

*Hossam Adly is an anthropologist by training and received his PhD from the Laboratory of Urban Sociology at the Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne in 2014. His thesis focused on the urban and social manifestations of cosmopolitanism in Geneva. His previous researches placed in Switzerland and the Middle East highlighted more widely new challenges of diversity for public action in contemporary urban spaces. Currently Hossam Adly is Project Officer for cultural diversity at the City of Geneva. He coordinates the Municipal policy of Geneva on Diversity and develops various sensizing projects.*

\*\*\*

## **18th session of the UN Working Group of Experts on People of African Descent (WGEPAD)**

### **Panel on Combatting Racial Stereotyping**

**Jeu**di 14 avril 2016, Palais des Nations, Genève

#### **La Semaine contre le racisme en Ville de Genève**

*Présentation de Hossam Adly, Ville de Genève, chargé de projets diversité au Service Agenda 21 – Ville durable*

Bonjour à toutes et tous,

Au nom de la Ville de Genève, et en particulier de la Conseillère administrative Mme Sandrine Salerno, j'aimerais remercier le groupe d'experts sur les personnes d'ascendance africaine de donner l'opportunité à notre institution de présenter son action contre les discriminations, et plus généralement sa politique publique en matière de diversité.

Dans cette intervention je présenterai l'action de la Ville de Genève en matière de lutte contre les discriminations à travers l'exemple de la Semaine contre le racisme, qui se déroule chaque année au mois de mars, ainsi que la politique publique en matière de diversité de la Ville de Genève, qui représente le cadre stratégique dans lequel s'inscrivent les actions de prévention contre les discriminations. Mais avant cela je donnerai quelques informations sur le contexte socioculturel de Genève et sur le cadre législatif en matière de non-discrimination tel qu'il existe en Suisse.

#### **L'ETRANGER DANS LE CONTEXTE GENEVOIS : UNE FIGURE PLURIELLE**

Genève est la deuxième ville de Suisse en termes de population après Zurich. Elle compte 200'000 personnes, soit près de la moitié de la population du canton, qui en compte 487'000. Mais la Ville de Genève est le cœur d'une agglomération qui dépasse le territoire cantonal. Situé à cheval entre deux départements français (l'Ain et la Haute-Savoie), le canton de Genève et une partie du canton de Vaud (District de Nyon), l'espace urbain qu'on appelle « le Grand Genève » s'étend sur 2000 km<sup>2</sup> et accueille une population d'environ de 950'000 personnes, et concentre l'une des croissances démographiques les plus importantes d'Europe.

La Ville de Genève, que je représente, compose le cœur de l'agglomération. C'est là que se concentrent près de la moitié des emplois, alors que ce territoire ne représente que 15% de la surface du Grand Genève. Les secteurs économiques principaux, l'horlogerie, la finance, l'hôtellerie-restauration, nécessitent une main d'œuvre qui est principalement étrangère et qui est recrutée en grande partie au niveau régional : tous les jours, on peut compter 550'000 passages de la frontière

franco-suisse dans les deux sens, et international, avec un solde migratoire beaucoup plus élevé que le solde naturel.

Un autre secteur économique qui mobilise une main d'œuvre étrangère importante est le secteur international. Genève accueille environ 30 organisation internationales et intergouvernementales, dont le siège européen des Nations Unies, l'Organisation mondiale du commerce, ou encore l'Organisation mondiale de la santé. Par ailleurs, environ 300 organisations internationales non gouvernementales et 250 représentations diplomatiques sont répertoriées à Genève. Et enfin, on peut inclure dans le secteur international la part privée avec environ 900 entreprises multinationales.

A l'échelle du canton de Genève, ce sont donc plus de 110'000 emplois qui relèvent du secteur international, soit près d'un quart de la population totale. Il faut souligner que ces emplois sont occupés en très grande majorité par des personnes non Suisses.

*Une grande diversité, oui mais...*

Au total, la Ville de Genève compte 49% de sa population qui ne possède pas de passeport helvétique (environ 35% pour le canton). On peut donc dire de Genève qu'il s'agit d'une ville caractérisée par une grande diversité de population. On en a pour preuve certaines classes d'écoles qui comptent davantage d'élèves non suisses que suisses. Ou encore, certains quartiers de la ville, comme les Pâquis, où la population non suisse est majoritaire par rapport à la population suisse.

Toutefois, dire cela n'est pas suffisant. En effet, les chiffres qui précèdent montrent que le profil de la population genevoise est complexe et qu'il n'est pas possible de la réduire à une catégorisation binaire entre Suisse et non-Suisses, ou entre Suisses et étrangers.

