



*Date de dépôt : 20 septembre 2023*

## **Réponse du Conseil d'Etat** **à la question écrite de Jacklean Kalibala : Qu'allons-nous faire** **contre le racisme anti-Noir ?**

En date du 23 juin 2023, le Grand Conseil a renvoyé au Conseil d'Etat une question écrite ordinaire qui a la teneur suivante :

*Considérant que :*

- *Genève compte la plus grande population de personnes afrodescendantes de la Suisse ;*
- *le rapport mandaté par le Service de lutte contre le racisme de décembre 2022 qui dresse un état des lieux du racisme structurel en Suisse<sup>1</sup>, constate que le racisme est bien implanté dans la société suisse et affecte les citoyens et citoyennes suisses à tous les niveaux ;*
- *le rapport 2022 des centres d'écoute du racisme de Suisse a recensé une augmentation des cas de discrimination raciale. La majorité des incidents sont survenus sur le lieu de travail et dans le secteur de la formation. Le racisme anti-Noir était le motif de discrimination le plus fréquent (276/708)<sup>2</sup> ;*
- *la mise en place du Centre d'écoute contre le racisme à Genève en 2014 a permis de venir en aide aux victimes, mais également de mettre en évidence les cas de discrimination raciale. Le rapport de 2021 retrouve 42% de racisme anti-Noir dans les cas déclarés. Les incidents relatifs au racisme anti-Noir, qui ont été constatés pour 2021, l'ont été le plus*

---

<sup>1</sup> Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population (SFM), *Racisme structurel en Suisse : un état des lieux de la recherche et de ses résultats.*

<sup>2</sup> *Rapport sur la discrimination raciale en Suisse établi sur la base des données du système de documentation et de monitoring du racisme DoSyRa.*

*souvent dans l'espace public et dans le domaine de l'administration publique ;*

- jusqu'à présent la plupart des mesures antiracistes visent à soutenir les victimes et à changer les attitudes sans prendre en compte les dimensions structurelles et sociétales inhérentes au racisme ;*
- le racisme anti-Noir, forme prédominante du racisme à Genève, présente des particularités qui méritent d'être prises en charge spécifiquement, comme il se fait pour d'autres formes de discriminations (par exemple le genre et la discrimination LGBTQX),*

*mes questions sont donc les suivantes :*

- **Quelle stratégie globale est proposée pour réduire la discrimination raciale dite « structurelle », en particulier anti-Noir, au sein de l'administration publique ?***
- **Comment seront intégrées les données issues du travail du Centre d'écoute contre le racisme dans la mise en place de mesures spécifiques et concrètes ?***
- **Quelles mesures sont prévues pour repérer et sanctionner spécifiquement le racisme anti-Noir au sein de nos institutions publiques, nos établissements scolaires et nos lieux de formation ?***
- **Quels moyens financiers sont prévus pour soutenir de façon pérenne les associations œuvrant contre le racisme anti-Noir ?***
- **Quels moyens sont prévus pour valoriser et promouvoir la culture africaine, l'Histoire africaine et les contributions sociétales des Genevoises afrodescendantes et Genevois afrodescendants ?***

## RÉPONSE DU CONSEIL D'ÉTAT

Le Conseil d'Etat est particulièrement sensible aux expressions du racisme anti-Noir, et ceci depuis plusieurs années, raison pour laquelle il convient tout d'abord de dresser un bref portrait des actions déjà réalisées, afin de fournir les éléments de contexte nécessaires.

### Contexte

Le bureau de l'intégration et de la citoyenneté (jusqu'à la présente législature dénommé « bureau de l'intégration des étrangers », ci-après BIC), service qui, depuis l'entrée en vigueur le 15 septembre 2001 de la loi sur l'intégration des étrangers, du 28 juin 2001 (LIETr; rs/GE A 2 55), a été désigné comme responsable de la lutte contre le racisme sur le territoire genevois traite la problématique du racisme, dont notamment celle du racisme anti-Noir, de manière spécifique, à la fois par le biais de mesures identifiées en commun avec les populations concernées et en fournissant un cadre légal cantonal en la matière.

En 2020, le BIC a entamé un vaste processus de consultation d'une centaine de personnes et d'associations de personnes afrodescendantes ou de lutte contre le racisme, qui a abouti à une synthèse de 12 propositions.

La première de ces 12 propositions consistait à créer une fédération d'associations de personnes d'ascendance africaine. Cette proposition a été réalisée en mai 2022, avec la création de la Fédération des Associations d'Afrodescendant.e.x.s et de Noir.e.x.s de Genève (FAANG). Cette dernière s'est donné la tâche de faire le suivi de ces 12 propositions de mesures. Elle bénéficie pour cela d'un soutien financier conjoint du canton et de la Ville de Genève.

