

Politique municipale en matière de diversité culturelle et de lutte contre le racisme

Feuille de route de la législature 2020-2025

Table des Matières

L'essentiel	3
Présentation et historique	4
Axes stratégiques	6
Axe 1 – Une ville accueillante	7
Axe 2 – Une ville accessible	8
Axe 3 – Un ville non-discriminante	9
Axe 4 – Une ville responsable	10
Axe 5 – Une ville participative	11

L'essentiel

Adoptée en 2014, la politique municipale en matière de diversité culturelle et de lutte contre le racisme vise à :

- Créer des conditions propices à l'intégration des personnes migrantes et de nationalité étrangère, en œuvrant en particulier à l'ouverture de la société d'accueil et de ses institutions ;
- Lutter contre toute forme de discrimination raciale et basée sur l'origine ethnique, la nationalité, les croyances ou le statut de séjour.

Elle promeut, selon **5 axes stratégiques**, une ville :

La présente feuille de route détaille les **31 objectifs** poursuivis durant la législature 2020-2025.

Elle s'inscrit dans l'axe prioritaire du programme de législature 2020-2025 du Conseil administratif, qui vise la défense et la promotion des droits humains et des valeurs d'égalité et de diversité.

Accueillante

La Ville mène des actions qui soulignent d'emblée que l'ensemble des résident-e-s sont les bienvenu-e-s au sein de la Cité.

Accessible

La Ville assure l'accessibilité des prestations municipales et atténue les obstacles (administratifs, linguistiques, notamment) que peuvent rencontrer ses résident-e-s.

Non-discriminante

La Ville lutte contre toute forme de discrimination raciale et basée sur l'origine ethnique, la nationalité, les croyances ou le statut de séjour.

Responsable

La Ville met en place une politique du personnel qui reflète la diversité genevoise et qui donne à ses collaborateurs et collaboratrices les outils leur permettant de répondre aux différents publics et d'évoluer sereinement dans un contexte de diversité culturelle.

Participative

La Ville encourage la participation à la vie de la Cité des personnes issues de la migration ou minorisées en raison de leur origine, nationalité, apparence, croyance ou statut de séjour.

Présentation et historique

2009

- Le Conseil municipal adopte la motion M-781 intitulée « Pour une mise en œuvre communale de la politique d'intégration des étrangers et des étrangères ». La motion invite le Conseil administratif à :
 - définir et mettre en œuvre une politique d'intégration adaptée aux besoins de la Ville de Genève ;
 - piloter, développer et promouvoir des projets favorisant l'accueil et l'intégration des personnes étrangères en soutenant le travail des associations actives dans ce domaine ;
 - coordonner cette politique avec les acteurs et les actrices concerné-e-s.

2010

- La Ville adhère au programme « Cités interculturelles » du Conseil de l'Europe, qui soutient les villes membres dans l'élaboration d'outils et de stratégies en matière d'inclusion, de valorisation de la diversité et de lutte contre les discriminations.
- Le Conseil administratif charge la délégation Agenda 21 (aujourd'hui service Agenda 21 - Ville durable) de piloter la mise en œuvre d'une politique en matière de diversité.

2014

- Le Conseil administratif adopte un texte de politique générale qui place au rang de ses priorités la cohésion sociale, la valorisation de la diversité et la lutte contre les discriminations. Alors intitulée « Politique en matière de diversité », la politique se veut transversale, c'est-à-dire que sa mise en œuvre est répartie dans les différents départements de l'administration en fonction des missions et compétences de ces derniers.
- Création du Réseau diversité de la Ville de Genève (Rédige) (voir encadré).

2016

- La Ville se dote de sa première feuille de route en matière de diversité qui définit alors 4 axes prioritaires (promotion d'une ville accueillante, accessible, non-discriminante et responsable) et 18 objectifs pour la période 2016-2020.
- La Ville adhère à la Conférence suisse des délégués cantonaux, communaux et régionaux à l'intégration.

2020

La Ville publie le bilan de la feuille de route 2016-2020. Celui-ci confirme la nécessité de poursuivre une politique transversale en matière de diversité, tout en présentant une série de propositions pour la renforcer. Sur la base du bilan, le Conseil administratif décide de renouveler la politique. Il clarifie le périmètre de celle-ci et précise ses objectifs. Afin de refléter ces changements, la politique est désormais intitulée « Politique en matière de diversité culturelle et de lutte contre le racisme ».

2022

Le Conseil administratif adopte la nouvelle feuille de route de la politique pour la législature 2020-2025. Coordonnée par le service Agenda 21 – Ville durable, son élaboration s'est faite conjointement avec le Rédige et les services concernés, sur la base d'un questionnaire adressé à l'ensemble des services de l'administration.

Le **Réseau diversité de la Ville de Genève (Rédige)** est un groupe ressource interdépartemental créé en 2014. Il a pour mission principale de participer à l'élaboration et au suivi de la politique en matière de diversité culturelle et de lutte contre le racisme. Il contribue ainsi à assurer la dimension transversale de la politique. Le réseau est composé de un-e à deux représentant-e-s par département.

Axes stratégiques

AXE 1

Une ville accueillante

La Ville de Genève mène des actions qui soulignent d'emblée que l'ensemble des résident-e-s sont les bienvenu-e-s au sein de la Cité.

