

Bilan

2016 — 2020

- ↘ **LE MOT DE LA MAIRE** → 3
- ↘ **L'ESSENTIEL** → 4
- ↘ **POLITIQUE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ :
PRÉSENTATION ET HISTORIQUE** → 5
- ↘ **RÉALISATIONS GÉNÉRALES 2016 - 2020** → 6
- ↘ **RÉALISATION DE LA FEUILLE DE ROUTE
2016 - 2020** → 7
- ↘ **LES AUTRES RÉALISATIONS
EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ** → 19
- ↘ **EVALUATION ET PERSPECTIVES** → 20

Sommaire

LE MOT DE LA MAIRE

L'ESSENTIEL

POLITIQUE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ : PRÉSENTATION ET HISTORIQUE

RÉALISATIONS GÉNÉRALES 2016 - 2020

RÉALISATION DE LA FEUILLE DE ROUTE 2016 - 2020

LES AUTRES RÉALISA- TIONS EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ

EVALUATION ET PERSPECTIVES

Genève est une ville de diversité. Avec des ressortissant-e-s originaires de 190 pays à travers le monde, elle offre, sur un territoire restreint, un formidable mélange de populations et de cultures. Ce métissage fait partie de l'identité même de Genève, de son ADN, et constitue une immense richesse pour notre Ville. Bien sûr, le multiculturalisme propre à notre commune ne met pas pour autant ses habitant-e-s à l'abri des discriminations. Dans un contexte marqué par la montée de mouvements politiques et sociaux, qui attisent le repli identitaire et désignent l'Autre, le différent, comme boucs émissaires, certains groupes de notre population sont parfois confrontés au rejet, aux préjugés et à une forme de stigmatisation.

C'est conscient des enjeux actuels autour de cette question que le Conseil administratif de la Ville a adopté, en 2014, un texte de politique générale plaçant au rang de ses priorités la défense de la diversité. Ce faisant, il a opté pour une approche spécifique et non-stigmatisante de la diversité, fondée sur le principe d'inclusion sociale. En clair ? Il s'agit de se focaliser sur ce qui rassemble les individus plutôt que sur ce qui les divise. Et d'affirmer, de manière très claire, que l'ensemble des habitant-e-s de notre commune, quelle que soit leur origine, religion, nationalité ou durée de résidence, font partie intégrante de Genève, y ont leur place et contribuent à la définir. Une approche qui offre ainsi un contrepoint déterminant face aux « politiques d'intégration » assimilationnistes qui peuvent parfois être observées ailleurs.

Sur la base de cet engagement politique fort, 18 objectifs ont été définis dans une feuille de route ambitieuse pour la législature 2015-2020. Depuis lors, l'ensemble de l'administration municipale travaille pour sa mise en œuvre et pour faire que chacune, chacun, soit traité-e sur un pied d'égalité dans notre commune.

Aujourd'hui, à l'heure d'un premier bilan, nous pouvons être fier-ère-s du travail déjà accompli. En cinq ans, beaucoup de choses ont été entreprises. De bons projets ont été développés dans les domaines de la culture, du sport, de la petite enfance, de l'action sociale, du logement, de la sécurité ou encore des ressources humaines. La plupart des objectifs fixés dans la feuille de route ont été atteints, un réseau diversité solide s'est mis en place et des réflexions importantes ont été menées.

Mais il reste encore beaucoup à faire pour donner une image positive de la diversité et la débarrasser de certains stéréotypes qui lui collent à la peau. Il s'agira donc, dans les années à venir, de poursuivre l'important travail initié, de redoubler d'efforts. Pour le bien-être de l'ensemble de ses habitant-e-s ; et pour faire de Genève une ville véritablement accueillante, accessible, non discriminante et responsable.

Sandrine Salerno,
Maire de la Ville de Genève

LE MOT DE LA MAIRE

L'ESSENTIEL

POLITIQUE EN
MATIÈRE DE DIVERSITÉ :
PRÉSENTATION ET
HISTORIQUERÉALISATIONS
GÉNÉRALES 2016 - 2020RÉALISATION DE
LA FEUILLE DE ROUTE
2016 - 2020LES AUTRES RÉALISA-
TIONS EN MATIÈRE
DE DIVERSITÉEVALUATION
ET PERSPECTIVES

→ Le Conseil administratif de la Ville de Genève a adopté en 2014 une politique municipale en matière de diversité qui place au rang de ses priorités la cohésion sociale, la valorisation de la diversité et la lutte contre les discriminations.

