



DE L'INDIVIDUEL AU COLLECTIF

[www.diac-reseau.ch](http://www.diac-reseau.ch)

Fondation de droit suisse reconnue d'utilité publique

# 1er rapport du centre d'écoute et de soutien contre l'islamophobie, ou racisme anti- musulman

**1er avril 2023 au 31 mars 2024**

**1 année de la permanence :  
chiffres, bilans et apprentissages**

97 cas de racisme  
signalés  
en une année  
de permanence

**Avec le soutien de**



# Table des Matières

page

---

3	—	1. Introduction
4	—	2. Terminologie
5	—	3. La permanence
6	—	4. Méthodologie et Prestations
7	—	5. Efficacité de la permanence en chiffres <ul style="list-style-type: none"><li>• Nombre de sollicitations de la permanence</li><li>• Répartition 2023-2024</li><li>• Types de prise en charge et contact en 1 année de permanence, sur les 99 cas traités par la permanence</li><li>• Répartition géographique parmi les 97 cas de discrimination raciale</li></ul>
9	—	6. Données concernant les victimes : le genre
10	—	7. Données concernant les victimes : l'âge
11	—	8. Données sur les personnes en recherche de conseil
12	—	9. Domaines dans lesquels la discrimination a eu lieu
13	—	10. Exemples de cas (2023)
15	—	11. Cas directement liés à la situation israélo-palestinienne
17	—	12. Impact sur les victimes
18	—	13. Etudes des cas sur lesquels nous avons mené une intervention
19	—	14. Conclusion, remerciements et contact

# 1. Introduction

Avril 2023 a marqué le lancement de la permanence DIAC, centre d'écoute et de soutien contre les discriminations à caractère islamophobe.

## **La première permanence professionnelle suisse spécialisée sur l'islamophobie**

Jusqu'à présent, aucune permanence professionnelle ne collectait spécifiquement les cas liés à l'islamophobie dans le but qu'elles rentrent dans les statistiques officielles, d'où le fait que les chiffres annoncés dans les derniers rapports suisses sur le racisme sont extrêmement bas et ne correspondent de loin pas à la réalité.

Il a été démontré que les justiciables se confient plus volontiers à des permanences spécialisées. A Genève, il existe par exemple déjà une permanence spécialisée sur les questions d'antisémitisme, et sur le racisme anti-noir. L'existence d'une permanence contre l'islamophobie rentre donc dans ce cadre, d'où le soutien à ce jour du canton de Genève, de la ville de Genève, de la commune de Vernier, et du Service de lutte contre le racisme de la Confédération.

## **La réponse à un besoin pour toute la Suisse romande**

Comme vous pourrez le constater dans le rapport, nous avons reçu des signalements et des témoignages pour toute la Suisse romande.

## **Des chiffres attendus**

Nous pensons important d'éditer un rapport après une année de permanence, même si ça ne correspond pas à une année civile.

En effet, de nombreuses personnes et institutions attendent nos chiffres. Nous avons reçu plusieurs sollicitations au cours des derniers mois.

## **La permanence répond à un besoin de cohésion sociale, d'inclusion et de lutte contre la radicalisation**

La lutte contre l'exclusion, la précarité ou même la radicalisation dépend de la possibilité d'offrir aux personnes concernées une écoute active à leurs problèmes, un point d'encrage pour poser des questions sans risques de stigmatisation, un lieu où pouvoir recevoir des conseils et avoir accès à un réseau de professionnel-le-s, ainsi qu'un lien/un dialogue avec les institutions étatiques, pour pouvoir, parfois, tenter de régler des situations particulières sans bruit. La permanence est également un point d'encrage pour des enseignant-e-s ou professionnel-le-s tous domaines confondus, en contact avec des personnes musulmanes.

## **Un public divers et varié**

Nous avons eu des signalements d'employé-e-s, de parents, d'enseignant-e-s, de personnel socio-éducatif, de témoins, etc. Les profils sont très divers.

# 2. Terminologie

## Islamophobie / Racisme anti-musulmans Racisme anti-arabes Haine et hostilité envers les personnes musulmanes ou perçues comme telles

---

### Racisme anti-Musulmans

Ce terme désigne une attitude de rejet envers les personnes qui déclarent être musulmanes ou dont on suppose qu'elles le sont. Le racisme anti-Musulmans repose sur une vision du monde (une idéologie) qui exclut un groupe de personnes perçues comme différentes de la société majoritaire (opposition eux/nous) en se basant sur des représentations caricaturales et des stéréotypes négatifs hérités du passé (préjugés sur les Arabes, stéréotypes orientalistes inspirés des croisades) et qui évoquent l'idée d'une « guerre des civilisations »

Source : rapport 2022 du Réseau des centres de conseil pour les victimes de racisme

### Terminologie choisie

Nous avons choisi d'utiliser principalement le terme "islamophobie", car c'est le terme le plus utilisé internationalement, au niveau scientifique et dans les médias. Loin d'être l'interdiction d'une critique de l'islam, ce terme désigne, comme le racisme anti-musulmans, tous les actes ou attitudes de discrimination basés sur des représentations négatives de ce que serait une personne musulmane. Nous utilisons également le terme "racisme anti-Musulmans", de manière interchangeable.

