canton**, afin de permettre à toute personne concernée par les discriminations et le racisme, de contacter le Centre.

Le bon référencement naturel du site internet du C-ECR sur le moteur de recherche, a pour conséquence que nombre de personnes contactent le Centre depuis un autre canton ou autre pays. De plus, certaines personnes font sciemment le choix du Centre, soit en référence à la Genève internationale, cité des Droits humains, soit car bien qu'établies sur un canton alémanique par exemple, elles veulent être entendues en français, car elles sont francophones.





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

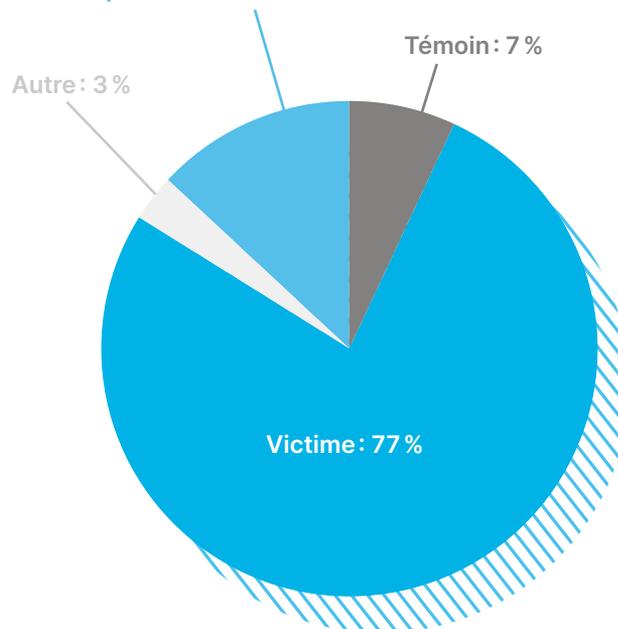
Le pourcentage de personnes victimes, de personnes témoins et de personnes auteurs d'un incident raciste se reproduit de façon quasi identique d'année en année.

Ce sont donc majoritairement les personnes victimes d'un incident raciste qui contactent le C-ECR.

*Autre: demandes d'information

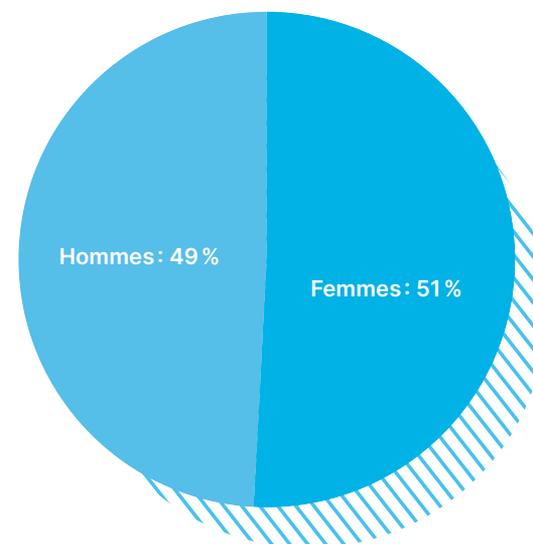
Remarque: Un pourcentage non négligeable de personnes contacte le Centre au nom des victimes, le plus souvent il s'agit de parents, lorsque la victime est un enfant mineur, ou encore le/la conjoint-e.

Parent (père et/ou mère) ou lien familial ou proche de la victime: 13 %



Répartition Hommes/femmes

Le pourcentage de femmes ayant fait appel aux services du Centre est à quasi égalité avec celui des hommes.





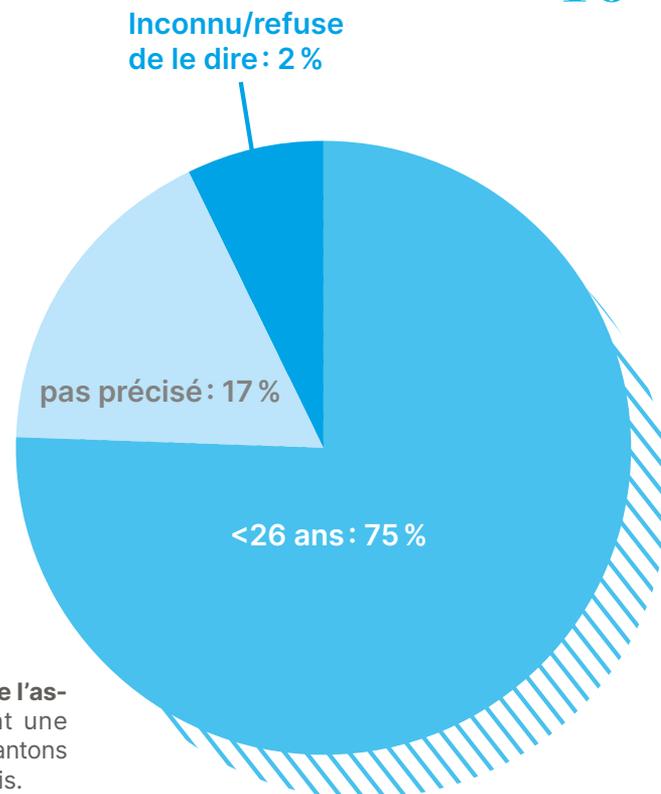
Âge des personnes qui ont contacté le C-ECR

Le C-ECR fait, toujours et encore, le constat que la majorité des personnes qui le contactent ont plus de 26 ans.

Mais à contrario de 2023, année durant laquelle le C-ECR n'avait recensé aucun cas de jeunes entre 17 et 25 ans, un certain nombre de jeunes de cette tranche d'âge ont contacté le Centre en 2024 et il s'agit en majorité d'étudiant-e-s.

Le C-ECR a bien sûr recensé des cas d'incidents racistes concernant les personnes mineures, mais ils ont été dénoncés soit par un parent ou encore par une enseignant-e ou un-e éducateur-trice, (typiquement dans le cas d'incidents dénoncés dans le domaine de l'école ou du parascolaire).

Il semble donc toujours aussi important d'adapter une communication qui peut mieux atteindre les jeunes, 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.



Remarque: Les **plateformes en ligne de l'association CIAO** offrent heureusement une alternative à l'ensemble des jeunes des cantons romands, le canton de Genève y compris.

Le C-ECR est le répondant sur les plateformes en ligne [ciao.ch](https://www.ciao.ch) et [ontecoute.ch](https://www.ontecoute.ch) pour toutes les questions sur le racisme et les discriminations. Il a répondu en 2024 à huit jeunes entre 11 et 25 ans, 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 les [plateformes en ligne](#).

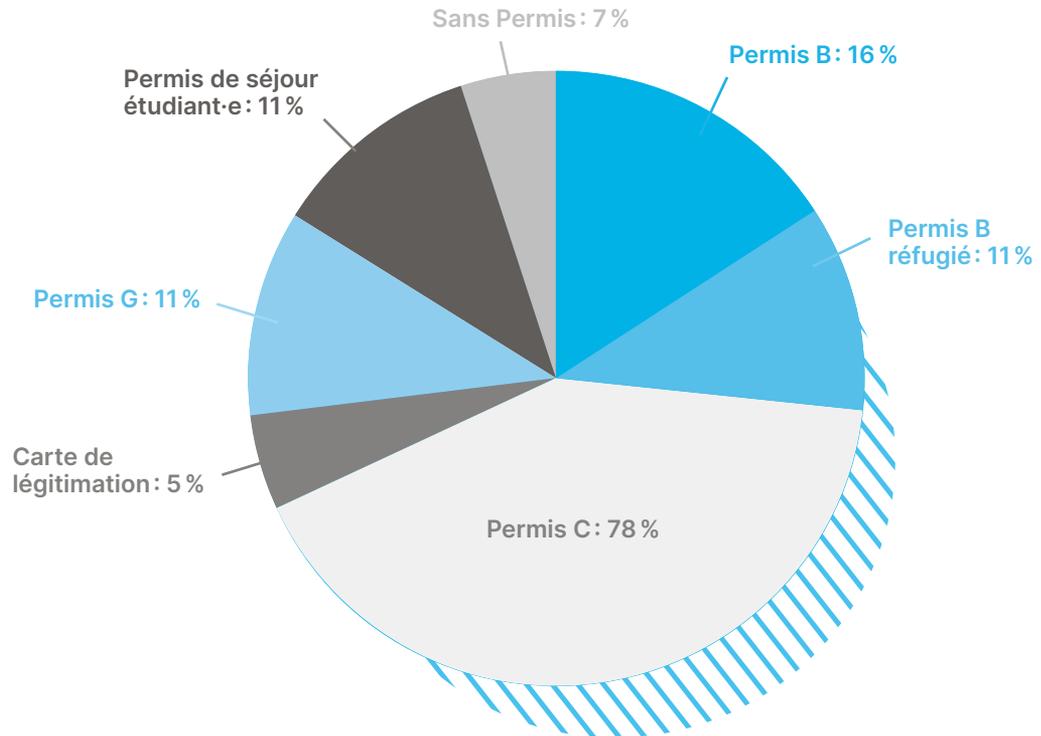
Se référer à la [page 8](#) du présent rapport, qui fait le point sur le partenariat entre le C-ECR et CIAO.