→ Elle a été suivie en 2016 d'une feuille de route définissant 4 axes stratégiques et 18 objectifs pour la période 2016-2020. Les axes promeuvent une ville:

- Accueillante
- Accessible
- Non discriminante
- Responsable

→ Ce rapport présente les principales actions réalisées durant la période 2016-2020. Il présente ainsi:

- l'historique et l'esprit dans lequel est déployée la politique,
- les réalisations générales effectuées durant cette période,
- l'état de réalisation des 18 objectifs fixés en 2016,
- une évaluation globale de la politique menée et ses perspectives.

→ Une politique transversale en matière de diversité s'avère nécessaire et d'autant plus justifiée dans le contexte social et politique actuel, marqué par la montée de mouvements politiques et sociaux qui tendent à dénier l'égalité des droits et de traitement de certains groupes de population. A cet égard, la politique de la Ville remplit les objectifs qu'elle s'est fixée. Elle mérite cependant d'être renforcée, notamment en termes de transversalité et de communication, et complétée, en reflétant mieux l'ensemble des projets mis en œuvre par l'administration municipale en matière de diversité. Son périmètre d'action mérite également d'être interrogé.

→ La Ville de Genève réaffirme que la diversité et l'inclusion constituent des principes directeurs de son action politique et entend poursuivre le déploiement de sa politique en matière de diversité.

Une politique transversale en matière de diversité s'avère nécessaire et d'autant plus justifiée dans le contexte social et politique actuel, marqué par la montée de mouvements politiques et sociaux qui tendent à dénier l'égalité des droits et de traitement de certains groupes de population.

LE MOT DE LA MAIRE

L'ESSENTIEL

POLITIQUE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ : PRÉSENTATION ET HISTORIQUE

RÉALISATIONS GÉNÉRALES 2016 – 2020

RÉALISATION DE LA FEUILLE DE ROUTE 2016 – 2020

LES AUTRES RÉALISATIONS EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ

EVALUATION ET PERSPECTIVES

En novembre 2009, le Conseil municipal de la Ville de Genève a adopté la motion M-781 intitulée « Pour une mise en œuvre communale de la politique d'intégration des étrangers et des étrangères ». Premièrement, celle-ci invitait le Conseil administratif à définir et mettre en œuvre une politique d'intégration adaptée aux besoins de la Ville de Genève. Deuxièmement, il était demandé au Conseil administratif de développer, piloter et promouvoir des projets favorisant l'accueil et l'intégration des personnes étrangères en soutenant le travail des associations actives dans ce domaine. Enfin, la motion invitait le Conseil administratif à coordonner cette politique avec les acteurs et les actrices concerné-e-s, notamment le Bureau de l'intégration des étrangers (BIE), le secteur associatif, ainsi que d'autres communes et la Confédération.

En réponse, le Conseil administratif a décidé de développer une politique publique visant à placer la valorisation et le respect de la diversité des habitant-e-s de son territoire ainsi que la lutte contre les discriminations au rang de ses priorités. Pour ce faire, il a voté, en 2010, l'adhésion de la Ville au Programme Cités Interculturelles du Conseil de l'Europe et a chargé la délégation Agenda 21 (aujourd'hui service Agenda 21 - Ville durable) de piloter le processus de mise en œuvre d'une politique municipale en matière de diversité. La position du Conseil administratif, qui intègre la diversité dans une stratégie globale de développement durable, fait écho au nouvel Agenda 2030 adopté récemment par les Etats-membres des Nations Unies, qui formule des Objectifs du développement durable (ODD) qui reposent fortement sur des enjeux sociaux, tels que le respect des droits humains, la lutte contre les inégalités et la promotion de villes inclusives.

Un texte de politique générale allant dans ce sens a été adopté en juillet 2014. Sur la base de cet engagement, le « Réseau diversité en Ville de Genève » (voir encadré) a participé à la définition de 4 priorités et 18 objectifs réunis dans une feuille de route 2016 – 2020, adoptée par le Conseil administratif en juin 2016. Selon l'esprit transversal de la politique en matière de diversité, la mise en œuvre de cette feuille de route a été répartie dans les différents départements de l'administration en fonction des missions et des compétences de ces derniers. Ce rapport présente les principales actions réalisées durant la période 2016 – 2020.

« DIVERSITÉ » : DE QUOI PARLE-T-ON ?

La politique en matière de diversité a pour vocation première de se concentrer sur les enjeux liés à l'origine, la religion, la nationalité et le permis de séjour, ainsi que sur la problématique des discriminations raciales au sens large.

Pour la feuille de route 2016 – 2020, le cadre de la politique a été étendu afin d'identifier d'autres publics à risque d'exclusion (objectifs 9 et 10). Cette démarche a abouti en 2019 à la mise en place d'un plan d'action en accessibilité universelle, dédié en premier lieu aux personnes en situation de handicap.