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

### Discriminations multiples et intersectionnalité

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

Par exemple, une femme noire qui porte un turban, se trouve-t-elle discriminée parce qu'elle est femme? parce qu'elle est noire? ou parce qu'elle est assimilée à une personne musulmane en raison de son foulard? Imaginez maintenant qu'elle ait un accent (arabe ou d'Afrique subsaharienne par exemple), subit-elle en réalité de la xénophobie? Ou peut-être plusieurs de ces raisons à la fois, ce qui constitue une discrimination multiple.

# 3. La permanence

---

## L'équipe

La première année de permanence a été assurée par deux permanentes : une travailleuse sociale et une juriste, consultante et formatrice, spécialiste des questions de genre, diversité et inclusion.

## Réseau

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

## Prises de contact

Les prises de contact se sont faites par e-mail, par téléphone, par whatsapp, par DM instagram sur les comptes @permanence\_islamophobie\_diac ou sur @diac\_reseau, ainsi que directement via les réseaux associatifs.

## Réseau des centres d'écoute contre le racisme

En vue d'une entrée formelle dans le réseau de centres de conseil pour les victimes de racisme coordonné par humanrights.ch en 2024, nous avons déjà participé aux sessions d'échange et de travail, durant l'année 2023. Ces sessions ont été l'occasion d'échanger entre collègues de différents cantons et de différentes spécialités sur nos manières d'appréhender nos cas. Nous remercions le réseau pour son bon accueil, et nous réjouissons de la suite de la collaboration !

## Répartition cantonale

Nous avons eu à traiter 57 cas genevois, 26 cas vaudois, et quelques cas d'autres cantons. Les cas genevois sont pris en charge par les subventions genevoises, tandis que les cas d'autres cantons sont couverts par d'autres subventions reçus par: la Confédération (Service de Lutte contre le Racisme), une fondation privée suisse (Fondation Zurcher), des dons de personnes privées résidentes principalement en Suisse, ainsi que des contributions propres.

# 4. Méthodologie

Notre équipe a été formée à la méthodologie Dosyra du réseau des centres de conseil pour les victimes de racisme coordonné par humanrights.ch, afin que nos cas puissent, dès 2024, et sous réserve d'une acceptation formelle, être inclus dans la base de données dosyra.

La méthodologie utilisée pour dosyra permet de garantir un traitement scrupuleux des signalements, dénonciations, témoignages. Nous sommes à disposition pour donner davantage d'informations sur la méthodologie, si intérêt.

Point de départ :

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

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

## Prestations

- Empowerment : Consultation psychosociale, écoute active, renforcement des compétences des victimes
- Conseils (juridiques) / renseignement/information
- Communication ou redirections à l'adresse d'organisations ou de services spécialisés
- Prestations d'accompagnement aide à la rédaction de plaintes, de prises de position, de demandes et de courriers d'intervention

# 5. Efficacité de la permanence, en chiffres

## Nombre de sollicitations de la permanence

97 cas de racisme antimusulman ont été traités par la permanence en une année, du 1er avril 2023 au 31 mars 2024.

La permanence a traité 99 cas :

- 2 redirections car ne concernent pas des questions de racisme (un cas de précarité sociale et un cas de naturalisation)
- 97 cas concernent donc des questions de discrimination raciale

Les prises de contact se sont faites par e-mail, par téléphone, par whatsapp, par messages privés instagram sur les comptes @permanence\_islamophobie\_diac ou sur @diac\_reseau, ainsi que directement via les réseaux associatifs.

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

On peut constater également que la population a bien compris que nous sommes une permanence spécialisée sur les questions de racisme, notamment antimusulman. En effet, nous avons dû rediriger uniquement deux personnes. Un homme pour des questions de naturalisation, et une dame âgée qui vit dans le quartier de notre bureau, pour des questions sociales.

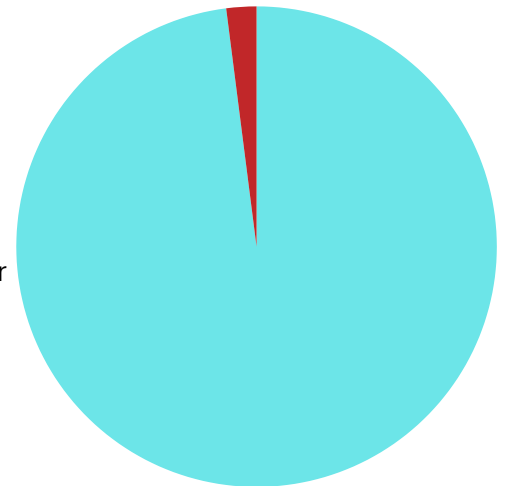
## Répartition 2023-2024

Parmi les 82 cas de discrimination raciale reçus en consultation entre le 1er avril 2023 et le 31 mars 2024 :

- 24 cas sont comptabilisés pour 2023
- 58 cas seront comptabilisés pour 2024, probablement dans le rapport du Réseau de centres de conseil pour les victimes du racisme de humanrights.ch, sous réserve d'une acceptation formelle.