Le statut de séjour

Cette statistique est souvent incomplète, car le C-ECR n'a pas toujours la possibilité de vérifier le statut de séjour des personnes qui le contactent, soit parce que celles-ci ne veulent pas en faire part, soit parce que le premier contact est un envoi de courriel et que l'échange avec le C-ECR n'a pu se faire que par ce biais (sans autre possibilité de contact), sachant encore que ce n'est pas une information que les personnes donnent ordinairement sur elles de prime abord.

Le C-ECR tente donc dans la mesure du possible de le leur demander, mais bien souvent les personnes ne répondent pas et ne donnent pas suite à cette demande. Cependant le C-ECR peut encore constater pour cette année 2024, qu'une majorité des personnes qui l'ont contacté (48 %) sont de nationalité suisse.



Remarque: Le fait que les personnes de nationalité suisse et détentrices d'un permis B ou C contactent plus aisément le C-ECR peut certainement s'expliquer du fait qu'elles connaissant mieux leurs droits ou entendent mieux faire valoir leurs droits et se sentent donc peut-être plus légitimes pour entreprendre sans crainte des 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. Il peut s'agir de personnes sans papiers, en demande de permis ou de renouvellement de permis de séjour, réfugiées ou encore confrontées à des situations de vie difficiles – santé, divorce, logement, etc. –, soit des personnes qui subissent ce qu'on qualifie de « discriminations multiples ». Ces personnes sont moins enclines à faire appel aux services du C-ECR.

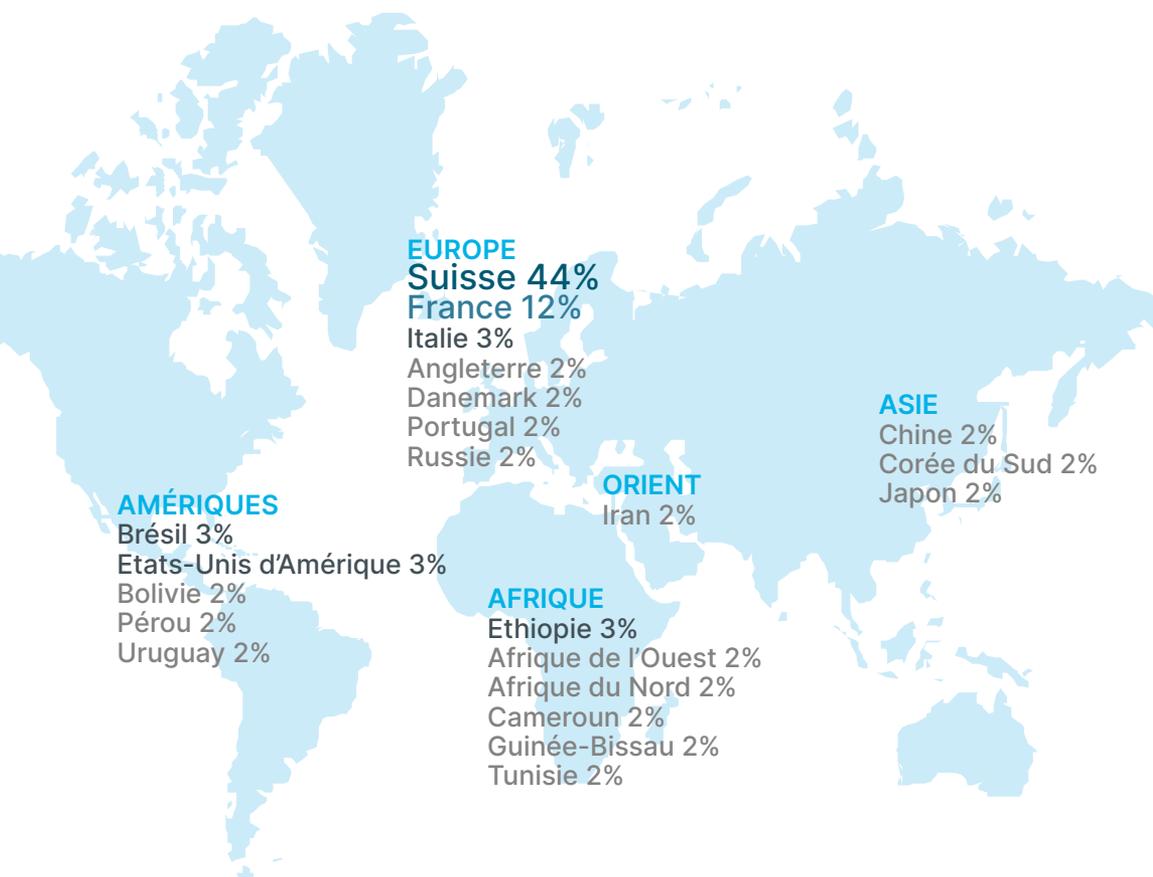
Cela peut s'expliquer soit par crainte de représailles administratives, par crainte d'arrestations et de renvoi (intervention de la police ou des douanes, mesures OCPM) ou encore par manque d'information, par manque de moyens de contact (outils et connexions), par exclusion administrative, tout comme de méconnaissance de ses propres droits et d'un accès à la justice insuffisant.



Nationalités des personnes qui ont contacté le C-ECR

Total s'élevant à 70 personnes, car une personne a précisé sa double nationalité.

Remarque : Il importe de saisir « l'angle mort » de la ré pondance. En effet, certaines personnes ne veulent pas communiquer leur nationalité ou ont contacté le Centre uniquement par courriel, ce qui n'offre qu'une possibilité restreinte d'échange, la plupart d'entre-elles ne précisant pas forcément leur nationalité et ne répondant pas non plus aux demandes d'information du Centre, lorsqu'il les sollicite afin d'avoir plus de précisions. D'autres personnes encore refusent de donner quelque information que ce soit les concernant.

