MUNICIPALITÉ DE
NYON

RAPPORT-PRÉAVIS
N° 2023/118
AU CONSEIL COMMUNAL

Réponse au postulat de Mme la Conseillère communale Ilithyia Gennai et consorts intitulé « Pour une politique antiraciste forte et durable »

Déléguée municipale : Mme Stéphanie Schmutz

Ire séance de la commission

Date	Mardi 19 septembre 2023 à 19h00
Lieu	Ferme du manoir, Salle de conférence N° 1

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs les Conseillères et Conseillers,

1. Introduction

Le postulat de Mme la Conseillère communale Ilithyia Gennai et consorts intitulé « Pour une politique antiraciste forte et durable » demande à la Ville de Nyon de rejoindre les villes de Bâle, Berne, Lausanne, Lucerne, Saint-Gall et Zürich et d'adhérer à la Coalition de villes Européennes contre le racisme - European Coalition of Cities Against Racism (ECCAR). Il s'agit d'une initiative lancée par l'UNESCO en mars 2004 qui vise à établir un réseau des villes intéressées par l'échange d'expériences afin d'améliorer leurs politiques de lutte contre le racisme, la discrimination, la xénophobie et l'exclusion.

En effet, des conventions internationales, des recommandations ou des déclarations internationales élaborées en amont ont besoin d'être ratifiées et mises en œuvre par les États. En même temps, il est extrêmement important d'impliquer les acteur-rice-s sur le terrain, y compris les victimes des discriminations et cela afin de garantir que les instruments proposés sont les mieux adaptés aux problèmes constatés. L'UNESCO a choisi les villes comme un espace privilégié pour lier entre elles les actions en amont et en aval. Dans ce contexte, les autorités municipales, en tant que décideuses politiques au niveau local, sont considérées comme les actrices clés dans la dynamisation du processus en question. L'objectif final est de réunir au sein d'une coalition internationale toutes les villes désireuses de mener ensemble une lutte concrète contre le racisme. Afin de prendre en compte les spécificités et les priorités de chaque région du monde, des coalitions sont d'abord créées à l'échelle régionale : en Afrique, en Amérique du Nord, en Amérique latine et aux Caraïbes, dans les États Arabes, en Asie et Pacifique et en Europe. Grâce au rôle de coordination d'une ville désignée « chef de file », chaque région se dotera ainsi de son propre « Plan d'action en dix points ». Le Plan d'action en dix points est composé de dix engagements couvrant différents domaines de compétence locale tels que l'éducation, le logement, l'emploi ou les activités culturelles. Il suggère en particulier un certain nombre de choix d'actions que les autorités locales peuvent compléter et développer. Les villes signataires s'engageront à intégrer le Plan d'action dans leurs stratégies et politiques municipales. Elles veilleront d'ailleurs à faire participer les divers acteur-rice-s de la société civile à sa mise en œuvre.

2. Description du projet

2.1 Situation actuelle

Depuis 2014, la Ville de Nyon, sous l'impulsion du Canton, a mis en place un programme d'intégration (Mini-PIC) répondant aux exigences de la Confédération quant aux mesures à mettre en place dans le domaine de l'intégration et de la protection contre les discriminations. Depuis, de nombreux projets ont été implémentés par la Ville et des associations partenaires ont été soutenues dans leurs projets. Les axes principaux de la politique d'intégration nyonnaise sont l'information et le conseil, la formation et le travail, la communication et l'intégration sociale ainsi que la protection contre les discriminations.

L'article 4 de la loi sur les étrangers et l'intégration (LEI) définit le cadre et les objectifs de l'intégration et la place comme un processus réciproque : « L'intégration suppose d'une part que les étrangers sont disposés à s'intégrer, d'autre part que la population suisse fait preuve d'ouverture à leur égard ».

Si des avancées ont pu être constatées au niveau national dans certains domaines tels que celui de la primo-information ou encore de la petite enfance, les discriminations restent préoccupantes. En effet, un rapport du Service de lutte contre le racisme (SLR), publié en mars 2023, démontre que le racisme structurel est encore très présent en Suisse. Les domaines les plus touchés sont ceux du travail, de l'accès au logement, de l'instruction et de la formation, des démarches administratives, de la protection sociale ou encore de la santé[1].

