

QUEL EST LE DEGRÉ D'INTERCULTURALITÉ DE VOTRE POLITIQUE OU DE VOTRE PROJET ?

VALORISER LA DIVERSITÉ

Valoriser la diversité signifie aborder la diversité de façon positive et mettre en place des politiques et des processus pour exploiter au mieux son potentiel. La conception de la diversité comme un atout est une manière de gouverner, de gérer et de prendre des décisions, reposant sur l'idée que la diversité peut devenir une chance et une ressource déterminantes pour le développement global de la société. L'idée qui sous-tend cette démarche est qu'il est possible d'obtenir des résultats plus satisfaisants avec la diversité que sans elle, lorsque la diversité est gérée correctement.

Indicateurs :

1. Planification d'un impact significatif
2. Diversification de la prise de décision
3. Promotion de la diversité de la participation
4. Encouragement des autres parties prenantes à tirer le meilleur parti des atouts que présente la diversité
5. Perspectives internationales

Ce sujet est nouveau pour vous ? Jetez un coup d'œil à la description des indicateurs et à l'introduction au principe interculturel de [valorisation de la diversité](#).

Une liste de vérification interculturelle vise à être **simple et transparente**. Les questions sont formulées de manière à ce que vous puissiez **cocher les cases qui s'appliquent** à votre projet. Plus il y a de cases cochées, plus le projet est interculturel. Après avoir rempli la liste de vérification interculturelle, vous devriez pouvoir identifier facilement à quel point ce principe est reflété dans la politique ou le projet en question.

INDICATEUR 1/5 : PLANIFICATION D'UN IMPACT SIGNIFICATIF

La conception de la diversité comme un atout est une manière de gouverner, de gérer et de prendre des décisions. Pour optimiser les bénéfices que cette approche représente, une ville ou une équipe de projet doit l'adopter dès le début de ses travaux sur une politique ou une pratique donnée. Nous devons veiller à ce qu'elle entre dans la planification, le suivi et l'évaluation d'un projet ou d'une politique par l'équipe, et qu'elle fasse partie intégrante de la promotion de cette initiative.

1. Le projet prend-il en compte l'atout de la diversité dès le stade de la planification ? Ceci est notamment le cas si :

- Diverses parties prenantes y contribuent.
- Il contient des éléments de co-conception, impliquant notamment la participation des personnes qui sont les plus concernées par le projet.
- Vos travaux, ou ceux d'autres parties prenantes, comptent des activités faisant la promotion de l'atout de la diversité.
- Des critères de valorisation de la diversité sont appliqués au niveau de vos activités de planification, d'information, de suivi, d'évaluation et de préparation de rapports.
- Votre budget prévoit un financement spécifique pour la promotion de l'atout de la diversité.

2. Si une évaluation du projet est prévue, permettra-t-elle de contribuer à améliorer la manière dont la ville valorisera la diversité à l'avenir ? Ceci est notamment le cas si :

- L'évaluation permet de déterminer les effets du projet sur les divers membres de la collectivité.
- Les divers membres de la collectivité, en particulier les groupes cibles, participent au processus d'évaluation.
- Ce processus permet de déterminer, le cas échéant, quels membres de la collectivité n'ont par inadvertance pas été représentés ou n'ont pas été en mesure d'accéder au projet.
- L'évaluation prend en compte les petits groupes au sein des communautés, qui peuvent rencontrer des obstacles supplémentaires pour accéder au projet et aux avantages qu'il offre.
- Le cas échéant, il existe des critères permettant aux partenaires et aux autres parties prenantes de tenir compte de la diversité dans leur évaluation.
- Le processus d'évaluation prévoit la possibilité d'examiner des exemples qualitatifs de tout aspect du projet présentant la diversité comme un atout.
- Si le personnel de la ville a suivi une formation sur la diversité ou sur la valorisation de la diversité, les résultats de cette activité sont inclus dans l'évaluation.

Avant de poursuivre...

Vous pourriez réfléchir à la possibilité d'intégrer dans le projet des aspects supplémentaires qui n'ont pas encore été abordés ou inclus. Si ce n'est plus possible, il convient de garder ce principe à l'esprit dans la suite de la mise en œuvre du projet. La prise en compte de ce principe dès le début posera des bases solides pour tout projet à venir.

Vous voulez apprendre de vos pairs ? Jetez un œil à ces [exemples de bonnes pratiques](#) des villes membres du réseau des Cités Interculturelles. Vous apprendrez par exemple comment Genève (Suisse) a évalué sa politique de diversité.