OBJECTIF 1

Organiser les cérémonies d'accueil des nouveaux et nouvelles habitant-e-s

OBJECTIF 2

Accueillir et renseigner tous les publics, parmi lesquels les nouveaux et nouvelles arrivant-e-s, dans l'Espace Ville de Genève

OBJECTIF 3

Organiser des visites de quartier en plusieurs langues depuis l'Espace Ville de Genève à l'intention des nouveaux et nouvelles arrivant-e-s

OBJECTIF 4

Faire bénéficier les enfants en âge préscolaire issus de la migration de mesures d'accueil spécifiques

OBJECTIF 5

Organiser le Geneva Welcome Day, accueil des nouveaux Ambassadeurs et des nouvelles Ambassadrices auprès de l'ONU Genève récemment arrivé-e-s en poste

OBJECTIF 6

Organiser le Geneva Opera Pool, événement culturel destiné aux représentant-e-s de la Genève internationale

AXE 2

Une ville accessible

La Ville de Genève assure l'accessibilité des prestations municipales et atténue les obstacles (administratifs, linguistiques, notamment) que peuvent rencontrer ses résident-e-s.

OBJECTIF 7

Rendre accessible en plusieurs langues les supports de communication relatifs aux principales prestations municipales

OBJECTIF 8

Promouvoir au sein de l'administration municipale la communication accessible et multilingue par des actions de sensibilisation et la mise à disposition d'outils

OBJECTIF 9

Recourir à des médiateurs et médiatrices interculturel-le-s et à des interprètes communautaires, et promouvoir ces services au sein des services en contact avec le public

OBJECTIF 10

Développer une campagne d'information à l'intention des publics anglophones mettant en valeur le site web de la Ville en langue anglaise

OBJECTIF 11

Œuvrer dans les institutions culturelles et muséales à l'accueil des publics non francophones, en collaboration avec le tissu associatif

OBJECTIF 12

Développer des actions de médiation culturelle afin d'encourager la diversité des publics, parmi lesquels les publics issus de la migration ou minorisés en raison de leur origine, nationalité, apparence, croyance ou statut de séjour

OBJECTIF 13

Organiser des visites des musées pour des groupes composés de personnes issues de la migration, en partenariat avec le tissu associatif

OBJECTIF 14

Permettre le recours aux prestations financières municipales aux personnes sans statut légal, en partenariat avec le tissu associatif

AXE 3

Un ville non-discriminante

La Ville de Genève lutte contre toute forme de discrimination raciale et basée sur l'origine ethnique, la nationalité, les croyances ou le statut de séjour.

OBJECTIF 15

Offrir un soutien financier et logistique aux associations menant des activités de lutte contre les discriminations raciales et basées sur l'origine ethnique, la nationalité, les croyances ou le statut de séjour

OBJECTIF 16

Organiser chaque année la Semaine contre le racisme en Ville de Genève

OBJECTIF 17

Mener des actions de valorisation de la diversité de la population genevoise et de sensibilisation aux stéréotypes et préjugés

OBJECTIF 18

Reconnaître la contribution de la migration au développement de Genève par des actions de sensibilisation

OBJECTIF 19

Définir les lignes directrices d'une action de la Ville sur les enjeux relatifs aux hommages rendus dans l'espace public à des personnalités ayant encouragé le racisme et le colonialisme

OBJECTIF 20

Mettre à disposition des organismes intéressés le jeu de sensibilisation aux discriminations « Sortir des cases »

OBJECTIF 21

Dispenser systématiquement aux futur-e-s agent-e-s de la police municipale une formation consacrée aux droits humains

OBJECTIF 22

Développer, en partenariat avec le Canton de Genève et l'Association genevoise des sports (AGS), un plan de prévention des violences et des abus dans le sport, portant notamment sur la lutte contre les discriminations raciales et basées sur l'origine ethnique, la nationalité, les croyances ou le statut de séjour

AXE 4

Une ville responsable

La Ville de Genève met en place une politique du personnel qui reflète la diversité genevoise et qui donne à ses collaborateurs et collaboratrices les outils leur permettant de répondre aux différents publics et d'évoluer sereinement dans un contexte de diversité culturelle.

OBJECTIF 23

Identifier, sur la base d'une étude académique, les bonnes pratiques favorables à l'accroissement du rôle inclusif de l'administration municipale et propres à garantir l'égalité des chances dans le recrutement des collaborateurs et collaboratrices, au regard notamment de l'origine

OBJECTIF 24

Participer à une étude comparative des pratiques RH de la Ville en matière de diversité, menée par l'Université de Saint-Gall

OBJECTIF 25

Créer et pourvoir un poste de chargé-e de projets Diversité RH et inclusion, chargé-e notamment de développer la politique RH en matière de diversité culturelle au sein de l'administration municipale

OBJECTIF 26

Concevoir et déployer un dispositif de lutte contre les discriminations au travail (conjointement avec la lutte contre le harcèlement sexuel)

OBJECTIF 27

Mettre sur pied des formations en matière de diversité culturelle et concernant les discriminations, à l'intention des collaborateurs et collaboratrices de la Ville

OBJECTIF 28

Tenir un monitoring de la diversité culturelle du personnel

AXE 5

Une ville participative

La Ville de Genève encourage la participation à la vie de la Cité des personnes issues de la migration ou minorisées en raison de leur origine, nationalité, apparence, croyance ou statut de séjour.

OBJECTIF 29

Offrir un soutien financier et logistique aux associations menant des activités d'intégration auprès des publics issus de la migration

OBJECTIF 30

Promouvoir des mesures incitatives à l'intention des habitant-e-s issus de la migration lors de toute démarche participative se déroulant dans les quartiers

OBJECTIF 31

Développer la participation culturelle des publics issus de la migration ou minorisés en raison de leur origine, nationalité, apparence, croyance ou statut de séjour