Les recommandations du SLR s'adressent en premier lieu aux institutions étatiques et demandent à ces dernières que des services et personnes disposant des compétences et ressources nécessaires puissent concevoir et mettre en œuvre des mesures ciblées permettant de combattre efficacement le racisme institutionnel. Si la Ville a un poste de déléguée à l'intégration et un budget permettant la mise en place de nombreuses mesures, les ressources restent tout de même limitées et ne permettent pas, pour l'heure, d'aller plus loin dans ce domaine.

En 2017, sur mandat du SLR, le forum suisse des migrations a mené une étude sur le racisme antinoir en suisse [2]. L'objectif de cette recherche était de cerner les modalités et manifestations de ce type de discrimination envers une population précise. L'étude était centrée sur la manière dont les personnes perçues – ou qui se perçoivent elles-mêmes - comme noires vivaient le racisme à leur encontre. Là encore, l'emploi, le logement et l'accès aux administrations ont été relevés comme des domaines où se véhiculent un grand nombre de préjugés et de stéréotypes. Noémi Michel et Manuela Honegger (2010)[3] montrent comment l'identité suisse est liée à la blanchité. Selon elles encore, la « race » bien que devenue un terme tabou, hiérarchise les individus entre eux. Les actions policières ou encore les stéréotypes véhiculés par certains médias sont également pointés dans cette étude. Les personnes sondées sont d'avis qu'un véritable débat sur cette question devrait être entamé aussi bien dans les institutions étatiques que dans les milieux économiques et les médias. De fait, si les institutions politiques ne prennent pas à bras le corps cette thématique en l'intégrant aussi bien au niveau national que local, dans des projets concrets et sur le long terme, il sera difficile de voir évoluer favorablement la situation des personnes racisées.

Il a été constaté dans plusieurs études que trois postures existaient pour faire face au racisme : nier le phénomène, le contourner, ou instaurer des espaces de dialogue, d'analyse et de travail pour rendre compte de ce qui devrait changer et ainsi pouvoir par la suite mettre en place des politiques claires et incluantes. Pour tout ceci, l'implication des personnes concernées est indispensable.

Depuis plusieurs années, la situation migratoire s'est péjorée. Ainsi, en 2021, 5'094 personnes ont obtenu l'asile en Suisse (14'269 personnes ont déposé une demande). Leurs principaux pays de provenances sont l'Afghanistan, l'Erythrée et la Syrie. Les chiffres de 2022 sont restés stables (hormis les statuts S qui ne passent pas par le procédure ordinaire). Les personnes qui obtiennent l'asile en Suisse, vont, pour la plupart et surtout lorsqu'il s'agit de personnes jeunes, rester en Suisse et y construire leur vie. Ainsi, une meilleure intégration et acceptation des différences culturelles est indispensable.

---

[1] admin.ch > Documentation > Communiqués > 09.03.2023 > Racisme structurel : des indices de discriminations dans divers domaine de la vie

[2] www.edi.admin.ch> Service de lutte contre le racisme SLR > Publications > Etat des lieux du racisme anti-Noir.e en Suisse

[3] MICHEL, Noemi Vanessa, HONEGGER, Manuela. Thinking whiteness in french and swiss cyberespace. In: *Social politics*, 2010, vol. 17, n° 4, p. 423-449. Doi: 10.1093/sp/jxq017

2.2 Les 10 points d'action et état des lieux

Les dix points du plan d'action proposés aux municipalités par l'ECCAR sont dans la parfaite ligne des recommandations du SLR et répondent aux problématiques soulevées par les différentes études menés dans le domaine des discriminations.