INDICATEUR 2/5 : DIVERSIFICATION DE LA PRISE DE DECISION

L'atout de la diversité s'applique également au personnel de la ville. Cela signifie qu'il convient de veiller à ce qu'il soit diversifié, non seulement en ce qui concerne les individus, les compétences ou les langues qui y sont représentés, mais aussi s'agissant des départements ou services avec lesquels il collabore. S'il existe un service ou une personne responsable des questions de diversité dans votre ville ou votre arrondissement, assurez-vous que ces partenaires soient invités à prendre part aux discussions.

3. L'équipe du projet est-elle diversifiée ? Ceci est notamment le cas si :

- La composition de l'équipe ainsi que les départements et services mobilisés représentent la diversité existante.
- Il existe des critères clairement établis pour qu'il soit envisagé de solliciter la contribution d'autres départements et services.
- Il existe des procédures pour garantir que tous les membres de l'équipe se sentent encouragés, sur un pied d'égalité, à exprimer leur opinion et que tous les points de vue soient pris en compte.
- L'équipe comprend des membres du groupe visé par le projet ou des personnes ayant une expertise dans le domaine en question.
- Il existe des possibilités d'ouverture et de prise de risque intégrées au projet depuis sa conception pour contribuer à tirer le meilleur profit des atouts que présente la diversité.

4. Si votre projet implique la participation de partenaires externes, avez-vous noué des relations avec un éventail de partenaires divers issus de différents secteurs et communautés ? Ceci est notamment le cas si :

- Vous avez pris en compte tous les points de vue.
- La ville a étudié la possibilité de solliciter des partenaires issus de secteurs avec lesquels elle n'a pas encore travaillé afin de garantir une contribution aussi large que possible au projet.
- Le projet s'adresse à des groupes spécifiques au sein de communautés qui pourraient être touchées.
- La ville a encouragé la participation au projet d'un groupe de parties prenantes aussi large que possible et en a fait la promotion dans un grand nombre de médias afin que les parties prenantes habituelles ne soient pas les seules à être associées aux actions.
- Les lignes directrices et les critères appliqués pour devenir partenaire de la ville sont clairs et accessibles.

Avant de poursuivre...

Envisagez de réexaminer votre projet ou votre politique afin de déterminer quels autres départements ou services possèdent une expertise dans le domaine concerné et pourraient apporter à l'avenir une contribution au processus. Vous pourriez également revoir les méthodes de travail de votre équipe et réfléchir à la manière de rendre les discussions sur le projet plus inclusives. Vous pouvez par exemple organiser les réunions à un moment où un maximum de personnes peuvent y assister, en prévenant les participant-e-s suffisamment à l'avance pour que ceux-celles qui travaillent à temps partiel aient le temps de les préparer. Vous pourriez également envisager de former les chef-fe-s d'équipe à la gestion d'équipes diversifiées. Si les personnes qui participent à ces activités dans votre département ou votre équipe de projet ne représentent pas la diversité existante, le problème ne se limite peut-être pas à ce projet ou à ce domaine de travail. De façon plus générale, les villes peuvent envisager de consulter la [note d'orientation](#) et l'[étude d'orientation](#) publiées par les Cités interculturelles sur la discrimination systémique, qui présentent des exemples intéressants, comme celui de Bradford, de pratiques non discriminatoires en matière d'emploi visant à attirer et à développer les talents ainsi

qu'à renforcer la culture interne et les effets extérieurs de ses pratiques en matière d'emploi. Il peut également être intéressant de consulter les [stratégies de démocratie participative et délibérative pour la ville interculturelle](#) et le [manuel](#) pour valoriser les communautés religieuses en tant qu'acteurs clés de la cohésion sociale. Enfin, vous pourriez également envisager les avantages et les nouveaux points de vue que pourraient apporter différents partenaires et secteurs externes.

Vous voulez apprendre de vos pairs ? Jetez un œil à ces [exemples de bonnes pratiques](#) des villes membres du réseau des Cités Interculturelles. Vous apprendrez par exemple comment Reykjavik (Islande) a développé une formation interculturelle pour son personnel.