*La figure plurielle de l'étranger*

De la même manière que les Suisses ne peuvent être réduits à une catégorie homogène, il est important d'adopter un point de vue similaire pour les non-Suisses.

Comme on l'a vu, un grand nombre de personnes traversent quotidiennement la frontière franco-suisse pour se rendre à leur place de travail. Ces personnes sont communément désignées sous l'appellation « frontaliers ». Cette première expression de la figure de l'étranger à Genève renvoie à un grand nombre de stéréotypes et à des mécanismes d'exclusion ou de discrimination.

Toutefois, ces stéréotypes et ces mécanismes sont différents de ceux que l'on peut observer pour les personnes qu'on associe au secteur international de Genève. Ces personnes sont communément désignées par l'appellation « expatriés », ou « expats », et renvoie à un imaginaire et à des représentations spécifiques.

Troisièmement, les secteurs professionnels comme l'hôtellerie-restauration, l'économie domestique ou la construction sont composés pour une grande part de personnes étrangères également, parfois sans statut légal, qui sont associées à des stéréotypes encore différents.

Enfin, une population importante de personnes étrangères sont présentes à Genève en tant que requérants d'asile, de réfugiés, ou admises provisoirement, qui sont caractérisées par des discours reprenant une rhétorique de l'envahissement ou de l'abus.

En ayant une approche trop réductrice (Suisses / non-Suisses), le risque est grand de ne pas pouvoir répondre aux besoins ou encore de ne pas réussir à lutter contre les discriminations spécifiques de certaines personnes. Par ailleurs, il serait erroné de ne considérer le racisme que sous l'angle de la

migration, puisque dans une ville diversifiée comme Genève, toute personne peut être victime de discriminations, quel que soit son statut de séjour ou sa nationalité.

## **LES CAS DE DISCRIMINATION EN SUISSE**

Le recensement mené par une quinzaine d'organismes de prévention du racisme en Suisse mène aux constats suivants :

- Les hommes dénoncent davantage le racisme que les femmes.
- Les actes et propos discriminatoires s'observent dans tous les milieux et toutes les sphères sociales. Toutefois, elles sont particulièrement nombreuses dans le monde du travail, sur le marché du logement, dans les transports publics ou dans les rapports avec les administrations ou la police.
- Ce sont les propos racistes qui constituent la discrimination la plus fréquente.
- Après la xénophobie en général, c'est le racisme anti-noir qui constitue le motif de discrimination principal. Les cas de racisme anti-musulmans sont eux aussi très nombreux, et pourraient probablement augmenter ces prochaines années.

## **LA LÉGISLATION ANTIRACISTE EN SUISSE**

Le peuple suisse a adopté, en 1994, l'introduction d'une norme antiraciste dans le code pénal : il s'agit de l'article 261bis. Cet article permet de condamner toute personne qui incite à la haine ou à la discrimination raciale, ethnique ou religieuse, use de propos ou commet des actes racistes ou discriminatoires, ou encore qui justifie des génocides et des crimes contre l'humanité.

A la même époque, la Suisse ratifiait la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et créait une Commission fédérale contre le racisme (CFR).

Toutefois, le bilan après 20 ans est plutôt mitigé, car la norme pénale antiraciste est difficile à appliquer car trop restrictive. On observe par exemple que des affiches politiques peuvent émettre et diffuser des propos xénophobes et discriminatoires sans que les Tribunaux n'entreprennent de démarches juridiques.

Plusieurs appels aujourd'hui se font en faveur d'une extension de la norme pénale antiraciste à la langue, la nationalité et la couleur de peau. Par ailleurs, des demandes sont faites pour que cette norme pénale soit également étendue à d'autres formes de discriminations, en raison notamment de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre.

## **LA POLITIQUE DE LA VILLE DE GENEVE EN MATIERE DE DIVERSITE**

A son niveau, la Ville de Genève, sous l'impulsion de la Conseillère administrative Sandrine Salerno, a adopté en juillet 2014 un document intitulé « politique municipale en matière de diversité ».

En s'appuyant notamment sur le Programme des Cités interculturelles du Conseil de l'Europe, un réseau auquel la Ville de Genève a adhéré en 2010, le Conseil administratif a décidé de ne pas adopter une politique d'intégration des étrangers, jugée trop réductrice et inadéquate pour la population de la Ville de Genève, mais une politique de la diversité, qui s'adresse à l'ensemble de cette population.

Par ce texte, le Conseil administratif s'engage à mettre en œuvre six axes stratégiques :

*1° L'accueil* : il est important que toute personne présente à Genève pour y résider ou pour y travailler soit accueillie dignement, afin que le plus rapidement possible chacun-e puisse se sentir faire partie de Genève.