La Ville de Nyon répond déjà, dans la réalité, à la majorité des points en question, à savoir :

1. **Pour un renforcement de la vigilance contre le racisme** : la Ville de Nyon, depuis 2012, organise chaque année, en mars, des actions dans le cadre de la semaine contre le racisme. Bien qu'étant ponctuelle, cette manifestation permet, chaque année, de traiter une thématique nouvelle en lien avec la discrimination. En 2023, le thème du racisme systémique a été mis en avant en mettant l'accent sur des auteurs et autrices noir-e-s actif-ve-s dans la déconstruction des stéréotypes liés à la couleur de peau. Il serait intéressant de pouvoir aller plus loin dans cette réflexion et d'y inclure les partenaires actif-ve-s dans le domaine afin de la rendre visible toute l'année.
2. **Évaluer le racisme et la discrimination et observer les politiques municipales** : dans sa volonté de questionner la dimension sociale des projets déposés, la Municipalité est attentive à la lutte contre les discriminations, quelles qu'elles soient. Elle a encore dernièrement soutenu une formation à l'interne des services afin d'asseoir cette volonté.
3. **Pour un meilleur soutien aux victimes du racisme et de la discrimination** : cette tâche est de compétence cantonale. En effet, le Secrétariat d'Etat aux Migrations (SEM) a demandé à chaque canton de se doter d'un bureau d'aide aux personnes victimes d'actes de racisme. Pour le canton de Vaud, le Bureau cantonal pour l'intégration des étrangers et la prévention du racisme (BCI) est en charge de cette thématique[4].
4. **Pour une meilleure information et participation des habitant-e-s** : Il n'y a pas de permanences primo information pour chaque nouvel-le habitant-e mais des entretiens individuels au « cas par cas » sont assurés par le secteur intégration de la Ville. Les questions les plus souvent traitées sont en lien avec les différents titres de séjour, l'emploi, la formation ainsi que de l'aide administrative courante. En fonction des besoins, les usager-ère-s sont dirigé-e-s vers les structures spécialisées (BCI, Centre social protestant (CSP), etc.)

   La Ville de Nyon organise régulièrement des ateliers participatifs que ce soit dans les quartiers ou au centre-ville. Ce type d'activités permet de créer de la mixité sociale et culturelle et promeut l'implication de chacun et chacune dans l'espace public.
5. **La ville comme promoteur actif des pratiques équitables** : la Ville dispose d'un guide interne qui pose les règles pour forcer les entreprises qui déposent une candidature à des appels d'offres en marchés publics de la Ville à respecter un certain nombre de conditions de respect et de protection des travailleur-euse-s (conditions de travail, salaires, travail au noir, égalité homme/femme, etc.) avec possibilité de sanctions financières en cas de violation.
6. **La ville comme promoteur du programme d'équité en matière d'emploi et de service** : faciliter les pratiques équitables en emploi et promouvoir la diversité dans le marché du travail en exerçant le pouvoir discrétionnaire des autorités municipales. La Ville de Nyon, par son Service des ressources humaines, est équitable dans le traitement des dossiers qu'elle reçoit lors de mises au concours de postes.
7. **Pour l'accès équitable au logement** : renforcer, par une politique volontariste, la lutte contre les discriminations dans l'accès au logement. L'Office du logement, rattaché au Service de la cohésion sociale, vérifie les conditions d'accès aux logements d'utilité publique et ce sont les différentes coopératives qui choisissent les futur-e-s locataires. Cependant, les bonnes

[4] vd.ch > Population > Intégration des étrangers et prévention du racisme > Situation de discriminations raciales, que faire ?

collaborations permettent de sensibiliser les gérances concernées et de permettre l'accès au logement à toutes et tous.

8. **Œuvrer contre le racisme et la discrimination par le biais de l'éducation** : Cette tâche est de compétence cantonale par le biais des écoles (concept 360) et des centres de formation. Toutefois, la Ville de Nyon, en collaboration avec les établissements primaires, a mis en place, en 2022, le programme Prélude. Il s'adresse aux familles allophones dont l'enfant va débuter la 1P. Les objectifs de Prélude sont les suivants :
   - créer un lien de confiance entre les familles d'autres cultures et/ou allophones et l'école ;
   - donner envie à l'enfant d'entrer à l'école ;
   - favoriser l'intégration des enfants allophones et leur famille ;
   - suggérer des activités simples pour les enfants allant entrer en 1P.
9. **Promouvoir la diversité culturelle** : par le biais de la Commission d'intégration Suisses-Etrangers de Nyon (CISEN), la Ville veille à ce que les différentes communautés soient représentées et informées sur la politique d'intégration. Elle soutient également les associations actives dans les milieux de l'intégration en finançant des projets destinés à promouvoir la mixité culturelle et la meilleure compréhension mutuelle.
10. **Soutenir ou établir les mécanismes pour traiter les crimes de haine et pour gérer les conflits :** un groupe de travail (GT) « prévention et sécurité » est en place et réunit entre autres la Police Nyon Région, le Service de la cohésion sociale et le Service des sports, manifestations et maintenance. Ce GT permet la mise en place d'actions de prévention et le traitement des problématiques lorsqu'elles surviennent, en termes d'incivilités par exemple.