INDICATEUR 3/5 : PROMOTION DE LA DIVERSITÉ DE LA PARTICIPATION

Les groupes cibles ou les bénéficiaires des politiques et des projets menés par les villes interculturelles sont souvent les habitant-e-s des communes concernées. Lorsque vous vous appuyez sur la démarche consistant à considérer la diversité comme un atout, il convient d'exploiter autant de compétences, de talents et d'idées que cette population peut en offrir, tout en tenant compte des divers besoins de celle-ci lorsque vous exécutez vos actions. Vous pouvez y parvenir en mettant en place des processus participatifs pour la conception, la planification et l'évaluation de vos activités. Vous pouvez également vérifier quels sont les obstacles qui empêchent les habitant-e-s de participer aux programmes ou d'en bénéficier, et chercher à les lever autant que possible.

5. Votre politique ou votre projet sont-ils conçus pour maximiser la participation des divers habitant-e-s de la ville ? Ceci est notamment le cas si :

- La ville dispose d'une stratégie pour atteindre les différents groupes et/ou quartiers.
- Il existe des critères clairement établis concernant le niveau de diversité attendu.
- Des organisations de la société civile, des groupes de citoyen-ne-s, des groupes de quartier ou des groupes communautaires ou d'autres organisations de terrain sont mobilisés pour améliorer la portée de l'action.
- Le projet offre la possibilité de vérifier régulièrement qu'il ne laisse personne de côté.
- Le projet s'adresse à des groupes plus restreints au sein des groupes afin que tous les points de vue soient représentés.
- Le projet fait appel à un ensemble de moyens de communication, notamment en différentes langues, et des modes de communication non verbaux, comme des images et des couleurs.
- Des informations sur le projet sont disponibles sous une forme permettant aux personnes analphabètes ou ayant des compétences de lecture et d'écriture limitées d'y avoir accès.
- Votre politique ou votre projet célèbrent le multilinguisme et veillent autant que possible à ce que les personnes parlant des langues différentes aient accès à des informations qu'elles comprennent et qu'elles puissent participer.

6. Avez-vous réfléchi aux obstacles que peuvent rencontrer les différents groupes pour participer à votre politique et à la manière de les surmonter ? Ceci est notamment le cas si :

- Le projet a examiné les obstacles potentiels en matière d'accessibilité physique ou de transports.
- Le projet a examiné les obstacles à une bonne communication ou les barrières linguistiques, notamment en ce qui concerne les compétences à posséder en matière d'expression orale ou le langage utilisé (langage d'expert ou langage accessible).
- Des services d'interprétation sont proposés.
- Le projet a examiné si certains groupes manquent d'expérience en matière de participation aux processus démocratiques.
- Le projet a réfléchi à la question de savoir si les heures des réunions sont compatibles avec les obligations professionnelles ou les heures de sortie d'école, etc.
- Un service de garde d'enfants est proposé.

- L'équipe menant la consultation est diversifiée et comprend des hommes et des femmes et des personnes issues de différents milieux.
- Il est possible d'apporter une contribution par divers moyens, notamment par écrit, oralement, par téléphone ou lors de réunions, grandes ou petites.
- Une assistance individuelle ou adaptée peut être proposée.

Avant de poursuivre...

Vous pourriez envisager de réfléchir une nouvelle fois à votre projet et à toutes les possibilités qui existent pour toucher les différents groupes d'habitant-e-s. Si vous souhaitez en savoir plus sur le multilinguisme, vous pouvez consulter notre [rapport sur l'atelier sur le multilinguisme comme ressource pour les villes](#) ou notre [note d'orientation](#) sur les politiques linguistiques pour les cités interculturelles. Vous pourriez également être intéressé-e par cette brève [vidéo](#) sur la communication inclusive.

Vous voulez apprendre de vos pairs ? Jetez un œil à ces [exemples de bonnes pratiques](#) des villes membres du réseau des Cités Interculturelles. Vous apprendrez par exemple comment le panel de citoyens de Leeds (Royaume-Uni) donne son avis sur des sujets importants pour la ville.