*2° La participation* : à travers différents dispositifs de citoyenneté active, qui dépassent le cadre du vote, la Ville de Genève encourage la participation de chacun-e au développement local, dans les quartiers par exemple.

*3° Accessibilité* : Dans un contexte de diversité, la Ville entreprend des efforts pour rendre ses prestations et l'information accessibles à toutes et tous, linguistiques, administratifs ou physiques par exemple.

*4° Prévention des discriminations* : c'est dans les villes et les grands centres urbains que les différences s'expriment le plus intensément et que les tensions liées à la diversité sont le plus marquées. Par conséquent, la Ville de Genève s'engage à lutter contre les préjugés, l'intolérance, le racisme, la xénophobie, ou les discriminations basées sur la religion ou l'appartenance ethno-culturelle.

*5° Ecoute* : Consciente que l'évolution démographique et la diversification rapide de la population peut provoquer des mouvements de rejet ou de repli, la Ville de Genève développe une politique d'écoute et de sensibilisation.

*6° Responsabilité de l'administration* : en tant qu'employeur tout comme en tant que fournisseur de prestations, la Ville de Genève s'engage à devenir exemplaire et non-discriminante, dans le recrutement et l'espace de travail d'une part, et dans le service à la population d'autre part.

Grâce à sa politique en matière de diversité, la Ville de Genève a initié plusieurs projets qui favorisent une meilleure cohésion entre les différents habitants. L'accueil des nouvelles personnes qui arrivent à Genève, et qui ont besoin de recevoir des informations, est en train d'être repensé. D'autre part, pour rendre l'information municipale plus accessible aux personnes non-francophones, 30 documents municipaux ont été traduits dans 6 langues.

Dans un autre domaine, la formation du personnel a également été renforcée afin d'être une administration exemplaire en matière de non-discrimination autant comme employeur que comme prestataire de services.

La politique de la Ville en matière de diversité le formule pour l'ensemble de la population, y compris les personnes de nationalité suisse ou résidentes à Genève depuis longtemps. Y compris également pour les personnes qu'on nomme « frontaliers » ou les « expatriés », comme je l'ai présenté précédemment. Ce point est important car il permet de ne pas isoler les personnes dites « étrangères », ou du moins une certaine vision des personnes étrangères, du reste de la population.

Pour cela, la Ville a décidé de ne pas adopter une « politique d'intégration des étrangers, car cela comporte le risque de constituer des frontières arbitraires entre des groupes qui sont davantage fictifs que réels, et d'engendrer une ségrégation entre Suisses et non-Suisses.

C'est dans cette perspective que la Ville de Genève aborde son action en matière de prévention des discriminations, qui constitue le 4ème axe de la politique en matière de diversité.

## **PARTENARIATS AVEC D'AUTRES INSTITUTIONS ET RESEAUX**

Dans le cadre de cette action, la Ville entretient des partenariats avec les principaux acteurs de la lutte contre le racisme à l'échelle locale et internationale: BIE, CFR, SLR, ICC et un grand nombre d'associations.

A titre d'exemple, citons le Centre d'écoute qui a ouvert en mars 2014. Son fonctionnement est indépendant de l'Etat. Il apporte un soutien aux victimes ou témoins d'actes racistes ou de discriminations basés sur l'origine ethnique ou nationale, la couleur de peau, la nationalité, la religion, la situation migratoire et/ou en lien avec l'asile. Ce soutien, gratuit et confidentiel, consiste en de l'écoute, de la médiation, de l'orientation et du soutien légal.

Outre la permanence et l'écoute, le centre inventorie et documente les cas qui lui sont communiqués, et mène, lorsque cela s'avère possible, des cas devant la justice.

## **LA SEMAINE CONTRE LE RACISME EN VILLE DE GENEVE**

A l'initiative d'organismes actifs dans le domaine des droits de la personne, la Semaine contre le racisme est née en mars 2000 au Québec, en lien avec la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale qui a lieu chaque année le 21 mars. Au fil des années, de plus en plus de villes ou de régions ont rejoint l'initiative et ont fait de cette semaine un événement important dans leur lutte contre les discriminations et pour valoriser la diversité.

La Ville de Genève s'y est engagée depuis 2011. Chaque année, un grand nombre d'organismes publics et d'associations prévoient des activités et des projets pour combattre les discriminations sous toutes leurs formes et sensibiliser le public. A l'occasion de la Semaine internationale d'actions contre le racisme, plusieurs services de la Ville de Genève mènent des projets, en partenariat avec les habitant-e-s des quartiers, des associations ou des organismes publics.