LE RÉSEAU DIVERSITÉ EN VILLE DE GENÈVE

Le Réseau diversité en Ville de Genève est un groupe ressource interdépartemental créé en 2014. Il a pour mission de coordonner la mise en œuvre de la politique en matière de diversité dans une perspective transversale et a rédigé la feuille de route 2016 – 2020. Une à deux personnes par département ont été déléguées par les Directions de départements pour composer ce groupe.

LE MOT DE LA MAIRE

L'ESSENTIEL

POLITIQUE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ : PRÉSENTATION ET HISTORIQUE

RÉALISATIONS GÉNÉRALES 2016 – 2020

RÉALISATION DE LA FEUILLE DE ROUTE 2016 – 2020

LES AUTRES RÉALISA- TIONS EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ

EVALUATION ET PERSPECTIVES

Jun 2016 → Adoption de la feuille de route Diversité 2016 – 2020 par le Conseil administratif.

Juillet 2016 → Mise en ligne d'un dossier d'information dédié à la politique en matière de diversité (www.geneve.ch/diversite).

Septembre 2016 → Création de la catégorie « diversité » dans l'agenda de la Ville de Genève.

Octobre 2016 → Adhésion de la Ville de Genève au groupe de travail « Intégration » de l'Union des villes suisses (UVS).

Novembre 2016 → Adhésion de la Ville de Genève à la Conférence suisse des délégués cantonaux, communaux et régionaux à l'intégration. Elle participe depuis aux différents événements de ce réseau et est consultée lors de modifications de lois ou d'ordonnances fédérales. Les contacts avec d'autres communes ou cantons, ainsi qu'avec la Confédération, sont ainsi renforcés.

Mars 2017 → Publication d'une brochure présentant la feuille de route 2016 – 2020 et envoi aux institutions et associations partenaires, ainsi qu'à tous les services de l'administration municipale. Elle est également distribuée lors d'événements publics ou pour présenter l'action de la Ville à d'autres communes et cantons.

Septembre 2017 → Publication d'un dossier intitulé « Genève, Ville de diversité » dans le magazine Vivre à Genève n° 72 pour présenter au grand public les actions de la Ville dans le domaine.

Septembre 2017 → Dans le cadre de son projet « StoryCities », le Programme Cités interculturelles du Conseil de l'Europe a sélectionné la Ville de Genève parmi 6 villes exemplaires pour leur action en matière de diversité. Plusieurs projets menés ou soutenus sont présentés dans un film (www.geneve.ch/actualites/dossiers-information/geneve-ville-diversite/accueil/videos/).

Avril 2018 → Organisation d'une journée de réflexion intitulée « chantier Diversité 2018 » réunissant 6 départements et 19 services municipaux dans le but de réaliser le bilan intermédiaire de la feuille de route 2016 – 2020.

Octobre 2018 → Restitution publique du bilan intermédiaire aux associations et institutions partenaires.

RÉALISATION DE
LA FEUILLE DE ROUTE
2016 - 2020

4 axes
stratégiques
Une ville...

1 ^{P.8}
accueillante

2 ^{P.11}
accessible

non ^{P.14}
discriminante 3

4
responsable
^{P.17}

AXE 1

Une ville accueillante

LA PRIORITÉ
DU CONSEIL
ADMINISTRATIF

La Ville de Genève mène une politique d'accueil bienveillante et systématique qui souligne d'emblée que les résident-e-s de la commune sont bienvenu-e-s.

AXE 1**UNE VILLE
ACCUEILLANTE****RÉALISATIONS
2016 – 2020****OBJECTIF 1**

Redéfinir le concept de la cérémonie d'accueil des nouveaux et nouvelles habitant-e-s en termes de fréquence, de lieu et de programmation pour satisfaire à un accueil conforme aux principes énoncés par la politique.

- Une enquête auprès des invité-e-s à la cérémonie, ainsi qu'auprès des services municipaux et cantonaux participants, a été réalisée. Elle démontre que le format actuel est adapté aux besoins.
- Au vu des questions fréquentes de la part des participant-e-s en lien avec la santé et le marché du travail, les Hôpitaux Universitaires de Genève (HUG) et l'Office cantonal de l'emploi (OCE) participent à la cérémonie depuis l'édition 2018.
- Une nouvelle formule incluant l'intervention d'une humoriste qui brosse un tableau de la vie genevoise, l'histoire de notre Cité ainsi que ses traditions et mœurs, a été testée en 2019. Cette intervention a été très appréciée par les invité-e-s et sera probablement reprise pour les prochaines éditions, dans une version affinée.
- Il est envisagé d'utiliser de manière récurrente le projet de sensibilisation « Genève, sa gueule » (voir objectif 11) pour animer la cérémonie. Dans sa volonté de valoriser et reconnaître la diversité de la population genevoise, ce projet est particulièrement bien adapté à l'accueil des nouveaux et nouvelles habitant-e-s.