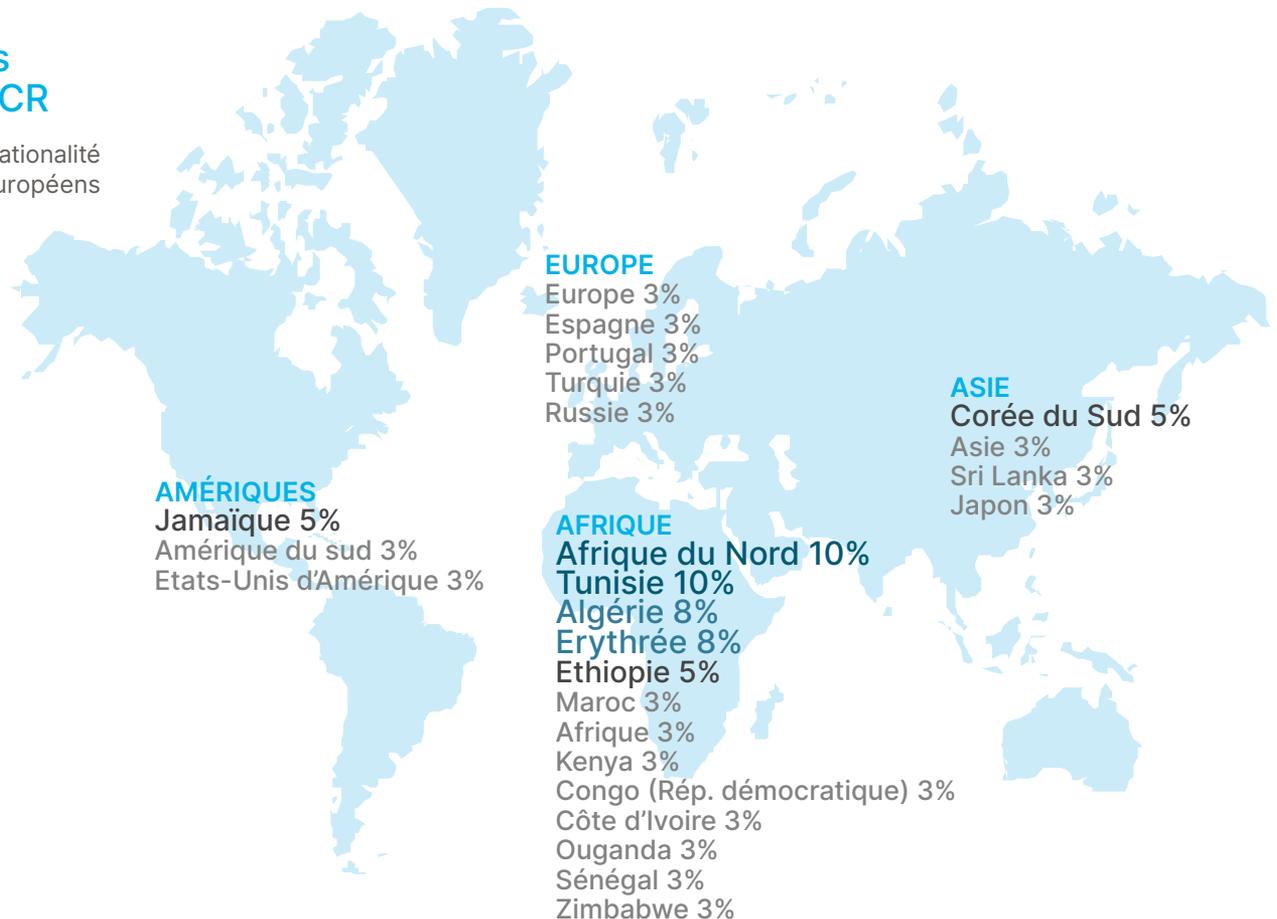


Refuse de le dire 3%



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.



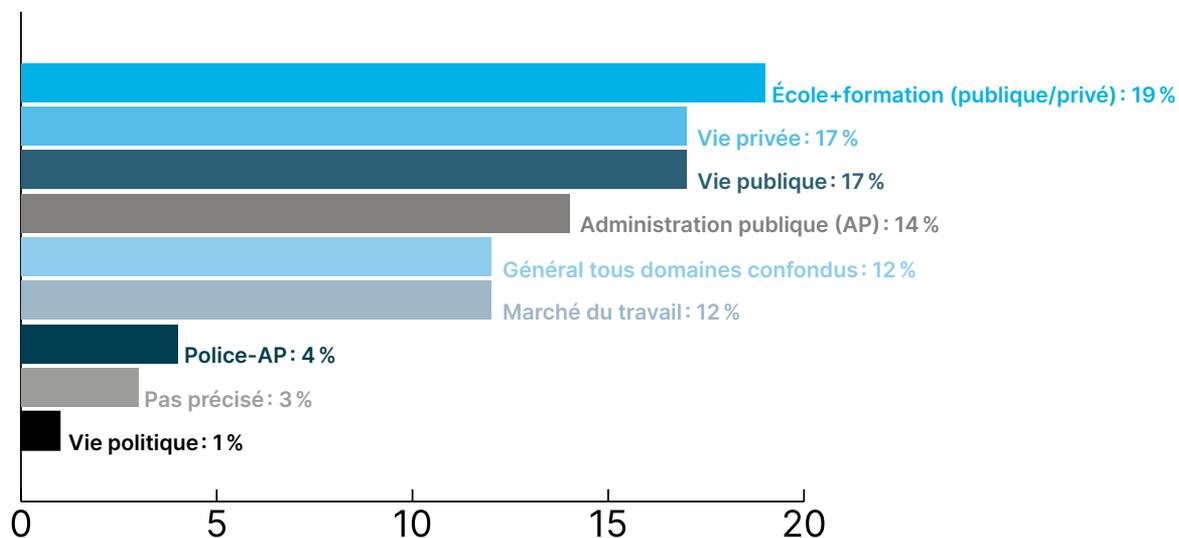
Refuse de le dire 3%



Les domaines dans lesquels ont eu lieu les discriminations

Les domaines dans lesquels s'exercent le plus souvent les discriminations raciales en 2024 sont l'administration publique (37 %), puis la vie privée et la vie publique à égalité (18%), suivis par le marché du travail (12 %). Plus spécifiquement, le domaine de l'administration, cumule 10 cas généraux provenant d'administrations, soit de services étatiques (Ville et Canton confondus), auxquels s'ajoutent 16 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.).

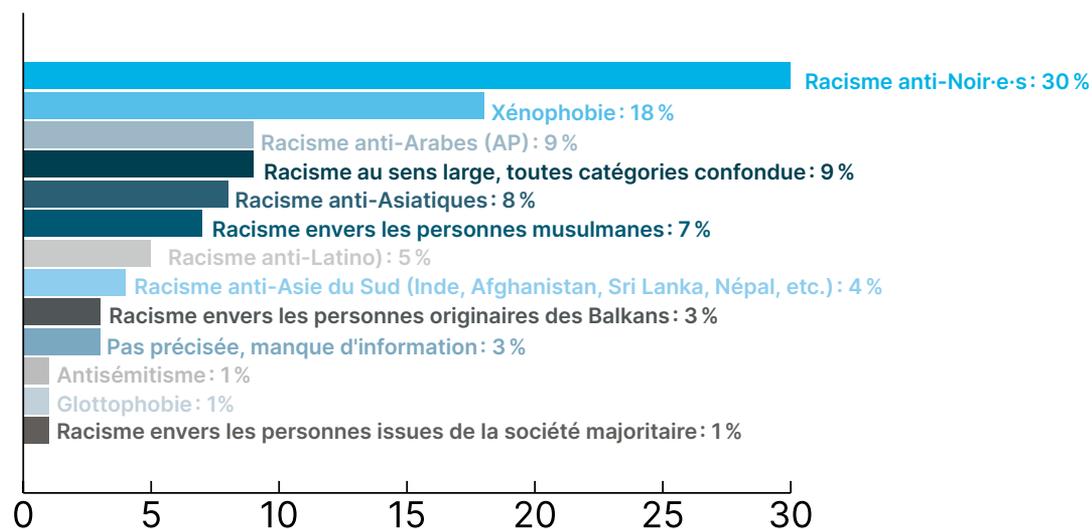
Remarque: La rubrique « Général, tous domaines confondus », fait le plus souvent état de témoignages de personnes qui ont vécu diverses situations/incidents de discriminations raciales et recouvrant donc plusieurs domaines, ainsi que de personnes qui se sentent en situation de discriminations incessantes et qui présentent aussi des troubles psychologiques (sentiments de harcèlement, de persécution, etc.). Une personne, résidant en Suisse, a aussi contacté le Centre en raison d'une interpellation policière, qui a eu lieu dans un autre pays européen.



Les préjugés et les idéologies à la base des discriminations

Le racisme anti-Noir-e-s (30 %) représente le taux le plus élevé des types de discrimination enregistrés par le Centre, suivi par la xénophobie (env. 18 %), puis par le racisme anti-Arabe et antimusulman (14 %). Le racisme anti-Asiatique (8%) se maintient encore à un taux élevé, comparativement à ce qui a pu être observé pendant les années ayant précédé la crise sanitaire. A noter que le Centre a aussi fait un travail de réseau partant des personnes visées par la discrimination anti-Asiatique et il semble que malgré la réticence culturelle de la communauté asiatique (au sens large: Chine, Corée, Japon, etc.) à demander de l'aide, celle-ci franchi un peu plus le pas, pour dénoncer les discriminations dont elle est victime.