Nous allons dans ce rapport bien spécifier quels cas sont comptés pour 2023, et lesquels sont comptés pour 2024. Les cas de 2024 sont donnés ici à titre indicatif au vu de la nécessité et de la demande générale de partage de données après cette première année de permanence. Merci de bien noter toutefois que les cas 2024 que nous traitons ici vont très certainement également être relayés dans un rapport commun avec les autres centres de conseil contre le racisme au niveau fédéral.

■ 97 cas de discrimination raciale  
■ 2 prise de contact et redirections



50  
20  
0

24 cas pour 2023

58 cas pour 2024 à ce jour (31 mars 2024)

## Types de prise en charge et contact en 1 année de permanence, sur les 99 cas traités par la permanence :

- 6 signalements sans consultation (par exemple via notre formulaire en ligne, ou par e-mail)
- 82 cas ont été traités en consultation pour des questions de discrimination
- 9 cas en cours de traitement
- 2 redirections qui ne concernent pas des questions de racisme

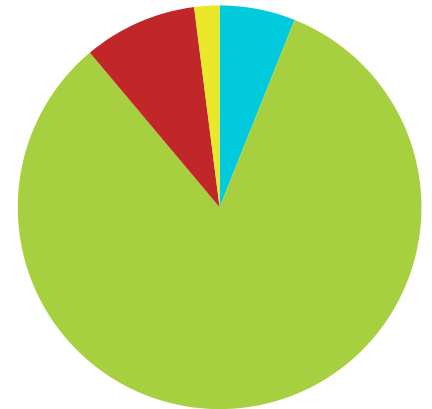
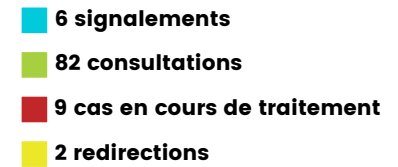
### “Signalements” :

Les signalements peuvent concerner par exemple des cas de haine en ligne qui figurent par exemple dans la section commentaires d'un post sur un réseau social. Nous avons également compté comme signalements les cas anonymes, ou les cas concrets mais pour lesquels les personnes qui nous ont contacté n'ont pas souhaité avoir de rendez-vous avec la permanence.

### “Consultations”

Dans la très grande majorité des cas, les personnes ont souhaité faire une déposition formelle, ou avaient besoin de conseils/d'intervention. Il y a eu uniquement 6 signalements sans consultation. Le fait que les personnes témoignent à visage découvert, et demandent un rendez-vous avec la permanence démontre une grande confiance en nos services.

## 99 cas en tout

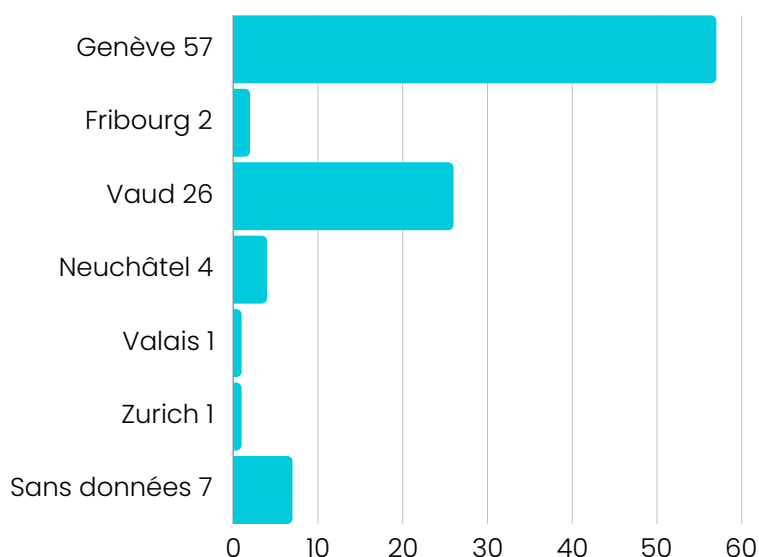


**Nous allons traiter dans la suite de ce rapport principalement des 82 cas traités en consultation. Les simples signalements seront également mentionnés, séparément.**



**Par ailleurs, nous ne faisons pas à l'heure actuelle de monitoring de la haine en ligne présente uniquement dans les sections commentaires ou dans des forums par exemple.**

## Répartition géographique parmi les 97 cas de discrimination raciale :





# 6. Données concernant les victimes : le genre

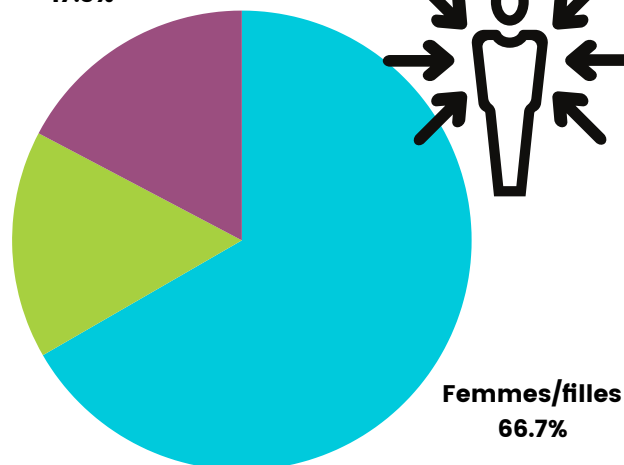
**1er avril 2023 au 31 mars 2024 :  
1 année de permanence**