OBJECTIF 2

Redéfinir le concept de la cérémonie d'accueil des candidat-e-s à la naturalisation en termes de fréquence, de lieu et de programmation pour offrir un accueil conforme à la politique de la Ville de Genève en la matière.

- La dénomination de la manifestation a été modifiée en « Cérémonie de bienvenue des nouvelles naturalisées et nouveaux naturalisés », suite à l'approbation, le 28 mars 2018, par le Conseil administratif d'une directive générale relative au processus d'établissement du préavis communal en matière de naturalisation. Cette directive générale se fonde elle-même sur la directive du Département de la sécurité et de l'économie du 1er octobre 2017, qui concerne la procédure de naturalisation dans le canton de Genève, laquelle définit notamment le champ de compétence des communes en la matière.
- La procédure en vertu de laquelle étaient invité-e-s à des séances d'information l'ensemble des candidat-e-s ayant obtenu un préavis positif de la Ville de Genève est également modifiée. L'invitation s'adresse désormais uniquement aux candidat-e-s ayant d'ores et déjà prêté serment.

OBJECTIF 3

Créer un réseau de l'accueil interservices et interdépartemental pour coordonner les activités, échanger des informations et mener une réflexion concertée autour des différentes activités liées à la politique de l'accueil en Ville de Genève.

- Fusionné avec l'objectif 4.

AXE 1**UNE VILLE
ACCUEILLANTE****RÉALISATIONS
2016 – 2020****OBJECTIF 4**

Entreprenre une concertation avec le canton et les autres communes genevoises autour des questions de l'accueil et acquérir une bonne connaissance des dynamiques migratoires, des spécificités et des besoins selon les différents publics en participant au Réseau d'accueil genevois (RAG).

→ Le RAG a évolué en une plateforme intercommunale coordonnée par le Bureau de l'intégration des étrangers (BIE). La Ville de Genève participe à la plateforme et s'efforce de coordonner ses activités d'accueil avec le canton et les autres communes.

demande. Les nouvelles et nouveaux arrivant-e-s ont exprimé le besoin d'obtenir des informations ciblées et une orientation vers les services et prestations de la Ville. Cela est pris en charge par les Points Infos.

→ Le service social soutient ponctuellement les associations de quartier qui souhaitent organiser un événement ou une visite de quartier.

OBJECTIF 5

Renforcer et systématiser un accueil des nouveaux et des nouvelles habitant-e-s dans les huit quartiers de la Ville de Genève afin d'offrir une primo-information sur les institutions et les prestations municipales de proximité.

→ En 2017, un dispositif d'accueil coordonné entre l'accueil officiel de la Ville et l'accueil de proximité dans chaque quartier a été mis sur pied pour permettre une meilleure information sur les prestations municipales.

→ Une enquête du service social a été réalisée en 2018 auprès des nouveaux et nouvelles habitant-e-s pour ajuster le dispositif d'accueil dans les quartiers. L'enquête a démontré que les visites de quartiers ne répondaient pas à une

AXE 2

Une ville accessible

LA PRIORITÉ
DU CONSEIL
ADMINISTRATIF

La Ville de Genève mène une politique d'accessibilité aux prestations publiques municipales. Par souci d'équité, elle atténue les obstacles (administratifs, linguistiques, notamment) que peuvent rencontrer ses résident-e-s.

AXE 2

UNE VILLE ACCESSIBLE

RÉALISATIONS 2016 – 2020

OBJECTIF 6

Tous les services de proximité auront la possibilité de faire adapter et traduire en six langues plusieurs supports de communication.

- Les services de la Ville de Genève réalisant des supports de communication ont été sensibilisés à la thématique du langage accessible et interculturel, ainsi qu'aux besoins des publics allophones.
- Entre 2015 et 2018, 60 documents contenant de l'information de base relative aux prestations municipales ont été traduits dans les langues les plus fréquemment parlées dans la Cité. Ils ont été largement diffusés auprès des usagères et usagers via les associations communautaires.
- Plusieurs associations œuvrant dans le domaine socio-sanitaire ont pu bénéficier de l'offre de traduction.
- Les services ont intégré la simplification et la traduction des documents dans leur budget communication.

OBJECTIF 7

Des médiateurs et médiatrices communautaires seront à disposition des publics allophones les plus nombreux dans la commune en relation avec les principales prestations municipales de proximité.