Remarque: Le C-ECR est un **Centre de conseil généraliste spécialisé**, toutes catégories confondues. Il est important de noter que lorsqu'une catégorie relève d'un faible pourcentage, ce n'est pas pour autant que les incidents racistes concernant les personnes visées ne sont pas nombreux. Il faut tenir compte dans ces données statistiques portant sur le canton de Genève, de l'existence d'autres associations dévolues uniquement à un public spécifique et relevant donc d'une seule catégorie (antisémitisme, islamophobie, racisme anti-Noir-e-s). De fait, des personnes font le choix de contacter ces associations et non pas le C-ECR.



Il y a encore le constat, observé et discuté avec les principaux intéressé-e-s, que celles et ceux qui ne font pas recours au C-ECR, soit par manque d'information, soit parce que le fait de le dénoncer ne vas pas de soi pour diverses raisons (socioculturelles, peur avérées ou non de possibles répercussions dommageables, etc.).

Ce qui en conséquence interroge sur **un appel à une diffusion plus large de l'information sur la prévention du racisme en général**, afin de pouvoir toucher toutes les catégories de

victimes visées par le racisme, qui ferait la promotion du droit de dénoncer toute discrimination, tout comme celui garantir, dans une large mesure, l'écoute et le soutien des personnes victimes concernées.

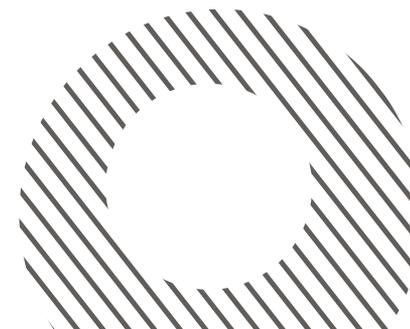
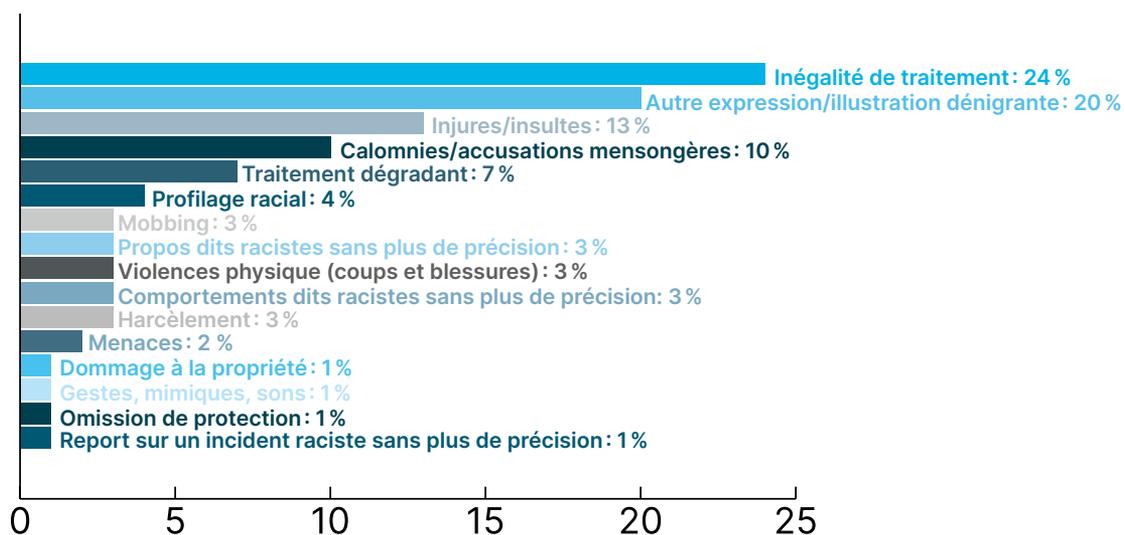


Les formes de discriminations

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 2024, soit 24 % 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.

Remarque: Sur les 69 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.

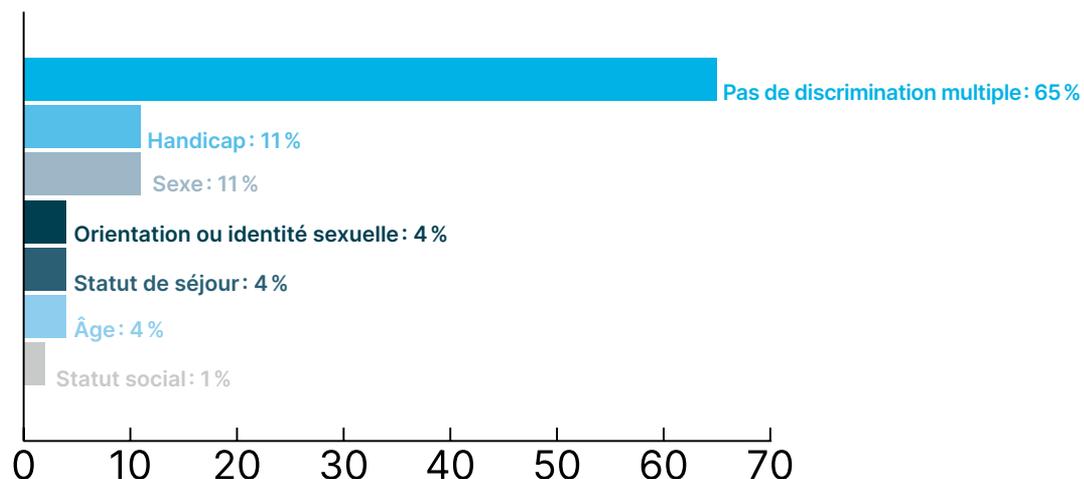




Les discriminations multiples

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 par exemple du statut social, de l'âge, d'une situation de handicap ou encore selon l'orientation ou l'identité sexuelle 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 formes de discriminations, qui sont pour le moment soit institutionnellement séparées (du fait de politiques publiques), soit parce que les organismes associatifs, œuvrant sur des axes de discriminations différents, n'ont pas encore pris le temps d'envisager un travail de mise en commun de leur données respectives, soit encore parce que nombre de ces organismes n'établissent tout simplement pas de statistiques sur les formes de discriminations subies.





Les catégories des types de consultations effectuées par le Centre

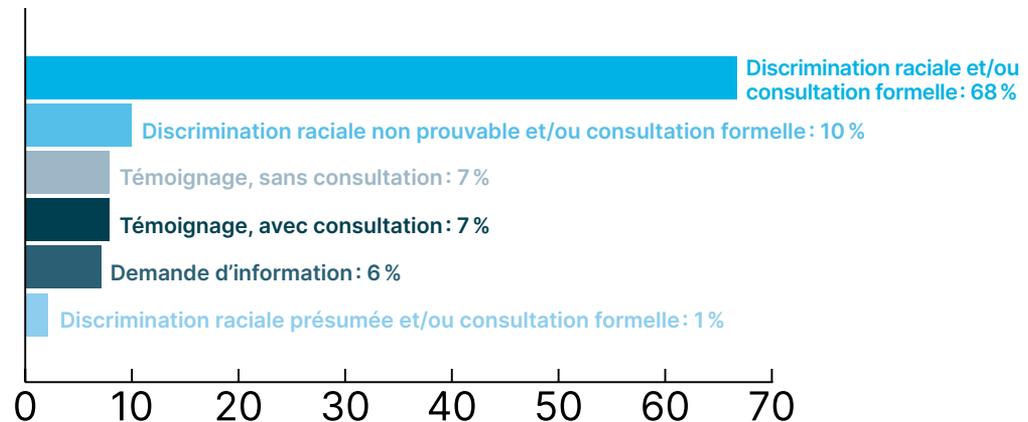
Dans la catégorie de discrimination raciale présumée sont classé toutes les situations comprenant un élément de discrimination ressenti par la personne victime ou témoin de l'événement. Cependant, objectivement, le comportement de l'auteur-e est légal (au sens juridique du terme) ou n'est pas en soi discriminatoire.

Dans la catégorie de discrimination raciale non prouvable sont classé 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 agent-e-s 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

On peut à nouveau constater qu'en 2024 le nombre de dépôts de plaintes ou de dénonciations est très faible.

La personne victime qui contacte le C-ECR avec la volonté de déposer plainte, pour non seulement que l'auteur-e. soit puni-e et pour qu'on lui reconnaisse le tort subi, déçante rapidement, car son souhait ne se réalise que rarement.