Données concernant les victimes sur les 82 cas de discrimination raciale collectés entre le 1er avril 2023 et le 31 mars 2024 et traités en consultation

54 cas concernent des femmes ou des filles (66.7%)  
13 cas concernent des hommes ou des garçons (16%)  
14 cas concernent des groupes mixtes (17.3%)

**Hommes/garçons**  
16%

**Groupes mixtes**  
17.3%



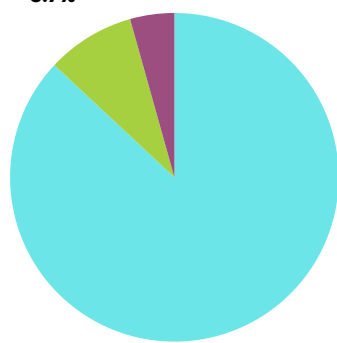
**Femmes/filles**  
66.7%

**1er avril 2023 au 31 décembre 2023**

Données concernant les victimes sur les 24 cas de discrimination raciale comptabilisés entre le 1er avril 2023 et le 31 décembre 2023 et traités en consultation

20 cas concernent des femmes ou des filles  
2 cas concernent des hommes ou des garçons  
1 cas concernent des groupes mixtes

**Hommes/garçons**  
8.7%



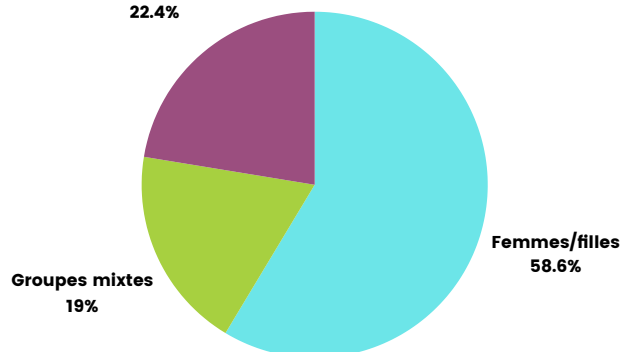
**Femmes/filles**  
87%

**1er janvier 2024 au 31 mars 2024**

Données concernant les victimes pour les cas comptabilisés pour 2024 (au 31 mars) et qui ont donné lieu à une consultation. Sur les 58 cas concernés :

34 cas concernent des femmes ou des filles  
11 cas concernent des hommes ou des garçons  
13 cas concernent un groupe mixte

**Hommes/garçons**  
22.4%



**Femmes/filles**  
58.6%

**Groupes mixtes**  
19%

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

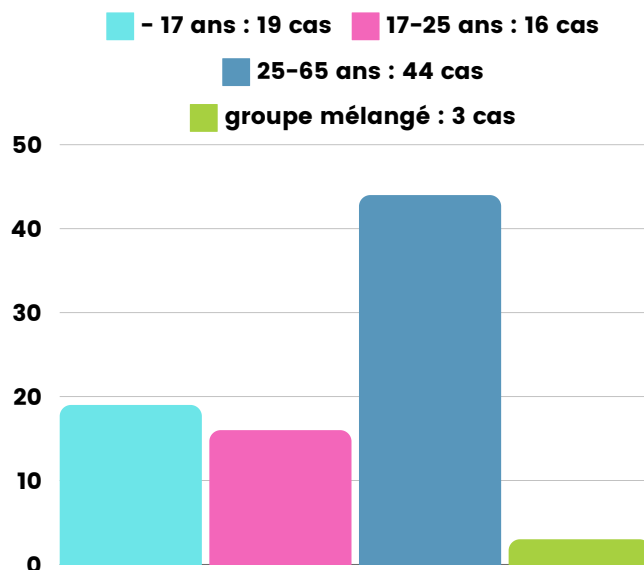
# 7. Données concernant les victimes : l'âge

sur les cas de discrimination raciale traités en consultation

**1er avril 2023 au 31 mars 2024 :**  
**1 année de permanence**

Données concernant les victimes sur les 82 cas de discrimination raciale collectés entre le 1er avril 2023 et le 31 mars 2024 et traités en consultation

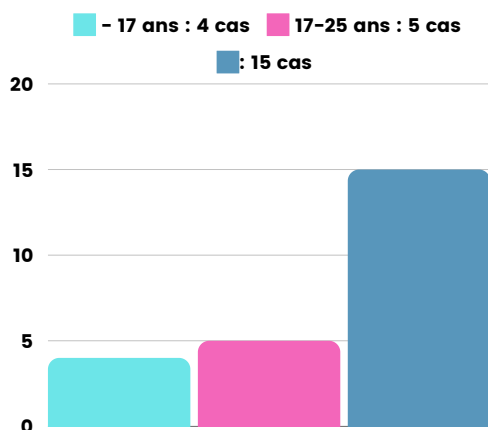
Moins de 17 ans : 19 cas (19.51%)  
17-25 ans : 16 cas (23.17%)  
25-65 ans : 44 cas (53.65%)  
groupe mélangé : 3 cas (3.65%)