- Une expérience pilote de permanence en langue étrangère a été menée entre janvier et juin 2016 aux Points info de la Ville de Genève (non-reconduite à ce jour).
- Les professionnel-le-s du social ont été sensibilisé-e-s à l'importance de faire appel aux associations communautaires qui délivrent des permanences en langue d'origine. Ils et elles entretiennent des liens étroits avec ces associations pour la transmission régulière d'informations.

OBJECTIF 8

La Ville de Genève disposera d'un annuaire des compétences linguistiques des collaborateurs et collaboratrices, assorti d'une procédure d'utilisation en faveur des publics allophones.

- Non-réalisé. Au vu des conditions fixées dans les règlements municipaux concernant l'utilisation des compétences des collaborateurs et collaboratrices de la Ville, le projet a été abandonné.

OBJECTIF 9

Une procédure d'identification des publics à besoins spécifiques, avec leur participation et un plan d'action adapté, sera élaborée et mise en œuvre.

- Le Département de la cohésion sociale et de la solidarité (DCSS) dispose d'une méthodologie de diagnostic participatif avéré en matière d'identification des publics concernés par le non-recours aux prestations municipales. Cette méthode permet d'inclure services et usagères et usagers dans une démarche commune de qualification des besoins et de priorisation des mesures destinées à favoriser l'égalité des chances face au service public. Par ailleurs, une étude, cofinancée par le Bureau de l'intégration des étrangers (BIE) et portant sur le recours des collectifs migrants aux prestations du DCSS, a été réalisée en 2016. Elle a notamment mis en relief l'importance de travailler avec les associations communautaires.
- La Fédération genevoise des associations de personnes handicapées et de leurs proches (Fégaph) a conduit, en partenariat avec le DCSS et grâce à un cofinancement du programme G'Innove (programme d'encouragement à l'innovation sociétale de la Ville de Genève) et d'une fondation privée, un état des lieux des mesures existantes dans le domaine de

AXE 2

UNE VILLE ACCESSIBLE

RÉALISATIONS 2016 – 2020

l'accessibilité aux prestations municipales pour les personnes en situation de handicap.

- Un plan d'action en faveur des personnes en situation de handicap, issu d'un diagnostic participatif, a été adopté par le Conseil administratif en 2019.

OBJECTIF 10

Un règlement municipal sera adopté pour pérenniser les mesures entreprises et jugées efficaces en matière d'accessibilité.

- Une commission interdépartementale chargée de définir une politique d'accessibilité universelle a été créée. Sa mission est d'identifier des critères d'accessibilité applicables aussi largement que possible à l'ensemble des prestations de l'administration municipale. Ces critères, en cours d'élaboration, n'ont pas encore été formalisés dans un règlement.

AXE 3

Une ville non discriminante

LA PRIORITÉ
DU CONSEIL
ADMINISTRATIF

La Ville de Genève mène une politique active de lutte contre les idées reçues, les stéréotypes et les discriminations de toute forme. Pour ce faire, elle développe une action publique et soutient les efforts de tiers institutionnels ou associatifs.

AXE 3**UNE VILLE
NON DISCRIMINANTE****RÉALISATIONS
2016 – 2020****OBJECTIF 11**

Entreprendre une sensibilisation en matière de non-discrimination destinée à la population de la Ville de Genève en poursuivant le projet « Genève, sa gueule », afin de valoriser le site Internet dédié, de poursuivre la collecte de portraits photographiques et biographiques, ainsi que d'envisager son développement selon les différents territoires et les différents publics de la Ville de Genève.

- Plus de 2'000 portraits de Genevois et de Genevoises ont été réalisés depuis 2014, lors d'une vingtaine de prises de vue menées dans différents lieux et auprès de différents publics.
- Plusieurs expositions ont été organisées en 2015, 2016 et 2017, dont la dernière, au Musée Rath, a accueilli près de 6'000 personnes.
- 2 campagnes d'affichage public ont été menées en 2016 et 2017.

biais d'ateliers, conférences, tables rondes, rencontres, expositions, projections, etc.;

- favorise un renforcement du réseau associatif et institutionnel actif sur cette thématique.

Pour toutes ces raisons, la Ville de Genève a poursuivi son engagement dans l'organisation de cet événement.

- Depuis 2016, le service Agenda 21 – Ville durable assure la coordination générale de la Semaine contre le racisme en Ville de Genève.
- La communication est harmonisée et centralisée: un site web (www.geneve.ch/sacr) et un programme papier sont édités chaque année.
- 3 départements (Département des finances et du logement, Département de la culture et du sport, et Département de la cohésion sociale et de la solidarité) sont impliqués dans l'organisation d'environ 10 événements par année, en lien avec de nombreux partenaires associatifs et institutionnels.