Pour cet événement, la Ville de Genève est partenaire du canton de Genève, qui est l'organisateur principal.

Cette année le canton de Genève a décidé de mener une sensibilisation sur la thématique de l'asile et des personnes réfugiées.

En 2016, la Ville de Genève a organisé 9 événements dans le cadre de la Semaine contre le racisme entre le lundi 14 et le dimanche 20 mars. Ces événements se déroulent dans l'ensemble de la Ville, ils sont parfois destinés à un public restreints dans un quartier ou s'adresse à l'ensemble de la population.

Par ailleurs, elle a soutenu un grand nombre de projets associatifs par le biais d'un financement.

Parmi les 9 événements organisés par la Ville de Genève dans le cadre de la Semaine contre le racisme, je vais terminer cette présentation en évoquant deux projets.

### **1° Le projet « Genève, sa gueule »**

A la base de la discrimination liée à l'origine ou à la nationalité résident généralement des stéréotypes ou des préjugés. Ces préjugés découlent notamment du fait qu'une population comme celle de Genève se réduit la plupart du temps à quelques catégories statistiques comme la nationalité, le sexe, la religion, voire par le seul fait d'être étranger-ère ou non... Il s'agit évidemment d'une vision très réductrice et partielle de la population genevoise.

Le but du projet «Genève, sa gueule» est de rendre plus visible et de reconnaître cette réalité. Pour ce faire, la Ville de a mis sur pied une collecte de portraits photographiques et de récits de vie qui permettent de mieux faire connaissance avec les habitant-e-s Genève.

A ce jour, ce sont 997 personnes qui ont participé. Le résultat constitue un portrait de la population genevoise déjà autrement plus riche que les quelques clichés à laquelle on la résume d'habitude. Ce projet constitue pour la Ville de Genève l'occasion de reconnaître la diversité de sa population. Et il offre la possibilité aux habitant-e-s d'affirmer que les habitant-e-s de Genève, quelles que soient leurs origines, leurs nationalités, leurs religions ou les langues parlées, appartiennent à Genève.

L'ensemble des portraits et des récits de vie ont fait l'objet d'une grande exposition qui s'est déroulée durant la Semaine contre le racisme et qui a attirée plusieurs centaines de personnes.

Actuellement, ce matériel est visible sur le site [www.geneve-sa-gueule.ch](http://www.geneve-sa-gueule.ch) que je vous invite à découvrir.

## **2° Ma boîte à outils contre le racisme**

Durant la Semaine contre le racisme, un autre événement, intitulé « Ma boîte à outils contre le racisme » peut être présenté.

Cet événement, qui s'est déroulé durant une journée, avait pour objectif de réunir des personnes qui peuvent être victimes de racisme ou de discrimination. Au cours d'ateliers, ces personnes ont partagé des expériences personnelles dans le but de formuler des outils concrets pour lutter contre le racisme ordinaire au quotidien. Un atelier par exemple a porté sur le racisme anti-noir. Environ 50 personnes ont fait des propositions concrètes pour identifier et changer les mots de vocabulaire du langage courant qui sont discriminatoires, ou ont partagé des expériences sur la manière dont différentes discriminations peuvent se combiner, comme le fait par exemple d'être noir et d'être une femme.

Un autre atelier a porté sur la manipulation des chiffres sur l'asile par les médias, en tentant d'identifier de quelle manière l'usage de chiffres erronés détient une influence sur les représentations.

## **CONCLUSION**

En conclusion, il faut souligner que la Semaine contre le racisme n'est pas une fin en soi, mais un moyen, durant une période déterminée et de manière conjointe avec un grand nombre de villes dans le monde, d'attirer une attention médiatique et politique sur les réalités du racisme.

Le travail de sensibilisation et d'information mené dans le cadre de cette semaine se poursuit le reste de l'année, à travers de nombreuses actions, comme je l'ai présenté rapidement en ce qui concerne la politique de la ville de Genève en matière de diversité. L'enjeu pour la Ville de Genève est que toute personne, quelle que soit son origine ou sa nationalité, sa religion ou sa couleur, puisse avoir un accès au marché de l'emploi, puisse faire usage des prestations municipales, puisse être accueillie dignement. En un mot, qu'elles puissent faire partie de la société genevoise, comme toute autre personne. Nous affirmons que la diversité est un état de fait, qu'on le veuille ou non. Notre société est composée d'une diversité sociale, économique, culturelle, une diversité d'orientations sexuelles et d'identités de genre, de religions. C'est une réalité avec laquelle les villes contemporaines sont obligées de composer