Remarque: Il nous semble important d'aborder dans cette rubrique la question **de la protection contre la discrimination raciale.**

Il est en effet nécessaire, pour envisager de déposer une **plainte à caractère racial** (directement au poste de police ou par envoi d'une lettre au Ministère public), que les conditions soient réunies et répondent aux critères stricts fixés par l'article 261bis du Code pénal, ce qui n'est pas souvent le cas. De plus l'infraction ne peut être fondée que si l'acte est commis publiquement, soit en dehors du cadre privé.

Malgré tout, si les conditions n'y répondent pas strictement, il est possible d'agir car les motifs d'infractions invoqués, même dans un cadre privé peuvent être d'ordre plus général, telles qu'injures, diffamation, menaces, etc. et il est donc possible de déposer plainte pour ces motifs.

Il faut encore cependant 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. Une sensibilisation du corps judiciaire à ces problématique serait vraiment souhaitable. Le/la requérant-e peut toujours faire recours, cependant à ce niveau des démarches les frais financiers judiciaires lui incomberont et de fait la personne s'abstient le plus souvent de poursuivre.

Le C-ECR ne peut cependant pas accompagner la personne si celle-ci est convoquée au Tribunal. Il lui conseille donc de se faire accompagner d'un-e avocat-e et l'informer des possibilités d'aide financières à dispositions.

Le droit d'accès à la justice est une problématique qui est elle aussi récurrente.

À préciser encore à ce sujet que les associations de lutte contre le racisme ne sont pas habilitées à agir et que seule la personne victime peut agir en son nom propre.

Les types d'interventions

Évaluation/analyse psychosociale et juridique **36 personnes**

Conseil juridique **19 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 **16 personnes**

Consultation psychosociale **31 personnes**

Renseignements **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.) **10 personnes**

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

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 **4 personnes**

Conseil de déposer plainte **2 personnes**

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

Échanges de courriels sans suite donnée par la personne **3 personnes**

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



« Les **compétences transculturelles** sont un pilier indispensable pour assurer une prise en charge de qualité. (...) L'implémentation des compétences transculturelles dans la formation du personnel soignant est fondamentale dans la prise en charge de la personne en milieu hospitalier. Nous vivons dans un monde où les frontières territoriales se sont transformées en frontières identitaires. Il semblerait que nous ayons pris pour habitude de catégoriser et hiérarchiser les éléments qui nous entourent afin de mieux les comprendre mais également afin de mieux les contrôler à notre avantage. Parfois, nous ne nous soucions pas de ce que nous causons comme dommage aux autres par individualisme mais nous attendons des autres qu'ils assimilent et appliquent les règles que nous établissons comme norme. Le monde est devenu un espace qu'il faut posséder ; le partager relève encore trop souvent de l'ordre des concepts philosophiques.

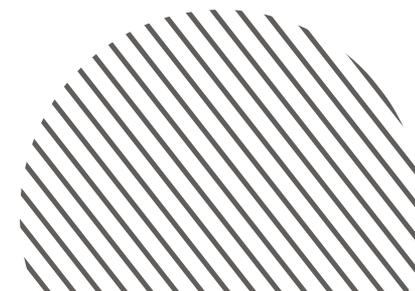
Cette tendance est telle que nous ne prenons plus le temps de comprendre la personne en face de nous car, à travers son voile, son âge ou sa couleur de peau nous pensons déjà la connaître et la maîtriser. Au départ de cette logique ethnocentrique et dans le cadre précis de la santé, nous entendons le nombre grandissant de patients déplorant leur prise en charge par le personnel soignant. Bien souvent, le personnel reproduit, en toute bonne foi, des principes et des règles qu'il a appris dans le cadre de son parcours d'apprentissage, sans même se rendre compte que certaines approches conduisent purement et simplement à certaines situations elles-mêmes constitutives de discriminations et d'inégalités dans l'accès aux soins de santé. »

Racisme et pratique de la médecine, Cécile Bartholomeeusen et Fatima Hanine ; in Ethica Clinica, revue d'éthique destinée à tous les professionnels de la santé, n°112, Du racisme dans le monde des soins, février 2024.

Loi sur la santé – République et canton de Genève

« Art. 82⁽²⁸⁾ - Respect de la dignité humaine et de la liberté du patient

1. Le professionnel de la santé doit veiller au respect de la dignité et des droits de la personnalité de ses patients. »





Exemple d'une intervention du C-ÉCR

Discriminations multiples dans le domaine de la santé : constat de maltraitance aggravée

La personne, une femme originaire d'Afrique de l'Est, s'adresse au C-ÉCR à l'été 2024, en raison d'une situation préoccupante, qui se déroule au sein d'une institution hospitalière gériatrique et psychiatrique publique du canton et qui l'implique elle-même, tout comme sa mère.

Elle avise avoir besoin d'être conseillée et orientée, car elle a constaté des éléments de racisme dans les rapports des soignant·e·s (toute hiérarchie confondue), tant envers sa mère, qu'elle-même.

La personne témoigne que sa mère, qui a été placée dans le service de psychiatrie gériatrique de cette institution hospitalière, y a été notamment maltraitée par le personnel hospitalier, pour des motifs racistes (traitement dégradant, peu aimable, insinuation déplacée et sans aucun fondement que sa mère se prostitue, à l'appui de stéréotypes se référant à la couleur de peau et à l'origine).

Plus précisément, la personne explique que sa mère a été hospitalisée en 2022 dans une unité ouverte, ce qui veut dire qu'elle pouvait sortir de sa chambre et se promener par exemple dans le domaine extérieur de l'hôpital, soit dans le parc attenant.

Un jour la personne est venue trouver sa mère et comme elle n'était pas dans sa chambre, elle s'en est inquiétée, d'autant plus qu'on lui a précisé que sa mère « disparaissait », qu'on ne la retrouvait pas, puis qu'elle revenait. La personne est donc partie à la recherche de sa mère et l'a finalement retrouvée assise sur un banc dans le parc. De fait, sa mère partant se promener, avait pris l'habitude de s'asseoir tranquillement sur ce banc. Un trait caractéristique de sa maladie étant les hallucinations, elle se parlait alors à elle-même, toute seule, pendant plusieurs heures.

Une infirmière aurait alors dit à la personne, qu'entre collègues, quand ils ne trouvaient pas sa mère, ils pensaient que celle-ci allait se prostituer.

La personne a été particulièrement choquée par cette remarque. Elle a aussi pu observer et être témoin, que la prise en charge physique de sa mère pouvait être brusque.

Après avoir fait état de la situation décrite ci-dessus auprès du C-ÉCR, la personne explique qu'elle va enfin pouvoir, à présent, procéder à la sortie de sa mère de l'institution hospitalière, car elle a trouvé une place pour elle dans un Centre adapté, qui est proche de son domicile, ce qui lui facilitera aussi ses visites.

La personne relate que lors des échanges de courriels avec le responsable de clinique de l'institution hospitalière, à propos de ce transfert, elle en avait déjà profité pour lui faire état de ses sentiments de maltraitance et de racisme envers sa mère.

Elle signale au C-ÉCR que celui-ci vient justement de lui répondre. Dans sa réponse, le responsable de clinique lui annonce que le transfert de sa mère est sur le point de se faire et avoir prévu une date à cet effet.

Il ajoute qu'ils ont bien reçu son e-mail au sujet de sa suspicion de maltraitance ainsi que de racisme, précisant que c'est un sujet sérieux, qui doit être traité comme tel et qu'il leur tient à cœur d'offrir les meilleurs soins à tous leurs patients.

Il lui propose aussi d'effectuer un entretien avec les soignants-cadres, afin d'aborder ses inquiétudes, au sujet de la prise en charge de sa mère. Il l'informe encore de la possibilité de se tourner vers une structure de médiation.



D'entente avec le C-ECR, la personne va inclure le C-ECR dans d'envoi de son courriel et aussi y préciser textuellement, que le Centre est mis en copie.

Dans sa réponse au responsable de clinique, la personne l'averti que pour le transfert de sa mère, étant absente au jour prévu par l'institution hospitalière, cela ne sera pas possible pour elle et elle lui propose d'autres dates.