OBJECTIF 12

Renforcer et clarifier l'implication de la Ville de Genève dans le cadre de la Semaine contre le racisme, à travers une redéfinition des motivations politiques à participer à cet événement et à la coordination de la communication à destination du public sur les activités et projets menés par différents services ou départements de l'administration.

La Semaine contre le racisme:

- permet de rendre visible la thématique de la discrimination raciale dans l'espace public;
- contribue à porter un discours public contre ces discriminations;
- propose des outils d'information et de sensibilisation, aussi bien au grand public qu'aux différent-e-s acteurs et actrices de la lutte contre les discriminations raciales, par le

OBJECTIF 13

Offrir un soutien financier et logistique aux associations et autres entités civiles menant des activités de lutte contre les discriminations, et organiser des événements ponctuels de sensibilisation en partenariat avec ces associations ou entités.

- Chaque année, environ 30 subventions ponctuelles, 10 subventions nominatives¹ et diverses gratuités sont accordées par la Ville.

1. Association pour la promotion des droits humains (APDH), Camarada, Centre de Contact Suisse-Immigrés (CCSI), Centre Ecoute Contre le Racisme, Collectif de soutien aux sans-papiers de Genève, Coordination intercommunautaire contre l'antisémitisme et la diffamation (CICAD), Fédération Maison Kultur, Institut des cultures arabes et méditerranéennes (ICAM), Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme – Genève (LICRA), Université Populaire Albanaise.

AXE 3

UNE VILLE NON DISCRIMINANTE

RÉALISATIONS 2016 – 2018

OBJECTIF 14

Accueillir un séminaire du Programme Cités interculturelles du Conseil de l'Europe afin de poursuivre et renforcer la participation de la Ville de Genève à ce réseau en vue d'échanger des bonnes pratiques en matière de lutte contre les discriminations et de valoriser à l'échelle européenne les actions menées dans cette perspective par la Ville de Genève.

- A l'occasion du 70ème anniversaire de la Déclaration universelle des Droits de l'Homme, un séminaire Cités interculturelles sur le thème « Les droits humains au niveau local : prévenir les discriminations à travers une perspective intersectionnelle » a été organisé en octobre 2018. Il a réuni des représentant-e-s de villes membres du Programme Cités interculturelles et des associations locales.

OBJECTIF 15

Mener en partenariat avec d'autres services de la Ville de Genève, ou des organismes publics et privés externes, un travail de sensibilisation régulier pour dépasser les stéréotypes sur le marché de l'emploi, dans la formation, le logement ou encore l'espace public.

- Dans le cadre de la Semaine contre le racisme 2017, dont le thème portait sur les discriminations en emploi, une table ronde sur l'accès au marché du travail des personnes sans statut légal, et une conférence intitulée « Histoires et traces de discriminations : des saisonniers et saisonnières aux réfugié-e-s (1931-2017) », ont été organisées.

OBJECTIF 16

Reconnaître publiquement, politiquement et symboliquement la contribution de la migration de travail au développement de Genève en menant un travail de mémoire lié aux saisonniers (demandé par la motion M-891) et en actualisant cette réflexion sous un angle artistique, historique et politique pour éclairer la situation de la migration de travail à l'heure actuelle.

- En 2016, un inventaire des archives existantes sur cette thématique a été réalisé en vue de leur valorisation ultérieure.
- Une exposition intitulée « Nous, saisonniers, saisonnières... Genève 1931-2019 » combinant des approches historiques, mémorielles et artistiques s'est tenue du 30 octobre au 24 novembre 2019 à l'espace d'exposition Le Commun (www.geneve.ch/expo-saisonniers). De nombreux événements (conférences, projections de films, débats, échanges d'expériences de migrations) ont été organisés à cette occasion, en partenariat avec le milieu associatif. L'exposition a été initiée par le service Agenda 21 – Ville durable et le service culturel, et conçue et réalisée par les Archives Contestataires, le Collège du travail et Rosa Brux. Elle a accueilli près de 6'400 visiteurs et visiteuses.

AXE 4



Une ville responsable

LA PRIORITÉ
DU CONSEIL
ADMINISTRATIF

En tant qu'institution employeuse et prestataire de services, la Ville s'engage à mettre en place une politique du personnel qui reflète la diversité genevoise et qui donne à ses collaborateurs et collaboratrices les outils leur permettant de se sentir à l'aise dans un environnement complexe et de répondre au mieux aux différents publics.

AXE 4**UNE VILLE
RESPONSABLE****RÉALISATIONS
2016 – 2020****OBJECTIF 17**

Mettre sur pied des actions de formation et développer des outils sur-mesure, selon les scénarii de mise en œuvre élaborés sur la base des conclusions d'un mandat externe mené entre 2014 et 2015 auprès de deux services volontaires.