Rejoindre l'ECCAR impliquerait pour la Ville de Nyon de renforcer son secteur intégration et de créer un nouveau poste de travail, pour un minimum de 0.5 EPT.

Forte et fière de l'état des lieux posé, la Municipalité préfère aujourd'hui renoncer à déposer une demande d'adhésion auprès de l'ECCAR, mais mandatera le SCS et la CISEN pour inclure, dans la mise en place du Mini-PIC 3 qui débutera en 2024, une mesure spécifique répondant aux exigences de l'ECCAR et prévoit une évaluation de cette dernière fin 2026 afin de définir un axe de travail clair et durable dans le domaine de l'antiracisme. A cet effet, le SCS pourra compter sur un-e stagiaire dont le poste est déjà intégré au budget du service.

Suivant les recommandations de la CISEN, la Municipalité pourra, au besoin, renforcer son dispositif et réévaluer une adhésion à cet organisme.

3. Incidences financières

Aucune, les mesures à prévoir dans le Mini-PIC 3 étant intégrées au budget du SCS.

4. Aspects du développement durable

Investir aujourd'hui dans le mieux « vivre ensemble » est un atout indéniable d'attractivité pour la Ville de Nyon qui se veut ouverte à toutes et tous et qui souhaite que chacune et chacun y trouve une place.

Par ailleurs, le respect des différences, quelles qu'elles soient, est fondamental au sein de notre société. Toutes les mesures pouvant être mises en place pour renforcer cette notion sont bonnes à prendre et intégrer les différentes collectivités à y réfléchir permettra de cibler au mieux les actions à développer.

5. Conclusion

Ce postulat a permis à la Municipalité et aux services de l'administration de prendre du recul et mettre en perspective les actions déjà en place dans la lutte contre les discriminations raciales.

Dans ce domaine, les actions existantes ne sont jamais suffisantes : elles doivent, comme le précise le texte du postulat, être fortes et durables.

La Ville de Nyon bénéficie du professionnalisme de sa Déléguée à l'intégration qui est très active entre autres dans la lutte contre les discriminations. Avec l'aide d'un-e stagiaire, elle pourra approfondir l'état des lieux et évaluer les besoins non couverts.

La CISEN semble aujourd'hui être une commission forte et pluridisciplinaire qui pourra suivre cet état des lieux et proposer de développer des mesures spécifiques pour renforcer l'existant.

A ce stade, la Municipalité trouve donc prématuré d'adhérer à l'ECCAR.

Au vu de ce qui précède, la Municipalité vous demande, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les Conseillères et Conseillers, de prendre les décisions suivantes :

Le Conseil communal de Nyon

vu le rapport-préavis N° 2023/118 concernant le postulat de Mme la Conseillère communale Ilithyia Gennai et consorts intitulé « Pour une politique antiraciste forte et durable »,

ouï le rapport de la commission chargée de l'étude de cet objet,

attendu que ledit objet a été régulièrement porté à l'ordre du jour,

décide de prendre acte du rapport-préavis N° 2023/118 valant réponse au postulat de Mme la Conseillère communale Ilithyia Gennai et consorts intitulé « Pour une politique antiraciste forte et durable ».

Ainsi adopté par la Municipalité dans sa séance du 17 juillet 2023 pour être soumis à l'approbation du Conseil communal.

