Réponse du Conseil administratif à la question écrite du 30 mars 2022 de M^{mes} et MM. Denis Ruysschaert, Ahmed Jama, Leyma Milena Wisard Prado, Bineta Ndiaye, Melete Solomon-Kuflom, Alia Chaker Mangeat et Bénédicte Amsellem: «Personnes d'ascendance africaine en Ville de Genève: quels sont les moyens financiers et humains pour lutter contre les discriminations, assurer la cohésion et promouvoir la culture?»

TEXTE DE LA QUESTION

En janvier 2022, le Groupe de travail d'experts de l'ONU sur les personnes d'ascendance africaine a déclaré être préoccupé par «la prévalence de la discrimination raciale et la situation relative aux droits humains des personnes d'ascendance africaine en Suisse». Cette conclusion fait écho à l'étude dirigée en 2020 par l'association Coordination genevoise-Écoute contre le racisme. Sur 120 cas de violence raciste, 42% étaient anti-Noir, 20% xénophobe, 15% anti-Arabe, 10% anti-Latino, 8% anti-Asiatique et 5% anti-musulman.

La Ville de Genève s'est engagée contre les discriminations liées au genre (inégalités entre hommes et femmes), à l'orientation sexuelle (LGBTQX) ou à l'origine (en particulier marquée par la couleur, l'accent ou le nom). Pour autant sa préoccupation pour les inégalités liées aux origines, en particulier aux personnes d'ascendance africaine, est nouvelle. Cette préoccupation semble encore dans son enfance à trois niveaux complémentaires: la discrimination, la cohésion sociale et la promotion de la culture.

1. Sous sa rubrique «Lutter contre les discriminations», le projet de budget 2022 de la Ville de Genève donnait ses priorités politiques en omettant de mentionner la lutte contre la discrimination liée aux origines. Le budget 2022 approuvé prévoit une subvention de 50 000 francs, comme en 2021, pour le «Fonds pour la prévention et la lutte contre le racisme anti-Noir.e.s». Ce fonds correspond à 1,3% de subvention (3 837 400 francs) pour l'aide sociale ou encore 0,3% des subventions (12 674 107 francs) de l'Agenda 21 – Ville durable.
2. Concernant la cohésion sociale et la solidarité, le département de tutelle a pour la première fois établi une ligne de subvention pour l'Afrique. Il s'agit de 55 000 francs à l'association Université populaire africaine (UPAF). Cette somme représente 10% du budget total des formations ou encore 0,04% des subventions monétaires (169 207 997 francs) dédiées à la cohésion sociale et à la solidarité.
3. Concernant la culture, le département de tutelle a pour la première fois accordé une ligne de subvention à la culture noire africaine. Il s'agit de 60 000 francs à Couleur Café, soit 0,1% du total des subventions monétaires (55 651 628 francs) attribuées à la culture.

L'analyse ci-dessus du budget 2022 interpelle par l'inadéquation entre l'importance du racisme anti-Noir en Suisse et à Genève et les moyens financiers dégagés. À travers cette question écrite, nous souhaitons clarifier ces observations préliminaires et demander à la Ville qu'elle dégage les moyens financiers nécessaires pour lutter contre le racisme anti-Noir, assurer la cohésion sociale et promouvoir la culture africaine.

Questions:

1. quels sont les moyens financiers dans le budget 2022 alloués pour lutter contre la discrimination anti-Noir, et ceci comparé aux autres formes de discrimination (en particulier l'égalité de genre et la discrimination LGBTQX)?
2. Quels sont les moyens humains dont dispose la Ville de Genève pour lutter contre la discrimination, et ceci comparé aux autres formes de discrimination (l'égalité de genre et la discrimination LGBTQX)?
3. Quelle est la part des moyens humains dédiés aux discriminations liées aux origines qui est portée au sein de l'administration par des personnes d'origine extra-européenne?
4. Quel est l'objectif politique que se donne la Ville de Genève pour réduire et éliminer à terme la discrimination anti-Noir?
5. Quelles sont les activités prioritaires de la Ville pour se préoccuper du racisme anti-Noir?
6. Quels sont les moyens financiers et humains dont la Ville de Genève a besoin pour réduire drastiquement, voire éliminer, la discrimination anti-Noir sur son territoire?
7. Où prendre les moyens financiers et humains nécessaires pour se préoccuper du racisme anti-Noir pour le prochain budget 2023?
8. Comment assurer que la richesse culturelle africaine noire soit mieux reconnue comme contribution à la diversité de notre ville?
9. Quel est le nombre de personnes d'origine hors Union européenne travaillant dans l'administration? Dans quels services sont-elles? Quel pourcentage représentent-elles dans l'administration?