- Des interventions (accompagnement, réflexion et échange d'expérience entre pair-e-s sur les pratiques professionnelles) sont mises sur pied. Elles permettent de reconnaître les aptitudes sociales et relationnelles dont disposent déjà les collaborateurs et les collaboratrices. Les interventions servent aussi à identifier des outils à développer.
- Deux formations sont proposées au Guide annuel de formation de la Ville ou sur-mesure :
 - Un atelier centré sur la recherche de solutions. Il vise les collaborateurs et collaboratrices en contact avec les usagères et les usagers.
 - Une formation destinée aux cadres et aux responsables hiérarchiques. Elle aborde les enjeux au sein des équipes et dans l'accompagnement de situations de terrain.
- Ces actions ont concerné près de 200 personnes entre 2017 et 2018.
- La formation « Migrations, diversité culturelle et service public » a été dispensée fin 2019 et reconduite en 2020. Plusieurs services préparent des formations sur-mesure.

OBJECTIF 18

Etablir un monitoring annuel de la diversité concernant le personnel travaillant en contexte de diversité et l'intégration de la diversité dans la gestion des ressources humaines.

- Des indicateurs de suivi ont été développés. Ils intègrent le Bilan social des ressources humaines depuis l'édition 2017. Les documents sont mis à disposition sur Internet (www.geneve.ch/administration-municipale/departement-finances-logement/services-municipaux/direction-ressources-humaines/).

LE MOT DE LA MAIRE**L'ESSENTIEL****POLITIQUE EN
MATIÈRE DE DIVERSITÉ :
PRÉSENTATION ET
HISTORIQUE****RÉALISATIONS
GÉNÉRALES 2016 – 2020****RÉALISATION DE
LA FEUILLE DE ROUTE
2016 – 2020****LES AUTRES RÉALISA-
TIONS EN MATIÈRE
DE DIVERSITÉ****EVALUATION
ET PERSPECTIVES**

Si les objectifs de mise en œuvre qui figurent dans cette feuille de route ont le mérite d'être ciblés et très concrets, ils ne reflètent pas pour autant l'ensemble des actions menées par l'administration municipale en matière de diversité.

Sans prétendre à l'exhaustivité, il faut ainsi mentionner toute une série d'actions entreprises par les différents services et départements de la Ville qui, si elles ne figurent pas dans la feuille de route 2016 – 2020, participent néanmoins de manière claire et importante à la mise en œuvre de la politique en matière de diversité. Pour exemple, nous pouvons mentionner les actions suivantes :

→ Groupes d'expression en langue française dans les bibliothèques municipales.

→ Formations spécifiques dispensées aux agent-e-s de la police municipale (notamment sur les enjeux liés à la situation des personnes Roms).

→ Prestations d'accueil et d'orientation adaptées aux différents publics dans les institutions culturelles.

→ Formations pour les nouveaux collaborateurs et nouvelles collaboratrices en Ville de Genève; formations spécifiques en lien avec l'accueil du public; cours de langue pour certain-e-s collaborateurs et collaboratrices.

→ Mesures développées pour rendre les prestations sportives et culturelles accessibles aux personnes migrantes, en particulier du domaine de l'asile.

→ Nombreux partenariats institutionnels ou associatifs au Musée d'ethnographie de Genève (MEG). Par exemple: kit d'apprentissage du français à partir des collections du MEG – « Parlez-vous MEG ? ».

→ Projet Eveil aux langues dans les institutions de la petite enfance.

→ Cours de français dans les parcs.

→ Sensibilisation aux droits politiques pour les personnes de nationalité étrangère ayant le droit de vote au niveau communal.

→ Actions de proximité et communautaires dans les quartiers (troc social, groupes solidaires).

Toute une série d'actions entreprises par les différents services et départements de la Ville qui ne figurent pas dans la feuille de route 2016 – 2020 participent néanmoins de manière claire et importante à la mise en œuvre de la politique en matière de diversité.

LE MOT DE LA MAIRE

L'ESSENTIEL

POLITIQUE EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ : PRÉSENTATION ET HISTORIQUE

RÉALISATIONS GÉNÉRALES 2016 - 2020

RÉALISATION DE LA FEUILLE DE ROUTE 2016 - 2020

LES AUTRES RÉALISATIONS EN MATIÈRE DE DIVERSITÉ

EVALUATION ET PERSPECTIVES

EVALUATION

La grande majorité des objectifs fixés dans la feuille de route 2016 - 2020 ont été réalisés ou développés de manière satisfaisante.

La dimension transversale de la politique en matière de diversité constitue un atout indéniable dans son déploiement. L'appropriation de la politique et sa mise en œuvre par l'ensemble des services de l'administration constituent en effet des conditions indispensables à la réalisation des objectifs visés.