Au nom de la Municipalité

Le Syndic : Le Secrétaire :

Daniel Rossellat P.-François Umiglia

Annexe

- Postulat de Mme la Conseillère communale Ilithyia Gennai et consorts intitulé « Pour une politique antiraciste forte et durable »

*Postulat «**Pour une politique antiraciste forte et durable**»*

Comme l'ont récemment dénoncé des expert·e·s de l'ONU, la Suisse n'échappe pas au racisme systémique[1]. Plus largement, leur rapport montre que le racisme anti-noir est encore minimisé ou attribué à la susceptibilité de ses victimes. Ce groupe de travail se dit « préoccupé par la prévalence de la discrimination raciale et par la situation relative aux droits humains des personnes d'ascendance africaine en Suisse». Il a également «observé que le cadre normatif et institutionnel pour remédier aux actes et aux omissions racialisés était inadapté»[2]. Il enjoint les autorités à prendre conscience du caractère structurel du racisme. Malgré un certain déni de la Confédération à ce sujet, l'ambassadeur suisse à l'ONU reconnaît que «le racisme et la discrimination raciale, y compris à l'égard des personnes africaines, sont (toutefois) des problèmes auxquels il faut s'attaquer d'urgence»[3].

Il faut rappeler que la problématique du racisme touche les personnes afro-descendantes, qu'elles soient nées en Afrique, ou vivant en Europe depuis plusieurs générations. Elle touche également les personnes non blanches et/ou n'appartenant pas à la culture chrétienne (racisme anti-asiatique, islamophobie et antisémitisme notamment).

À Nyon, une prise de conscience sur le caractère systémique du racisme a émergé. En effet, à l'occasion de la semaine contre le racisme, la problématique du racisme systémique sera abordée par le biais d'activités proposées à la population. Elles permettront, pour celles et ceux qui ne vivent pas le racisme car n'étant pas concerné·e·s, de mieux comprendre que ce phénomène déborde le cadre de l'individu et concerne à la fois la société dans son entier mais aussi les institutions.
Cette prise de conscience doit être soutenue et accompagnée. Le présent postulat a donc pour objet de proposer que la Ville de Nyon rejoigne l'ECCAR[4] (*European Coalition of Cities Against Racism* - Coalition de Villes Européennes contre le Racisme), initiative lancée par l'UNESCO en 2004 pour établir un réseau de villes intéressées par l'échange d'expériences afin d'améliorer leurs politiques de lutte contre le racisme, la discrimination et la xénophobie[5]. 6 villes suisses ont choisi de rejoindre ce réseau : Bâle, Berne, Lausanne, Lucerne, Saint-Gall et Zürich. Nous souhaitons donc que Nyon soit la prochaine ville suisse à rejoindre l'ECCAR. Nous pourrions ainsi contribuer à soutenir la lutte contre le racisme et à faire en sorte que notre ville devienne un lieu plus inclusif et plus équitable. En effet, cette lutte est essentielle. Une politique antiraciste pourrait avoir des effets positifs à plusieurs niveaux. Elle peut :
— aider à promouvoir l'**égalité des chances** pour tou·te·s les habitant·e·s de la ville, quels que soient leur(s) origine(s) ou leur religion.

1 https://www.letemps.ch/suisse/experts-onusiens-denoncent-un-racisme-systemique-suisse
2 https://www.humanrights.ch/cms/upload/pdf/2022/220324_WGEPAD-CH-2022-01-26-FR.pdf
3 https://www.ungeneva.org/fr/news-media/news/2022/10/suisse-des-experts-de-lonu-denoncent-un-profilage-racial-de-la-part-des
4 https://www.eccar.info/fr
5 https://www.eccar.info/fr/bienvenue-leccar

— contribuer à la **justice sociale** en luttant contre les discriminations raciales et en veillant à ce que tou·te·s les habitant·e·s de la ville aient accès aux mêmes opportunités et aux mêmes protections.
— aider à réduire le stress et les problèmes de **santé mentale** liés à la discrimination raciale, sachant l'impact négatif que cela peut avoir sur la santé mentale des individus et des communautés touchées.
— favoriser l'**intégration** des différentes communautés de la ville en promouvant le respect et la compréhension mutuelle. Cela peut contribuer à renforcer la coopération et la solidarité entre les habitant·e·s de la ville. Il faut noter ici l'importance du travail effectué par l'association « Le lieu-dit » en faveur de l'intégration.
— donner l'**exemple** pour d'autres collectivités et contribuer à la lutte contre le racisme à l'échelle nationale et internationale.