Le Conseil d'Etat tient à relever que ce processus de consultation a été particulièrement apprécié par le Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme. A la suite de la visite effectuée par ce dernier en Suisse du 17 au 26 janvier 2022, et en particulier à Genève le lundi 24 janvier 2022, il estime dans son rapport que ce type de consultation pourrait servir de modèle aux autres villes et cantons de Suisse :

*Depuis 2016, le racisme anti-Noir est considéré dans le canton et la Ville de Genève comme une forme particulière de violation des droits humains. Le Groupe de travail se félicite de cet exemple et des bonnes pratiques qui pourraient être reproduites dans d'autres villes et cantons [...]. Plus particulièrement, les consultations organisées en 2020 par le canton de Genève, avec la participation de la ville de Genève, qui ont rassemblé exclusivement des personnes d'ascendance africaine de toute la diaspora<sup>3</sup> [...].*

Parallèlement à ces consultations, le BIC apporte un soutien financier ponctuel à plusieurs projets et dispositifs de prévention ou de lutte contre le racisme et les discriminations. Il finance également le Centre Ecoute contre le racisme (C-ECR), auquel peuvent s'adresser les victimes ou les témoins. Cependant, le Conseil d'Etat considère qu'il serait nécessaire, dans un futur proche, d'élaborer une loi spécifique contre le racisme. Cela permettrait non seulement de prévenir plus efficacement les stéréotypes, préjugés, discriminations et violences à caractère raciste, mais aussi de favoriser une plus grande inclusion des minorités pouvant subir des préjudices du fait de leur appartenance ethnique, religieuse, culturelle ou nationale. Cette loi permettrait de mettre en œuvre et de concrétiser l'interdiction des discriminations fondées sur l'origine ou les convictions telle que garantie par la constitution de la République et canton de Genève, du 14 octobre 2012 (Cst-GE; rs/GE A 2 00), à son article 15.

Une telle loi spécifique serait articulée à la loi générale sur l'égalité et la lutte contre les discriminations, du 23 mars 2023 (LED; rs/GE A 2 90), entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet dernier, qui permet l'élaboration de plusieurs lois sectorielles.

Fort de ces différents éléments, il est possible de répondre aux différentes questions posées.

***Quelle stratégie globale est proposée pour réduire la discrimination raciale dite « structurelle », en particulier anti-Noir, au sein de l'administration publique ?***

Concernant la prévention des discriminations de ce type au sein de l'administration publique, les articles 4 à 9 LED pourraient permettre de réduire la discrimination raciale dite « structurelle », notamment anti-Noir, au sein de l'administration publique.

---

<sup>3</sup> Rapport du Groupe de travail d'experts sur les personnes d'ascendance africaine (<https://www.ohchr.org/fr/documents/country-reports/ahrc5154add1-visit-switzerland-report-working-group-experts-people>).

Par ailleurs, concernant de manière plus spécifique la formation du personnel de l'Etat, dans l'attente de la future loi sur la lutte contre le racisme, il est possible, par analogie, de se référer à la seule loi sectorielle existante à ce jour, la loi sur l'égalité et la lutte contre les discriminations liées au sexe et au genre, du 23 mars 2023 (LED-Genre; rs/GE A 2 91), laquelle, dans son article 14, dresse la liste des différents secteurs de l'Etat où des formations doivent être effectuées<sup>4</sup>.

Il convient de préciser que ces formations devront être suivies, quand cela est applicable, non seulement par le personnel de l'administration cantonale, mais également par les fonctionnaires municipaux des 45 communes genevoises, ainsi que par le personnel des institutions de droit public.

Par ailleurs, l'article 2A de la loi générale relative au personnel de l'administration cantonale, du pouvoir judiciaire et des établissements publics médicaux, du 4 décembre 1997 (LPAC; rs/GE B 5 05), prévoit que l'employeur doit créer des conditions qui permettent aux membres du personnel de travailler dans un climat de respect et de tolérance, exempt de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur une caractéristique personnelle, notamment l'origine.

Enfin, les membres du personnel ont la possibilité de lancer une alerte selon la loi sur la protection des lanceurs d'alerte au sein de l'Etat, du 29 janvier 2021 (LPLA; rs/GE B 5 07), afin de dénoncer un comportement raciste.