**1er avril 2023 au 31 décembre 2023**

Données concernant les victimes sur les 24 cas de discrimination raciale comptabilisés entre le 1er avril 2023 et le 31 décembre 2023 et traités en consultation

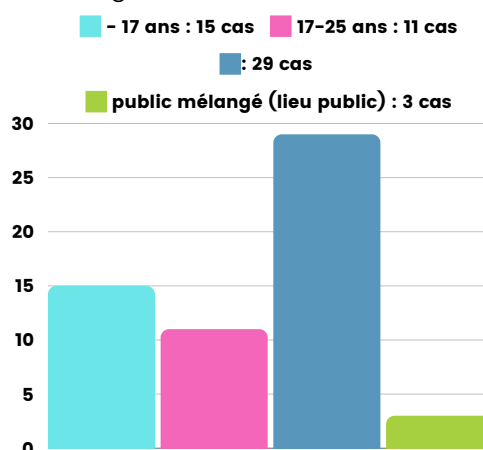
Moins de 17 ans : 4 cas (16.6%)  
17-25 ans : 5 cas (20.8%)  
25-65 ans : 15 cas (62.5%)



**1er janvier 2024 au 31 mars 2024**

Données concernant les victimes pour les cas comptabilisés pour 2024 (au 31 mars) et qui ont donné lieu à une consultation. Sur les 58 cas concernés :

Moins de 17 ans : 15 cas (25.86%)  
17-25 ans : 11 cas (18.96%)  
25-65 ans : 29 cas (50%)  
groupe mélangé : 3 (5.17%)



**Nous pouvons constater un nombre élevé de cas qui touchent les mineurs. Ces cas nous ont été rapportés soit par les parents, soit par du personnel professionnel qui travaille dans des structures liées à l'enfance. Comme nous le savons, les cas rapportés dans les différentes permanences ne sont que la pointe de l'iceberg, mais c'est encore plus le cas de ceux qui touchent des mineurs ou autres personnes qui sont dépendantes d'un soutien extérieur. Combien de mineurs ont vécu des cas qui ne seront jamais rapportés ? Se pose également la question de la vulnérabilité des mineurs et des adultes qui les ont à charge, face à la difficulté de rapporter des cas causés par des institutions comme l'école ou les administrations.**

# 8. Données sur les personnes en recherche de conseil

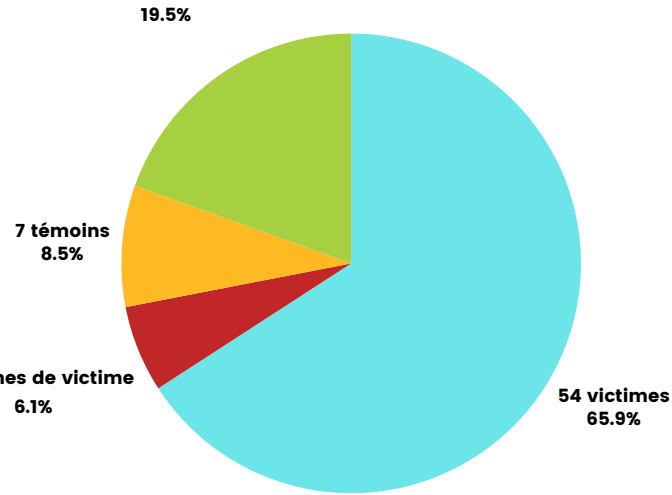
sur les cas de discrimination raciale traités en consultation

**1er avril 2023 au 31 mars 2024 :  
1 année de permanence**

- 54 Victimes
- 0 accusé
- 4 proches de victime (sont tous des parents d'enfants mineurs)
- 0 proche de l'accusé
- 7 témoins
- 16 personnes professionnelle ou autre service de consultation : ce sont des personnes professionnelles qui ont observé des cas de discriminations potentielles ou avérées dans le cadre de leurs fonctions et ont estimé important de prévenir la permanence.
- 1 sans donnée



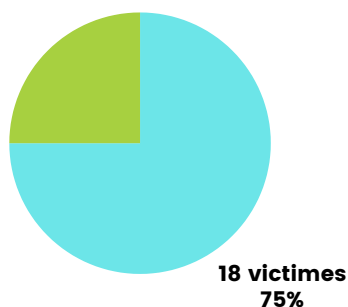
16 personnes professionnelles ou autre service de consultation



**1er avril 2023 au 31 décembre 2023**

- 18 Victimes
- 0 accusé
- 0 proches de victime (sont tous des parents d'enfants mineurs)
- 0 proche de l'accusé
- témoins
- 6 personnes professionnelle ou autre service de consultation : ce sont des personnes professionnelles qui ont observé des cas de discriminations potentielles ou avérées dans le cadre de leurs fonctions et ont estimé important de prévenir la permanence.
- sans donnée