Concrètement, l'ECCAR propose aux municipalités un **plan d'action en 10 points**[6] :
1. ***Pour un renforcement de la vigilance contre le racisme*** : Mettre en place un réseau de monitoring, de vigilance et de solidarité contre le racisme au niveau de la municipalité.
2. ***Évaluer le racisme et la discrimination et observer les politiques municipales*** : Initier ou développer davantage la collecte de données sur le racisme et la discrimination, établir des objectifs réalisables et mettre en place des indicateurs communs afin d'évaluer l'impact des politiques publiques.
3. ***Pour un meilleur soutien aux victimes du racisme et de la discrimination*** : Soutenir les victimes du racisme et de la discrimination et contribuer à renforcer leurs capacités de défense.
4. ***Pour une meilleure information et participation des habitants*** : Assurer, par le biais d'une approche participative, notamment par des consultations, une meilleure information des habitant·e·s de la ville sur leurs droits et leurs devoirs, sur les moyens de protection et les recours légaux et sur les risques encourus pour un acte ou un comportement raciste.
5. ***La ville comme promoteur actif des pratiques équitables*** : Faciliter les pratiques équitables en emploi et promouvoir la diversité dans le marché du travail en exerçant le pouvoir discrétionnaire des autorités municipales.
6. ***La ville comme promoteur du programme d'équité en matière d'emploi et de service*** : La ville s'engage à assurer l'égalité des chances en tant qu'employeur et fournir un service équitable. Elle s'engage à assurer le monitoring, la formation et le développement nécessaires pour atteindre cet objectif.
7. ***Pour l'accès équitable au logement*** : Renforcer, par une politique volontariste, la lutte contre les discriminations dans l'accès au logement au sein de la municipalité.
8. ***Œuvrer contre le racisme et la discrimination par le biais de l'éducation*** : Renforcer les mesures contre la discrimination dans l'accès à, et la jouissance de toutes les formes

6 *Plan d'action en 10 points. Dix engagements pour lutter concrètement contre le racisme en ville*

d'éducation ; et promouvoir l'enseignement de la tolérance mutuelle, de la compréhension mutuelle et du dialogue interculturel.
9. ***Promouvoir la diversité culturelle*** : Assurer une représentation et une promotion équitables de la diversité des expressions et des patrimoines culturels des habitants dans les programmes culturels, dans la mémoire collective et dans l'espace public municipal ; et promouvoir l'interculturalité dans la vie municipale.
10. Soutenir ou établir les mécanismes pour **traiter les crimes de haine et pour gérer les conflits**.

La Ville de Nyon a déjà engagé plusieurs actions qui répondent à certains des points mentionnés. Néanmoins, il est nécessaire d'inscrire la lutte contre les discriminations dans un plan d'action durable. Cette série d'engagements apparaît ainsi comme une très bonne base pour adopter une stratégie d'action adaptée au contexte de la ville de Nyon et constitue un bon canevas pour permettre une réflexion critique et constructive :

> Le plan d'action ECCAR fournit un cadre étendu, applicable aux grandes ainsi qu'aux petites villes. Il peut être utilisé soit dans un large champ d'action, soit être utilisé afin de se concentrer sur des points clés. Il peut être adapté aux questions urgentes et prioritaires rencontrées par une ville. Les engagements portent sur des sujets ne relevant pas seulement du pouvoir politique d'une ville. Mais il est recommandé d'utiliser le plan d'action en 10 points comme un programme transversal où les différents services de la ville travaillent ensemble. Ce travail doit être basé sur la réflexion et l'expérience des professionnels qui collaborent à son exécution, ainsi qu'avec la participation active et engagée de la société civile.[7]

Afin de mettre en œuvre une politique antiraciste forte et durable, nous demandons à la Municipalité d'étudier la possibilité de rejoindre l'ECCAR — Coalition de Villes Européennes contre le Racisme.

À défaut de pouvoir rejoindre cette coalition, nous demandons *a minima* à la Municipalité de présenter une feuille de route s'inspirant du plan d'action de l'ECCAR en indiquant les mesures concrètes qui pourraient être mises en place.

Au nom du parti socialiste,

Ilithyia Gennai

signataires :

Le groupe PS, Marius Diserens, Alexandre Dupuis, Mathieu Farine, Even Kiefer, Pierre Patelli

7 https://www.eccar.info/fr/la-boite-outils-pour-legalite