Elle lui précise de même, que pour elle, il est évident que ce problème dans son ensemble (maltraitance liée aux comportements individuels de certain-e-s soignant-e-s et à l'organisation, le racisme et les préjugés liés à la couleur de peau et aux origines, parmi les équipes de soignant-e-s et d'autres) ne peut pas être efficacement traités par le biais d'une réunion à huis clos et rapidement à la fin d'une longue hospitalisation. Elle lui fait donc entendre qu'elle attend mieux que cela.

La personne recontacte le C-ECR quelques semaines plus tard. Elle explique s'être rendue à l'entretien proposé par l'institution et à sa stupéfaction, le chef de service lui a annoncé que le transfert de sa mère ne pouvait pas se faire comme prévu, soi-disant sur refus du Centre adapté censé la recevoir.

Pour la personne son histoire ne collait pas, car le transfert avait été organisé de part et d'autre, tout avait été fait en amont.

Le responsable de clinique, quant à lui, n'aurait pas dit un mot lors de cette réunion. Le transfert a donc été relancé, ils ont laissé la personne sans aucune information et finalement sa mère a fort heureusement pu être transférée à l'une de dates que la personne avait proposée.

En conclusion, la personne, qui est une femme pragmatique et déterminée, a été très affectée par le traitement que sa mère a subi dans cette institution hospitalière et par son fonctionnement.

Elle a aussi été elle-même atteinte par les dysfonctionnements de l'institution, tant dans le cadre de ses doléances, que pour la gestion du transfert de sa mère.

La personne fait donc le bilan d'une très mauvaise communication, qui plus est dans le cadre d'une situation difficile et délicate.

En regard de l'ensemble de la situation, le C-ECR fait avec elle le constat d'une nécessité de réparation et de restauration de la dignité humaine.

Le C-ECR discute aussi avec la personne de la possibilité de faire état de la situation, auprès d'une structure de médiation appropriée (comme le lui avait aussi proposé le responsable de clinique).

Le C-ECR pose avec elle pour objectifs, entre autres, que dans le cadre de cette médiation, l'institution hospitalière concernée soit,

à l'avenir, plus attentive aux conséquences dommageables des comportements et des propos discriminants envers les patient-e-s, tout comme de ses propres dysfonctionnements institutionnels internes. Ce, afin que cela ne se reproduise plus et pour éviter que d'autres personnes n'en soient victimes.

Le C-ECR indique finalement à la personne, que si elle ne se sent pas entendue dans le cadre de cette médiation, elle pourra alors aussi faire appel aux services du Bureau de médiation administrative du canton.

Ce cas de discrimination multiple met en présence quatre critères de vulnérabilité, celui de l'origine (en lien avec la couleur de peau), celui du handicap psychique, celui de l'âge et celui du sexe de la personne.

Pour chaque critère, pris les uns indépendamment des autres, une personne peut subir de la discrimination et de la maltraitance.

Le cumul de ces quatre critères ne peut donc être que délétère et constitue une atteinte profonde à l'intégrité et à la dignité de la personne qui en est victime.



Recommandations et perspectives

Le constat d'analyse des cas recensés par le C-ECR en 2024 montre que la majeure partie des incidents racistes sont survenus dans les domaines de l'administration publique, de l'espace public et du marché du travail et avaient pour principaux motifs l'inégalité de traitement, des expressions dénigrantes et humiliantes, des calomnies et des injures.

Ces comportements discriminatoires ont un impact tant au moment même lors duquel l'incident raciste a lieu et qu'il est dénoncé par la personne qui en est victime, que sur son vécu, sur son quotidien en général. Il y a donc des conséquences non seulement à court terme (le temps de l'incident), mais aussi à long terme (cumul des incidents racistes, micro-agressions répétées). 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.

Éclairage du cadre et analyses contextuelles

Le racisme comme enjeu de santé publique, peut être abordé sous des multiples angles et de multiples façons.

En résonance à l'exemple décrit dans le présent Rapport, qui traite de la question de la discrimination raciale dans un cadre hospitalier

psychiatrique, Marguerite Cognet, chercheuse du laboratoire URMIS (UMR IRD & CNRS), spécialiste de la sociologie des relations ethniques et du racisme, explique dans son article intitulé *Du traitement différentiel à la discrimination raciste dans les pratiques cliniques* que, « les liens entre discrimination à raison de l'origine et santé sont difficiles à appréhender tant ils peuvent être complexes. D'un côté, la santé devrait pouvoir faire l'objet d'investigation comme toutes les autres sphères de l'activité sociale où s'actualisent les idéologies et représentations racistes et où se déploient des pratiques discriminatoires. De l'autre, c'est un champ qui s'y dérobe souvent. La santé, elle-même, a longtemps échappé aux investigations sociologiques. »

Martine Cognet indique aussi que ses « travaux sur les discriminations en santé partent d'observations répétées dans des services hospitaliers psychiatriques ». À l'appui de ces observations elle remarque que « les soignants adaptent leurs pratiques à l'endroit des patients selon qu'ils les classent dans telle ou telle origine. Pour eux, ces adaptations visent à "faire au mieux" pour chacun des malades qu'ils suivent. Dans la mesure où ces adaptations prennent appui sur des catégories de "race" qui font évidence, elles conduisent à la mise en œuvre de traitements différentiels, pratiques qui même au nom de l'intention de "faire au mieux", procèdent de discriminations racistes. »

En conclusion de son article, elle précise que « nos études témoignent de l'existence des discriminations racistes en santé mais également la complexité de leur analyse. Elles montrent, sans doute, l'importance de dissocier les effets des intentions. Car les intentions des soignants sont, a priori, des plus louables: il s'agit de "faire au mieux" en fonction de ce qu'ils savent et perçoivent du patient. Il reste que la discrimination raciste n'a pas nécessairement besoin de s'exprimer de façon hostile. (...)

La perception, la désignation de l'autre et son assignation dans ce qui le constitue comme différent, et qui justifieraient qu'on le traite différemment n'ont pas systématiquement besoin d'être formellement agressives pour relever du racisme. Et, il en va ainsi, en santé comme dans d'autres espaces sociaux. » (in: *Les Cahiers de la Lutte Contre les Discriminations - LCD - 2017/3 N° 5 Santé et discrimination*).

Dans un autre ordre d'idée, le racisme a un impact profond et délétère pour les personnes qui en sont victimes, de par sa répétition et sa persistance dans la vie d'un même individu et par extension, dans sa vie de famille, dans sa communauté et donc à l'échelle de la société dans son ensemble.



C'est un effet de cascade, qui en soi représente un enjeu de société non négligeable. Et s'il fallait convaincre certain.e.s à un autre niveau que celui d'évidente humanité, les coûts financiers qui en découlent sont certainement importants (pour les employeurs, pour les assureurs, etc.). Nul n'a portant jusqu'à présent fait ce calcul. Il a été fait pour le mobbing, et le coût est élevé, il doit donc certainement en être de même pour le racisme.

Dans le cadre de son travail de permanence depuis plus de 10 ans, le C-ECR fait le même constat que Migjen Kajtazi, son collègue romand, responsable des consultations pour victimes de discrimination du canton de Vaud au sein du BCI. À savoir que les personnes reçues par les centres de conseil, « ont souvent été marquées par des expériences traumatisantes, allant de répressions politiques à des événements socio-économiques déstabilisants. Les effets de ces traumatismes persistent, se manifestant sous forme d'anxiété, de troubles de la concentration, et de perturbations du sommeil. (...)

La mémoire traumatique chez les personnes racisées réveille des sentiments de vulnérabilité, induisant des symptômes tels que la panique et le bouleversement. Les consultations demandent des compétences spéciales: concentration, fiabilité, et surtout, une empathie authentique pour établir des relations de qualité.

Il est impératif de reconnaître que même les formes subtiles de racisme laissent des cicatrices invisibles, atteignant la dignité et engendrant un sentiment quotidien d'exclusion.

Mettre en lumière cette souffrance devient ainsi un acte crucial pour combattre la discrimination raciale et œuvrer vers une société véritablement inclusive et équitable. »
(Racisme en Suisse: Les blessures invisibles sur la santé des personnes racisées - Au front des consultations: Combattre l'impact physique et mental de la discrimination, Migjen Kajtazi, albinfo.ch - 27 novembre 2023)

Une autre réalité de société, d'ordre juridique, dénote du fait que **les outils juridiques à disposition pour lutter contre les discriminations raciales (lois, 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.