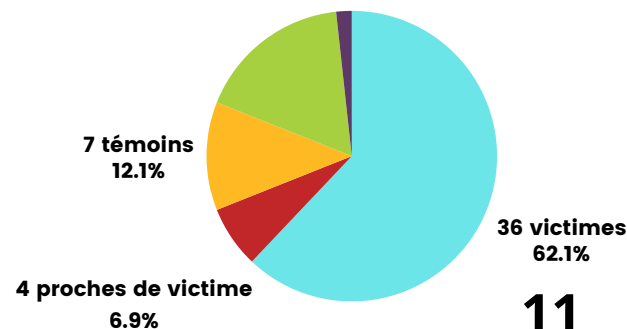
6 personnes professionnelles ou autre service de consultation



**1er janvier 2024 au 31 mars 2024**

- 36 Victimes
- 0 accusé
- 4 proches de victime (sont tous des parents d'enfants mineurs)
- 0 proche de l'accusé
- 7 témoins
- 10 personnes professionnelle ou autre service de consultation : ce sont des personnes professionnelles qui ont observé des cas de discriminations potentielles ou avérées dans le cadre de leurs fonctions et ont estimé important de prévenir la permanence.
- 1 sans donnée

10 personnes professionnelles ou autre service de consultation



# 9. Domaines dans lesquels la discrimination a eu lieu sur les cas de discrimination raciale traités en consultation

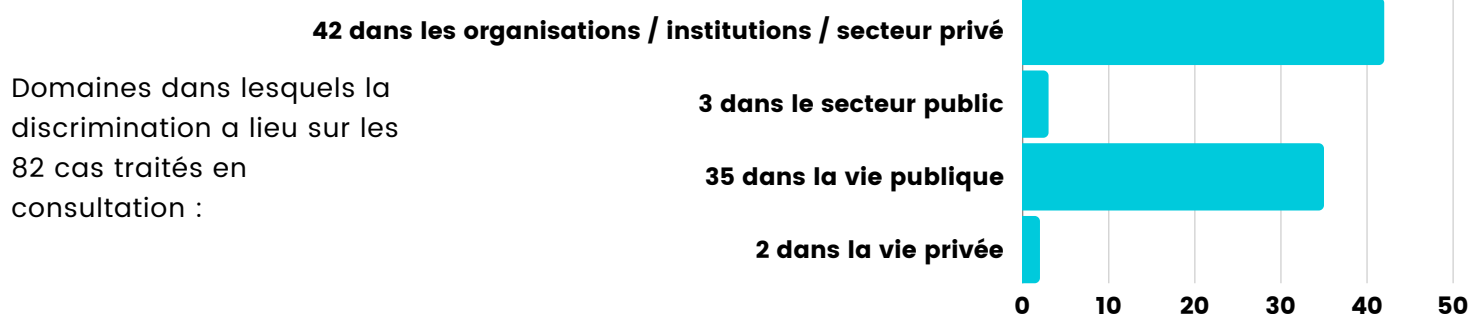
**Organisations/institutions/secteur privé** : lieu de travail, formation/école/crèche, marché du logement/location, relation clientèle (assurances, banques, etc), marché du travail, santé, foyer/logement protégé, vie associative, sociétés de sécurité privée, assurances privées, vie politique, partis,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

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

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

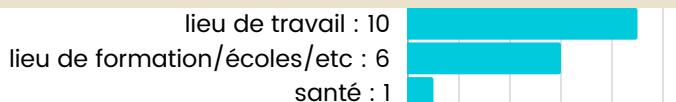
**Vie privée** : voisinage/quartier, loisirs, sport, famille/parenté/amis

## 1er avril 2023 au 31 mars 2024 : 1 année de permanence



### 1er avril 2023 au 31 décembre 2023 sur 25 cas :

#### Organisations/institutions/secteur privé : 16



#### Secteur public : 2



#### Vie publique : 4

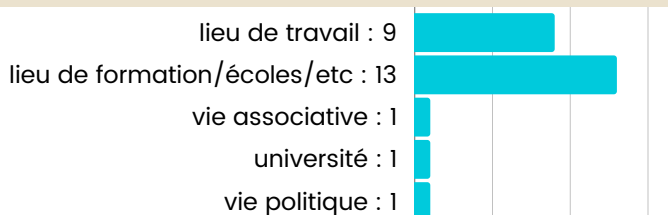


#### Vie privée : 2



### 1er janvier 2024 au 31 mars 2024 sur 58 cas

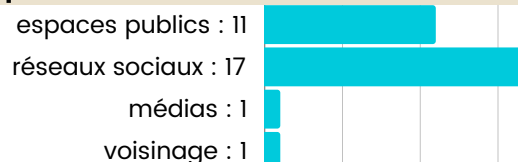
#### Organisations/institutions/secteur privé : 26



#### Secteur public : 1



#### Vie publique : 31



#### Vie privée : 0

La proportion de cas qui ont lieu sur le lieu du travail et sur les lieux de formation sont les plus élevés. C'est également la tendance qui a été constatée dans rapport 2022 du réseau de centres de conseil pour les victimes de racisme. Les causes sont multiples mais nous pouvons pointer en priorité le rapport de subordination qui rend la commission d'une discrimination aisée, le manque de formation à l'antiracisme et à l'anti-discrimination, et à Genève l'absence d'une loi ou d'un règlement d'application suffisamment précis pour donner des orientations à l'administration publique et à la population.