RÉPONSE DU CONSEIL ADMINISTRATIF

La présente question écrite QE-643 révèle l'intérêt du Conseil municipal pour la problématique du racisme anti-Noir.e.s. En effet, les discriminations à l'égard des personnes noires comptent parmi les discriminations à caractère racial les plus répandues selon les rapports cantonaux, nationaux et internationaux sur la question. Selon les chiffres disponibles les plus récents, en 2021, et ce depuis

plusieurs années, cette forme de discrimination est à Genève le premier motif de consultation du centre de conseil pour les victimes de racisme «Centre-Écoute contre le racisme» (C-ECR). Elle constitue, toujours en 2021, le second motif au niveau national, tous centres de consultation confondus. Le Conseil administratif partage ainsi vivement les préoccupations du Conseil municipal.

De la même façon que les discriminations sexistes ou celles liées à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre se déclinent en une série de discriminations spécifiques, le racisme anti-Noir.e.s est un type spécifique de discrimination raciale. On ne peut donc pas comparer les moyens déployés pour cette discrimination spécifique avec les moyens qui concernent des problématiques beaucoup plus larges.

La Ville dédie près de 1 900 000 francs de subventions nominatives monétaires et non monétaires à des associations œuvrant dans le domaine de la diversité culturelle et de la lutte contre le racisme, dont près de 180 000 francs concernent des associations de personnes afro-descendantes ou luttant spécifiquement contre le racisme anti-Noir.e.s. A cela s'ajoutent les nombreuses subventions monétaires et non monétaires ponctuelles octroyées chaque année dans le domaine.

La lutte contre le racisme, et en particulier contre le racisme anti-Noir.e.s, ne peut cependant pas être résumée aux subventions accordées. Ainsi, depuis 2014, la Ville de Genève mène une politique transversale en matière de diversité culturelle et de lutte contre le racisme. Dès l'adoption de cette politique, qui comporte un axe «non-discrimination» déployé par le service Agenda 21 – Ville durable (A21), la Ville mène des actions destinées à lutter contre toute forme de discrimination raciale et basée sur l'origine ethnique, la nationalité, les croyances ou le statut de séjour.

Dans ce cadre, la Ville a mené, et mène encore à ce jour, une série d'actions visant à lutter spécifiquement contre le racisme anti-Noir.e.s¹. Cette approche a été saluée par le Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine de l'ONU dans sa déclaration aux médias du 26 janvier 2022.

Une partie du budget de fonctionnement du service A21 est dévolue chaque année à des projets de lutte contre le racisme, auxquels s'ajoute l'engagement

¹ Actions les plus récentes: événements dans le cadre de la Semaine contre le racisme en Ville de Genève (organisation d'une conférence sur l'héritage colonial de la Suisse en 2019, visites guidées en 2019 et 2020 en partenariat avec le collectif Afro-Swiss «Du village noir au mouton noir: visite urbaine sur les traces de la Suisse coloniale», groupe de parole à l'attention des personnes afro-descendantes et atelier pour être un-e allié-e dans la lutte contre le racisme anti-Noir.e.s en 2018 et 2021); depuis novembre 2020, large processus de réflexion sur la question des hommages rendus dans l'espace public à des personnalités ayant encouragé le racisme, en particulier le racisme anti-Noir.e.s, et le colonialisme (projet «Monuments et héritage raciste dans l'espace public»); en partenariat avec le Bureau cantonal de l'intégration des étrangers (BIE), rencontre à deux reprises en septembre 2020 et novembre 2021 du soussigné de droite avec le conseiller d'Etat Thierry Apothéloz (au Palais Anna et Jean-Gabriel Eynard pour la seconde rencontre), des associations et personnalités afro-descendantes qui ont notamment pu adresser 12 recommandations aux pouvoirs publics.

régulier d’autres services, par exemple lors de la Semaine contre le racisme en Ville de Genève ou concernant des projets d’ampleur tels que le projet «Monuments et héritage raciste dans l’espace public» cité auparavant en note de bas de page.