Il aussi difficile et peu évident pour les personnes qui subissent des incidents racistes, 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, qu'elles ont de plus intégrés comme « devant faire avec » faute de mieux.

La Commission fédérale contre le racisme - CFR tente chaque année de faire un état des lieux de la situation des **jugements relatifs à l'article 261bis du Code pénal**.

Elle doit pour cela en faire la demande auprès de l'Office fédéral de la police - FedPol.

- Le nombre de décisions de justice transmises à la CFR s'élève pour la Suisse à 72 décisions en 2024 (63 en 2023), dont 8 décisions relatives à la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. Il y a eu 59 condamnations ou ordonnances pénales.

- Le nombre de décisions de justice transmises à la CFR pour le canton de Genève en 2024 s'élève à 13 (9 en 2023) et celle-ci ont toutes abouti à des condamnations ou des ordonnances pénales. Le groupe principal visé a été celui des personnes noires et le domaine principal des infractions était celui des lieux publics.

Mais ces chiffres ne présentent pas la réalité du terrain, car fait du manque d'information, la FedPol n'ayant pas d'obligation de transmission de ces données, le nombre de non-entrées en matière ou de classements des plaintes n'est pas connu.

En conséquence on ne peut pas connaître le nombre total des plaintes relatives à l'article 261bis du Code pénal qui ont été déposées en 2024, tant pour le canton de Genève que pour la Suisse, si ce n'est à observer que leur nombre a un peu augmenté comparativement à 2023.



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 aussi une invisibilisation des jugements pour actes racistes, 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, une forme d'impunité s'exerce, de banalisation et de sous-estimation du racisme, qui rend par la même toute volonté de modification ou de renforcement de la loi difficiles.

Pour autant, le canton de Genève s'est doté en 2023 d'un nouvel arsenal législatif pour lutter contre les discriminations, soit une Loi générale sur l'égalité et la lutte contre les discriminations (A 2 90 LED / 13279) et une loi sectorielle liée au sexe et au genre.

D'autres lois sectorielles doivent être encore élaborées, en lien au handicap ou encore à l'origine.

C'est particulièrement cette dernière qui nous intéresse. Une commission consultative ad hoc a été créé à l'automne 2024, pour poser les axes prioritaires de cette future Loi sur l'égalité et la lutte contre les discriminations basées sur l'origine ou la religion.

Nous n'en sommes donc qu'aux prémices de cet avant-projet de loi, car d'ici à ce que cette loi soit examinée, puis votée, il faudra certainement patienter encore quelques années.

Ces lois (générale et sectorielle-genre) donnent à l'Etat des responsabilités, des possibilités d'actions (veille, sensibilisation, prises en charges: soutien-écoute-défense, etc.) et en précisent les champs d'application. Elles visent à assurer la protection, précisent aussi des dispositions d'aides financières et indiquent encore des sanctions renvoyant pour certaines au code pénal suisse.

De fait, très concrètement, elles précisent ce qui est proscrit, le champ est élargi et bien développé, mais finalement sur le plan de la sanction de l'infraction, à laquelle un-e auteur-e peut être soumis-e, demeure toujours la difficulté pour la victime de l'infraction de devoir et pouvoir la prouver.

Ces lois assurent la protection du particulier du moment que cela touche le champ d'intervention étatique ou des entités publiques ou semi-publiques, mais pas dans le cadre du privé, qui semble bien moins impacté.

Des modifications au niveau de la loi au niveau fédéral seraient plus que bienvenues et nécessaires.

Il y a 10 ans déjà, que cette nécessité était posée, dans le cadre de la SACR à Genève, autour d'une table ronde, intitulée *Le 261bis a 20 ans. Majeur et vacciné?*.

Maya Hertig Randall, dans le cadre du Colloque du Service de lutte contre le racisme du 6 septembre 2022, intitulé *Parlons-en! Et maintenant?* abordait les limites de la norme anti-raciste 261bis CP.

Elle y exposait, entre autres, la nécessité « d'adopter une disposition à caractère général dans le droit civil et administratif interdisant la discrimination raciale directe et indirecte dans tous les domaines de la vie privée et publique, et d'offrir des recours utiles et accessibles aux victimes de cette discrimination, y compris dans les domaines de l'éducation, de l'emploi et du logement, et veiller à qu'elles puissent obtenir satisfaction ou réparation pour tout préjudice qu'elles pourraient subir ».

Elle exposait aussi les limites du droit civil, à savoir un certain nombre de difficultés, telles:

- des difficultés d'ordre symbolique, comme le manque de reconnaissance et de visibilité;
- des difficultés d'ordre pratique, comme le manque de connaissances, d'accès à la justice, le fardeau de la preuve, le droit de recours des organisations, les frais de procédure, les sanctions;
- des difficultés pour saisir les discriminations multiples.

Il y a cependant une bonne nouvelle qui se profile à l'horizon, car la Commission fédérale contre le racisme - CFR a décidé de saisir l'occasion de son 30ème anniversaire en 2025, pour mettre en avant un **Manifeste pour une loi générale anti-discrimination**, qui s'appuie sur le travail et l'engagement d'humanrights.ch, en collaboration avec la Plateforme ONG Droits humains Suisse.



Mise au point du terrain

Le C-ECR est toujours autant satisfait de sa **base de données statistiques d'enregistrement des cas**, qui ont été pris en charge par la permanence d'écoute, assurant que les données soient à la fois sécurisées et archivées. Cet outil est pratique et flexible, il s'enrichit au fur-et-à-mesure de la spécificité des cas suivis et enregistrés par le C-ECR. Il permet surtout d'établir des statistiques précises sous diverses formes.

De nouvelles entrées ont été ajoutées en 2024 pour renforcer les statistiques du C-ECR, soit:

- Un point d'accord sur les données personnelles en vertu de la modification de la [Loi sur l'information du public, l'accès aux documents et la protection des données personnelles \(LIPAD\)](#)
- Une nouvelle rubrique intitulée *discrimination multiple*, qui précise la conjonction d'une ou de plusieurs autres discriminations avec celle de la discrimination raciale, tels le statut de séjour, le sexe, le statut social, le handicap, l'âge, l'orientation/identité sexuelle et l'opinion politique.
- Un point d'information proposé (oui ou non) aux personnes ayant contacté le C-ECR, dans la mesure du possible et selon la pertinence en regard de la situation, sur les possibles redirections vers l'une des associations de la Coordination genevoise-Écoute contre le racisme, ce à la demande des membres du comité de la Coordination.

La permanence d'écoute est au cœur du travail du C-ECR. Pour répondre au plus près et au plus juste usager·ère·s qui font appel à ses services, le C-ECR a donc construit et enrichit année après année **un vaste réseau de partenaires**.

Ce réseau s'étend tant au sein d'institutions et de structures publiques que privées et cible les personnes ressources vers lesquelles rediriger les usager·ère·s en fonction de leur situation et de leurs besoins. De fait ce réseau touche des domaines divers et variés, tels ceux de l'éducation, de la formation, du travail, du social, de l'asile, de la santé, pour couvrir et répondre à l'ensemble des difficultés de tous types propres à l'existence en général et auxquelles sont confrontés les usager·ère·s, qui contactent le C-ECR.

Dans cette perspective de partenariats, le C-ECR aimerait 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, pour trouver encore des personnes ressources à même d'intervenir, pour rendre plus aisées ses démarches au service de ses usager·ère·s. Le C-ECR voudrait s'en donner bien plus souvent les moyens, mais il se heurte à des limites pratiques, faute de temps et de moyens humains à disposition.

Le C-ECR n'a pas de mandat de sensibilisation, à contrario de la majorité des autres centres de conseil suisses. Il ne peut donc que faire **le constat de la nécessité de promouvoir la sensibilisation aux discriminations raciales**.

Pour les sensibilisations visant le jeune public (écoles, foyers. etc.), le C-ECR s'appuie sur des associations, qui proposent des prestations sous forme théâtrale par exemple ou encore sont forme d'ateliers de sensibilisations scolaires et redirige les personnes qui lui demandent (issues le plus souvent du domaine de l'éducation) de telles prestations vers ces structures.