# 10. Exemples de cas

1er avril au 31 décembre 2023



## Cadre du travail / emploi

Une stagiaire d'origine algérienne nous relate que dans l'hôpital dans lequel elle travaille, une patiente refuse de se faire accompagner par elle à cause de ses origines.

Cette clinique m'appartient, j'en paie le loyer alors aussitôt que vous y mettez les pieds, je décide comment il faut vous vêtir" à une femme médecin dentiste portant le foulard lors de son entretien d'embauche.

Agression sur lieu de travail de la part d'une personne qui insulte son collègue de "sale arabe", puis "va égorger tes moutons" "derniers jours avant l'entrée dans le mois du Ramadan", suivi d'autres insultes. Lorsqu'il lui a dit qu'il pouvait porter plainte, elle lui a répondu qu'elle l'y accompagne avec plaisir. En se basant sur des informations confidentielles sur sa situation sociale, elle a rajouté en chuchotant que ces données confirment le fait qu'"ils" sont là pour profiter des bénéfices sociaux occidentaux.". Contactée le matin-même, la direction interroge les témoins et licencie sur le champ l'agresseur-e, qui percevra tout de même plusieurs mois de salaire.



## Domaine de la formation / écoles / etc

Une mère nous a rapporté que son enfant jouait sur le terrain de foot de sa cour d'école, lorsqu'un camarade de classe l'a traité de "sale arabe" et lui a signifié que "un noir ou un arabe ne touche pas à sa balle". Comme l'incident est arrivé cinq minutes après le temps encadré par le personnel éducatif, la direction a invité la mère de la victime à s'adresser aux travailleurs sociaux hors murs ou à la police.

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

A la salle des maîtres, un(e) professeur(e) refuse catégoriquement de prendre une classe qui devrait lui être attribuée car cette personne refuse d'avoir « la voilée » dans sa classe. Elle n'enseignera finalement pas à cette classe.



## Interactions dans la vie publique

Une personne nous a contacté après avoir été pris à parti sur la route par un inconnu qui l'a insulté de "sale bougnoule de merde". Face aux menaces de porter plainte, l'agresseur a invité la victime à le faire, car selon lui les agressions racistes (verbales et physiques) ne sont pas condamnées en Suisse car c'est, selon lui, la parole de la victime contre celle de l'agresseur et ce n'est jamais la victime qui est crue. Lorsqu'ils sont remontés en voiture, l'agresseur a provoqué un impact entre les deux véhicules. Lorsqu'un policier est arrivé, l'agresseur a menti en accusant la victime. La victime a porté plainte avec le soutien du policier sur place, mais la plainte a été rejetée.

Un homme s'est vu infliger une amende dans le train (CFF) alors qu'il avait un titre de transport. L'homme, visiblement non caucasien, s'est vu demander son origine, alors qu'il présentait ses papiers suisses, et que la question n'a aucune pertinence dans un contrôle des titres de transport. Nous l'avons soutenu dans sa démarche de réclamation auprès des CFF en relisant son courrier et en l'informant de ses droits. Il a obtenu gain de cause pour le remboursement de l'amende, mais rien de plus.



## Dans une administration

Une mère qui a subi du harcèlement et de la violence domestique de la part de son conjoint (non musulman) a été en contact avec un organe étatique de protection des enfants. Les questions raciale, ethnique et religieuse ont été ramenées de manière systématique dans le traitement du dossier. Elle a rapidement été interrogée sur la manière dont elle pratique sa religion, si elle prie, si elle va à la mosquée, si les enfants sont inscrits à l'école coranique, si les enfants prient ou font le Ramadan. La fonctionnaire qui la suivait a sous-entendu que les hommes arabes étaient violents. En effet, elle a demandé à la mère son origine (un pays d'Afrique du Nord), puis elle lui a dit : "Bein dis donc, t'es tombée pire que sur un Arabe".

# 11. Cas directement liés à la situation israélo-palestinienne

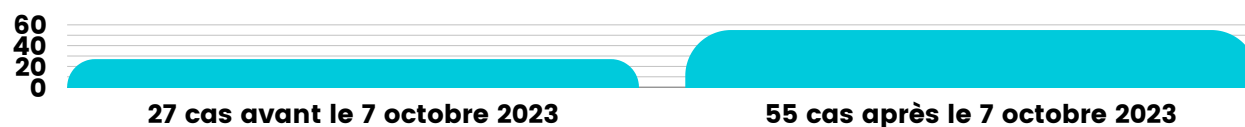
A plusieurs reprises, des institutions, des chercheurs-euses, ou des journalistes nous ont demandé nos chiffres en lien avec le 7 octobre, au vu de l'actualité israélo-palestinienne.