### ***Comment seront intégrées les données issues du travail du Centre d'écoute contre le racisme dans la mise en place de mesures spécifiques et concrètes ?***

Les données statistiques publiées chaque année par le C-ECR, qui démontrent les différents domaines dans lesquels se produisent les actes ou propos racistes, ont d'ores et déjà été intégrées et prises en compte dans le cadre des appels d'offre et des financements de projets, et ceci dès 2016,

---

<sup>4</sup> Art. 14 Formation : a) du corps de police; b) du personnel pénitentiaire; c) du personnel du pouvoir judiciaire; d) du personnel de l'état civil; e) du personnel des structures d'accueil préscolaire; f) du personnel enseignant et de l'accueil parascolaire; g) du personnel administratif et technique des établissements d'enseignement et de formation professionnelle; h) du personnel des professions de la santé et du personnel hospitalier ainsi que du personnel de soins à domicile; i) du personnel de l'éducation spécialisée; j) du personnel œuvrant en faveur de la cohésion sociale et en faveur des personnes migrantes et réfugiées; k) du personnel des centres de loisirs et de rencontre ainsi que des clubs et centres sportifs de la relève.

notamment en modifiant les conditions de dépôt, qui spécifient que l'Etat prendra en compte des projets luttant contre les différentes formes de racisme, dont, spécifiquement et nommément, le racisme anti-Noir.

***Quelles mesures sont prévues pour repérer et sanctionner spécifiquement le racisme anti-Noir au sein de nos institutions publiques, nos établissements scolaires et nos lieux de formation ?***

La future loi contre le racisme et son règlement d'application donneront le détail des mesures et des processus concernant le repérage ainsi que les sanctions face aux manifestations de racisme anti-Noir.

Par ailleurs, le C-ECR fonctionne d'ores et déjà comme ressource concernant les personnes victimes de racisme, ceci en collaboration et en coordination avec d'autres entités, notamment dans le domaine scolaire ou de la jeunesse.

L'Etat a en outre lancé une campagne d'information afin de rendre publics les différents organismes auxquels il est possible de s'adresser en cas d'actes, de propos ou de discriminations à caractère raciste, liste qui inclut, de manière spécifique, une association de personnes afrodescendantes disposant d'une permanence à cet effet, à savoir l'Université Populaire Africaine en Suisse (UPAF).

En plus de cette possibilité offerte aux victimes de racisme de s'adresser à ces instances indépendantes, le futur dispositif devra également prévoir des entités référentes internes aux différentes instances concernées.

Enfin, le règlement d'application mentionnera les sanctions qui devront être prises.

***Quels moyens financiers sont prévus pour soutenir de façon pérenne les associations œuvrant contre le racisme anti-Noir ?***

Le BIC finance de nombreux projets visant spécifiquement le racisme anti-Noir, ceci même en nombre croissant. Le dernier financement d'importance, en dehors de ceux concernant les projets ponctuels, a été l'attribution d'une nouvelle subvention, en 2023, à la FAANG, comme mentionné précédemment, aide financière qui est destinée à être reconduite annuellement.

Par ailleurs, en dehors des financements accordés par le BIC, étant donné le travail important de prévention qui devra être effectué ces prochaines années, et, partant, les besoins en matière de formation, notamment du personnel du canton, des communes et des institutions de droit public, des moyens financiers seraient nécessaires de la part des entités concernées.

Pour cela, il sera fait appel aux associations compétentes en matière de sensibilisation et prévention du racisme, y compris aux associations de personnes afrodescendantes ou de lutte contre le racisme anti-Noir.

***Quels moyens sont prévus pour valoriser et promouvoir la culture africaine, l'Histoire africaine et les contributions sociétales des Genevoises afrodescendantes et Genevois afrodescendants ?***

Le BIC a lancé plusieurs appel d'offres pour des projets mettant l'accent sur les contributions de la diaspora africaine dans le canton de Genève, ceci dans le cadre de la Journée internationale des personnes d'ascendance africaine, laquelle a été célébrée pour la première fois le 31 août 2021. Pour rappel, par le biais de cette célébration, « les Nations Unies visent à promouvoir les contributions extraordinaires de la diaspora africaine dans le monde et à éliminer toutes les formes de discrimination à l'encontre des personnes d'ascendance africaine ».

En 2022 et 2023, l'UPAF a organisé de nombreux événements dans le cadre de cette journée, ceci grâce aux soutiens financiers du canton et de la Ville de Genève.

Par ailleurs, l'année 2024 verra la clôture de la Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine de l'ONU. A cette occasion, un événement est envisagé, en coopération entre l'Etat, une ou plusieurs communes et les associations concernées, les 31 août et 1<sup>er</sup> septembre prochains.

Au bénéfice de ces explications, le Conseil d'Etat vous invite à prendre acte de la présente réponse.

**AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT**

La chancelière :  
Michèle RIGHETTI-EL ZAYADI

Le président :  
Antonio HODGERS