En matière de ressources humaines, au sein du service A21, un poste de chargé-e de projets à 80% est, en plus de la coordination de la politique en matière de diversité culturelle, dédié à la problématique de la lutte contre le racisme, de même qu’un poste de chargé-e de mission auxiliaire, également à 80%.

Les luttes contre les discriminations raciales, sexistes et liées à l’orientation sexuelle ou à l’identité de genre sont associées au service A21 au sein du même pôle: le pôle Egalité et diversité. Cela permet d’appréhender ces différentes problématiques de manière intersectionnelle. Ces différents domaines contribuent ainsi de manière connectée et complémentaire à favoriser une société sans discrimination.

La Direction des ressources humaines (DRH) va se renforcer sur la question des discriminations raciales par la création d’un poste supplémentaire (voté au Budget 2022 de la Ville) de chargé-e de projets RH dédié en partie à cette thématique, en sus de la question de l’inclusion des personnes du mouvement lesbien, gay, bisexuel, transgenre et intersexe (LGBTIQ+). Ce nouveau poste s’ajoute à celui de chargé-e du changement RH – égalité et diversité, qui se concentrera désormais sur la problématique de l’égalité femmes-hommes.

Malheureusement, le racisme est un fléau qui ne sera sans doute jamais éliminé. La lutte contre le racisme constitue ainsi un travail constant de sensibilisation, de déconstruction des stéréotypes, préjugés et idéologies discriminatoires, de modification des pratiques institutionnelles qui auraient sans le vouloir un impact discriminant, de valorisation de la diversité, et de soutien aux actions provenant de la société civile. C’est ce à quoi s’emploie la Ville depuis de nombreuses années et qu’elle s’engage à poursuivre afin de contenir ce phénomène et, dans la mesure du possible, de le réduire.

Les objectifs concrets en matière de lutte contre les discriminations raciales pour la législature 2020-2025 figureront dans la Feuille de route 2020-2025 de la politique municipale en matière de diversité culturelle et de lutte contre le racisme, qui doit prochainement être adoptée par le Conseil administratif. Outre le soutien financier et logistique octroyé aux associations menant des activités dans le domaine, les objectifs concerneront:

- la mise à disposition d’outils et l’organisation de divers événements de sensibilisation au racisme;
- des actions de valorisation de la diversité culturelle et de la contribution de la migration au développement de Genève;

- la mise en place de plans de prévention des discriminations dans le sport et au sein de l’administration municipale;
- l’établissement de bonnes pratiques afin de garantir l’égalité des chances en matière de recrutement, au regard notamment de l’origine;
- la mise sur pied de formations à l’attention du personnel de la Ville en matière de diversité culturelle et concernant les discriminations;
- la poursuite de la tenue d’un monitoring de la diversité culturelle du personnel, qui figure dans le bilan social annuel de la Ville.

Concernant la thématique spécifique du racisme anti-Noir.e.s, la Ville poursuivra le projet «Monuments et héritage raciste dans l’espace public», dont l’un des effets recherchés est de répondre explicitement à cette problématique. En outre, la Ville continuera à soutenir les associations spécialisées dans le racisme anti-Noir.e.s via la ligne budgétaire pour la prévention et la lutte contre le racisme anti-Noir.e.s, créée dans le cadre des débats budgétaires de fin 2019 par le Conseil municipal.

A noter enfin, consécutivement aux deux rencontres mentionnées en note de bas de page, la constitution le 20 mai 2022 de la «Fédération des associations afro-descendantes et noirs.e.x.s de Genève» (FAANG). En cours de structuration, cette faîtière regroupe des associations actives dans divers domaines (culturel, social, networking, etc.). Cette association sans but lucratif se positionne comme interlocutrice privilégiée des autorités, et a notamment pour objectif d’élaborer et de mettre en œuvre des projets et des stratégies communes afin de lutter contre toute forme de discrimination visant les afro-descendant-e-s de Genève.

Au nom du Conseil administratif

Le secrétaire général:
Gionata Piero Buzzini

Le vice-président:
Alfonso Gomez