Il serait aussi judicieux de mettre-en-œuvre et de proposer des sensibilisations (en convenant de la forme la mieux adaptée selon le public visé), dans le cadre de formations initiales et de formations continues, que ce soit pour les futur·e·s professionnel·le·s en formation ou pour des professionnel·le·s, qui occupent déjà un poste de travail.

Il s'agirait de toucher autant que possible par ces sensibilisations, tous les domaines professionnels confondus tant dans le secteur public que privé (par exemple les domaines de la sécurité, de la santé, du social, de l'éducation, des ressources humaines, des médias, etc.), tout en prévoyant aussi de les renouveler, pour en assurer le suivi et l'évolution.



Les campagnes de communication dans l'espace public représentent aussi un outil essentiel tant d'information, de prévention, que de sensibilisation au racisme et aux discriminations raciales, que la Ville ou le canton de Genève pourraient par exemple proposer, soit distinctement ou en collaboration.

Cependant, sans pour autant faire de la sensibilisation au sens strict, n'en ayant pas le mandat, il est à remarquer **que l'expertise de terrain du C-ECR depuis plus de 10 ans pourrait être bien mieux valorisée.**

Cette expertise s'appuie sur des observations de terrain, à travers la permanence du Centre, par des échanges avec des professionnel-le-s, le suivi colloques et de conférences, etc. et permet ainsi de proposer une analyse et une compréhension des phénomènes sociaux et culturels, qui sous-tendent et impactent, et qui suscitent aussi, le racisme et les discriminations raciales.

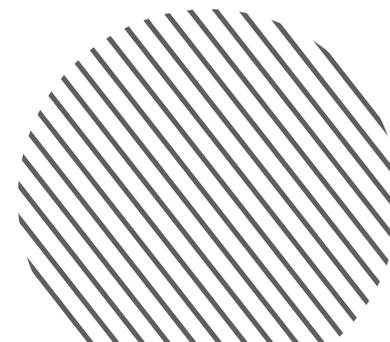
À remarquer encore que les instances et structures publiques du Canton, de la Ville et des communes du canton de Genève ou encore d'autres instances et structures associatives, organismes privés œuvrant dans des domaines connexes à celui du racisme (asile, défense des droits humains, des droits sociaux, etc.) n'ont apparemment pas encore toutes pris connaissance de l'existence du C-ECR.

Le C-ECR avait discuté de cet état de fait avec le Bureau de l'intégration et de la citoyenneté – BIC et il lui avait été proposé par exemple la possibilité de présenter le travail du C-ECR lors d'une réunion de l'Association des Communes genevoises. Le C-ECR espère que cette proposition pourra se réaliser en 2025.

La communication est un besoin fondamental, qui influence la vie dans tous ses aspects, Le C-ECR espère que cette proposition pourra se réaliser en 2025.

En conclusion, **favoriser et encourager une bonne communication semble plus qu'essentiel**, pour permettre la recherche de solutions collectives, pour renforcer ainsi la lutte contre les discriminations raciales à tous niveaux, en vue de permettre une collaboration efficace avec les différents acteurs impliqués (internes et externes au C-ECR, publics et privés), avec lesquels le C-ECR interagit et à besoin d'interagir.

En ce sens, **il importe de ne pas perdre de vue le but principal, soit celui de remplir une mission collective**, dont participe le C-ECR par son travail d'écoute et de terrain, pour promouvoir et garantir une vie en société, qui soit empreinte de respect pour tous les individus, sans exception, qui la compose.





Comptes

Gestion financière

Comptabilis, Fiduciaire de l'économie sociale et solidaire

Vérification aux comptes

A. Gautier, Société Fiduciaire SA

Bilan
Au 31 décembre 2024
En francs suisses

ACTIFS

| | 2024 | 2023 |
|--|------|------|
|--|------|------|

| Actifs à court terme | | |
|-----------------------------------|---------------|---------------|
| Liquidités | 47 436 | 55 506 |
| Charges payées d'avance | 750 | 5 085 |
| Total Actifs à court terme | 48 187 | 60 591 |

| | | |
|---------------------|---------------|---------------|
| TOTAL ACTIFS | 48 187 | 60 591 |
|---------------------|---------------|---------------|

PASSIFS

| Passifs à court terme | | |
|------------------------------------|--------------|--------------|
| Créanciers divers | 151 | 715 |
| Créanciers assurances sociales | 3 320 | 2 592 |
| Passifs transitoires | 1 128 | 1 386 |
| Total Passifs à court terme | 4 599 | 4 692 |

| Fonds propres | | |
|---------------------------------|---------------|---------------|
| Résultats reportés | 55 899 | 48 355 |
| Résultat de l'exercice en cours | -12 311 | 7 544 |
| Total Fonds propres | 43 588 | 55 899 |

| | | |
|----------------------|---------------|---------------|
| TOTAL PASSIFS | 48 187 | 60 591 |
|----------------------|---------------|---------------|



Compte résultat
Au 31 décembre 2024
En francs suisses

| PRODUITS | 2024 Réal | 2024 Budget | 2023 Réal |
|---|-----------------|-----------------|-----------------|
| Subvention Etat de Genève (annuelle) | 74 000 | 74 000 | 74 000 |
| Subvention Ville de Genève | 40 469 | 50 000 | 50 000 |
| Subvention Cantonale Programme d'Intégration Cantonal (PIC) | 10 000 | 10 000 | - |
| Subventions communales | - | 5 000 | - |
| Cotisations membres | 445 | 300 | 320 |
| Produits divers | 907 | 1 000 | 879 |
| TOTAL PRODUITS | 125 821 | 140 300 | 125 199 |
| CHARGES | | | |
| Charges de personnel | -101 400 | -101 400 | -97 300 |
| Charges sociales | -16 110 | -16 600 | -13 485 |
| Autres charges de personnel | -44 | - | 1 |
| Indemnités reçues des assurances | 1 140 | - | 15 728 |
| Charges de loyer | -9 000 | -9 000 | -9 000 |
| Charges entretien locaux | -1 905 | -1 500 | -2 267 |
| Assurance RC et choses | -563 | -500 | -506 |
| Charges admin., télécom., informatiques | -2 481 | -4 300 | -2 073 |
| Honoraires fiduciaires | -3 859 | -4 000 | -4 842 |
| Honoraires réviseurs | -1 081 | -1 100 | -1 077 |
| Application de saisie et statistique Satiscan | -1 297 | - | -1 297 |
| Graphisme et production | -1 540 | -1 800 | -1 787 |
| Autres charges d'exploitation | -504 | - | -216 |
| TOTAL CHARGES | -138 644 | -140 200 | -118 122 |
| RESULTAT D'EXPLOITATION | -12 823 | 100 | 7 076 |



Rédaction du rapport

Anne-Laure Zeller

Intervenante psychosociale et culturelle pour la permanence du C-ECR, Médiatrice interculturelle ethnologue-anthropologue, Coordinatrice du C-ECR pour son administration interne, la tenue de ses finances et de ses projets de communication.

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:
14h00-16h00

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 2024:

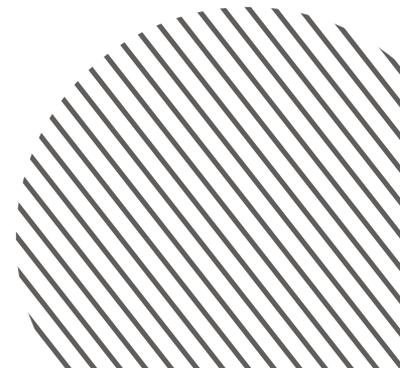
- le Bureau de l'intégration et de la citoyenneté du Département de la cohésion sociale du canton de Genève
- le Service Agenda 21 – Ville durable de la Ville de Genève

Nos plus vifs remerciement à l'équipe de Comptabilis, fiduciaire à but non lucratif, qui nous procure sans faille et invariablement des prestations de qualité.

Nos remerciements vont aussi à Clément K'draon, responsable IT et développement chez satscan, avec lequel le Centre poursuit sa fructueuse collaboration, pour enrichir et peaufiner sa base de données.

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

Un tout grand merci finalement à l'équipe 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!