De manière plus générale, le déploiement de la politique a contribué à porter un message politique fort, propre à donner une image positive de la diversité, débarrassée des préjugés et stéréotypes, et à affirmer que l'ensemble des habitant-e-s, quelle que soit leur origine, religion, nationalité ou durée de résidence, font partie intégrante de notre Cité, y ont leur

place et contribuent à la définir. Cela est d'autant plus nécessaire dans un contexte marqué par la montée de mouvements politiques et sociaux qui tendent à dénier l'égalité des droits et de traitement de certains groupes de population considérés comme « étrangers » ou tout simplement « autres ».

Certaines pistes d'améliorations peuvent néanmoins être évoquées. Il apparaît en effet que les engagements du Conseil administratif en matière de diversité ne sont pas forcément encore bien connus par l'ensemble de l'administration. Un certain nombre de collaborateurs et collaboratrices de la Ville ont par ailleurs exprimé le souhait d'être mieux informé-e-s quant aux actions menées en matière de diversité et aux ressources à disposition afin de s'impliquer plus activement dans la mise en œuvre de la politique.

Un manque de clarté a également été relevé quant au périmètre de la politique. En effet, il apparaît que les axes qu'elle comporte peuvent concerner d'autres publics que ceux pris en compte initialement, et qui sont eux aussi touchés par des enjeux d'inclusion. C'est le cas notamment des personnes concernées par des questions liées au genre, à l'orientation sexuelle, au handicap ou à l'âge. Il est ainsi nécessaire d'interroger le périmètre d'action de la politique et son articulation avec les autres politiques municipales existantes.

Enfin, comme cela a été rappelé dans le chapitre précédent, plusieurs services ou institutions de la Ville de Genève développent des actions qui

Le déploiement de la politique a contribué à porter un message politique fort, propre à donner une image positive de la diversité [...] et à affirmer que l'ensemble des habitant-e-s, quelle que soit leur origine, religion, nationalité ou durée de résidence, font partie intégrante de notre Cité, y ont leur place et contribuent à la définir.

LE MOT DE LA MAIRE**L'ESSENTIEL****POLITIQUE EN
MATIÈRE DE DIVERSITÉ :
PRÉSENTATION ET
HISTORIQUE****RÉALISATIONS
GÉNÉRALES 2016 - 2020****RÉALISATION DE
LA FEUILLE DE ROUTE
2016 - 2020****LES AUTRES RÉALISA-
TIONS EN MATIÈRE
DE DIVERSITÉ****EVALUATION
ET PERSPECTIVES**

n'ont pas été incluses dans la feuille de route 2016 – 2020 lors de son adoption, ou qui sont apparues dans l'intervalle. La politique devra ainsi mieux refléter à l'avenir l'ensemble des actions entreprises par la Ville en matière de diversité.

En résumé, une politique transversale en matière de diversité s'avère nécessaire et d'autant plus justifiée dans le contexte social et politique actuel. A cet égard, la politique de la Ville remplit les objectifs qu'elle s'est fixée. Elle mérite cependant d'être renforcée, notamment en termes de transversalité et de communication, complétée, en reflétant mieux l'ensemble des projets mis en œuvre par l'administration municipale en matière de diversité, et son périmètre d'action mérite d'être interrogé.

PERSPECTIVES

Face aux constats décrits ci-dessus, la Ville de Genève entend poursuivre et développer son engagement politique fort en matière de cohésion sociale, de valorisation de la diversité et de lutte contre les discriminations. Elle compte ainsi :

- Réaffirmer que la diversité et l'inclusion constituent des principes directeurs de son action politique.
- Poursuivre et renforcer la mise en œuvre transversale de la politique en matière de diversité.
- Interroger le périmètre de la politique.
- Améliorer l'information donnée aux collaborateurs et collaboratrices sur les actions menées par la Ville en matière de diversité, sur les ressources à disposition (formations, financements de projets, partenariats) et favoriser leur implication dans le développement de la politique.
- Adopter une nouvelle feuille de route pour la législature 2020-2025 qui :
 - tienne compte des éléments énoncés ci-dessus et,
 - rende compte de manière la plus complète possible des actions menées par l'ensemble des services de la Ville en matière de diversité.

De manière plus générale, la Ville continuera à :

- Proposer des prestations et un service public éthique et respectueux de la diversité comme des besoins spécifiques de certains publics.
- Faire de la Ville de Genève une employeuse responsable et exemplaire.

La Ville de Genève entend poursuivre et développer son engagement politique fort en matière de cohésion sociale, de valorisation de la diversité et de lutte contre les discriminations.

Plus d'information :

[geneve.ch/
diversité](https://geneve.ch/diversite)