Notre permanence n'ayant ouvert qu'en avril 2023, nous ne pouvons pas estimer avec certitude de tendance à la hausse ou à la baisse du nombre de cas avant et après le 7 octobre 2023. Cependant nous avons pu déterminer un nombre de cas directement liés à la situation israélo-palestinienne. Concernant les autres cas, il est impossible de déterminer avec certitude l'impact de la situation géopolitique sur les situations dénoncées.

## Nombre de cas qui ont eu lieu avant et après le 7 octobre 2023

Parmi les 82 cas de discrimination raciale collectés entre le 1er avril 2023 et le 31 mars 2024 et traités en consultation :

- 27 cas ont eu lieu avant le 7 octobre 2023
- 55 cas ont eu lieu après le 7 octobre 2023



## Cas qu'il est possible de lier avec certitude à la situation israélo-palestinienne

Parmi les 55 cas de discrimination raciale ayant eu lieu après le 7 octobre 2023, nous pouvons établir que 27 cas sont directement liés à la situation israélo-palestinienne.

## Sélection de cas parmi les 27 cas directement liés à la situation israélo-palestinienne

En sortant du train à la gare de Genève, un homme d'une cinquantaine d'années a dit à une femme, alors qu'elle se dirigeait vers une manifestation pour Gaza,; "si vous êtes pas contente vous avez qu'à retourner chez vous, sale arabe".

Une femme marchait en ville de Genève après une manifestation et un homme en croisant son chemin l'a insultée de "sale terroriste", assez doucement pour qu'elle soit la seule à l'entendre.

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

Dans le voisinage de la personne qui nous a contacté, une femme exprime son avis selon lequel les musulmans seraient la cause de tous les problèmes.



# 12. Impact sur les cibles/victimes

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

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

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

# 13. Etudes des cas sur lesquels nous avons mené une intervention



## 01. La stagiaire

Une étudiante en fin d'un master extrêmement sélectif nous contacte. Elle a effectué plusieurs mois de stage dans une institution du canton de Vaud pour lequel elle avait été sélectionnée en raison de ses excellents résultats. Étonnamment après 8 mois, la direction informe sa hiérarchie du fait qu'elle ne peut plus travailler en contact avec le public en raison du foulard qu'elle porte (et non en raison de ses compétences et bilans). Pas certaine de ses droits, l'étudiante nous contacte. Travaillant main dans la main avec le bureau contre le racisme du canton de Vaud, nous parvenons à la soutenir dans sa démarche. Ce soutien dans un moment charnière de sa formation a été décisif. Elle a pu terminer son stage. Et aujourd'hui, elle a trouvé un emploi dans son domaine.

**Que ce soit pour des cas de sexisme, de racisme, ou d'autres types de discriminations, un grand nombre de personnes se voient forcées de changer de filiale ou d'abandonner un emploi pour cause de traitements discriminatoires.**



## 02. Le train

Nous avons été contacté-e-s par un homme qui s'est fait amender dans le train (CFF) alors qu'il avait un titre de transport. L'homme, visiblement non caucasien, s'est vu questionner sur ses origines par la contrôleuse, alors qu'il présentait ses papiers suisses. Nous l'avons soutenu dans sa démarche de réclamation auprès des CFF en relisant son courrier et en l'informant de ses droits. Il a obtenu gain de cause pour le remboursement de l'amende, mais rien de plus.

**Abus de pouvoir et discrimination dans les transports en commun. Une sensibilisation du personnel et des règles claires permettraient d'éviter l'arbitraire et la stigmatisation. L'absence de sanctions encourage le sentiment de permission et donc la répétition de tels comportements.**



## 03. Contexte associatif

Nous avons épaulé une femme, qui porte le foulard, qui a été clairement discriminée dans un contexte associatif ludique. Nous l'avons aidée à savoir quels étaient ses droits relatifs à l'activité en question, et quels étaient les devoirs de l'association. En particulier les injonctions à l'"intégration" dont elle était la cible, uniquement parce qu'elle était "différente".

**Les lieux de loisirs ne sont pas en berne en ce qui concerne les discriminations. Un bon outillage sur les droits des individus, et la possibilité d'avoir accès à des personnes ressources permet de désamorcer des situations compliquées de la vie quotidienne.**

# 14. Conclusion, remerciements, contact

La nécessité de l'existence d'une permanence spécialisée sur les discriminations de type islamophobe et d'une politique de lutte contre ces discriminations a été démontrée au fil de ce rapport. Que ce soit pour les personnes musulmanes, pour les personnes perçues comme musulmanes, ou pour les professionnel-le-s en contact avec des personnes musulmanes, notre service répond à un réel besoin.

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

## Rédaction rapport et contact

076/570.97.38  
contact@diac-  
reseau.ch

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

## Coordonnées permanence

022/512.07.77  
076/651.28.23

[www.diac-reseau.ch/permanence](http://www.diac-reseau.ch/permanence)  
[permanence@diac-reseau.ch](mailto:permanence@diac-reseau.ch)  
[@permanence\\_islamophobie\\_diac](https://www.instagram.com/permanence_islamophobie_diac)

## Coordonnées fondation DIAC



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

### Avec le soutien de