INDICATEUR 4/5 : ENCOURAGEMENT DES AUTRES PARTIES PRENANTES À TIRER LE MEILLEUR PARTI DES ATOUTS QUE PRÉSENTE LA DIVERSITÉ

Il est également souhaitable que vous mettiez à profit votre influence et vos connaissances pour vous assurer que vos partenaires externes adoptent des techniques qui optimisent les avantages que présente la diversité. Il existe de nombreuses manières pour les villes de contribuer à influencer les autres parties prenantes en vue de tirer le meilleur parti possible de l'atout de la diversité, notamment par la mise en place de politiques, de partenariats, de financements et de marchés publics. Ainsi, des critères relatifs à la conception de la diversité comme un atout pourraient être inclus dans les dispositions des accords de partenariat ou dans les spécifications des appels d'offres. Il peut être particulièrement utile de s'appuyer sur les atouts que présente la diversité dans les activités menées par les villes avec le secteur privé. Dans le cadre de ces projets, des partenariats peuvent être établis pour influencer une grande variété de secteurs de la vie urbaine. Les interactions avec le secteur privé doivent donc être associées à des discussions sur l'atout de la diversité, notamment avec les chefs d'entreprise, les entreprises appartenant à des personnes migrantes, les chambres de commerce, les groupes sectoriels, etc. Cette démarche peut être conduite en proposant des présentations lors de manifestations, en organisant des formations et des séances de retour d'informations, ainsi qu'en intégrant ce concept dans toutes les interactions de la ville avec les entreprises. Encore une fois, il est important de faire appel à une diversité de points de vue et d'idées.

7. Avez-vous réfléchi à la manière d'encourager les autres parties prenantes à valoriser la diversité dans les partenariats créés autour de votre projet ? Ceci est notamment le cas si :

- La projet a envisagé de mettre en place une formation pour les partenaires sur la valorisation de la diversité ou sur l'atout de la diversité.
- L'atout de la diversité est mis en avant dans des brochures et des documents traitant de la manière dont les partenaires peuvent travailler avec la ville sur ce projet.
- Si vous faites participer le secteur privé au projet, une stratégie a été élaborée par le projet afin d'assurer que ces partenaires contribuent à tirer le meilleur parti de l'atout que présente la diversité.

- La valorisation de la diversité fait partie des critères de sélection pour l'attribution des marchés publics.

8. Avez-vous défini une stratégie pour votre projet visant à promouvoir les avantages que présente la valorisation de la diversité pour tou-te-s ? Ceci est notamment le cas si :

- La manière dont le projet est porteur d'une conception de la diversité comme un atout est présentée dans la documentation, la page web, les comptes de médias sociaux et d'autres supports du projet.
- Les responsables municipaux-ales mentionnent la manière dont le projet est porteur d'une conception de la diversité comme un atout dans les présentations ou les réunions auxquelles ils-elles participent.
- Les médias représentant la diversité et les communautés sont invités aux conférences de presse et reçoivent des communiqués de presse en lien avec le projet.
- Le projet prévoit de faire part des plans, des activités et des résultats du projet à divers médias et à d'autres parties prenantes pour toucher des groupes de population plus difficiles à atteindre.

Avant de poursuivre...

Vous pourriez consulter nos outils fournissant des informations sur [les entreprises et la diversité](#), notamment en ce qui concerne les connecteurs de diversité pour les start-up, les outils permettant d'évaluer la diversité dans les entreprises et les instruments d'évaluation permettant aux collectivités locales de soutenir la conception et la mise en œuvre de politiques économiques compatibles avec les principes d'égalité de traitement, d'intégration et de gestion de la diversité. Il pourrait également être intéressant dans ce contexte de consulter la Charte de la diversité de l'Union européenne. En ce qui concerne la communication, vous pourriez envisager de réexaminer votre stratégie de communication (ou d'en élaborer une si vous ne l'avez pas encore fait). Vous pourriez également consulter les lignes directrices du Conseil de l'Europe sur les [médias associatifs](#). La note d'orientation intitulée « [Migration et intégration – Quels récits alternatifs fonctionnent et pourquoi ?](#) » pourrait aussi être intéressante, s'agissant des récits créés.

Vous voulez apprendre de vos pairs ? Jetez un œil à ces [exemples de bonnes pratiques](#) des villes membres du réseau des Cités interculturelles. Vous découvrirez par exemple le groupe de travail de haut niveau créé à Bergen (Norvège) pour accroître la participation des migrants à l'emploi et aux entreprises.

INDICATEUR 5/5 : PERSPECTIVES INTERNATIONALS

La conception de la diversité comme un atout peut représenter des avantages supplémentaires pour votre ville, lorsque celle-ci noue un dialogue avec les membres de diasporas et favorise les liens qu'ils entretiennent avec leur pays d'origine, et qu'elle cherche à tirer parti des possibilités offertes par les compétences linguistiques que peuvent avoir les personnes migrantes ou issues des minorités. En établissant de solides relations avec les pays d'origine de ses habitant-e-s appartenant à une diaspora, la ville est mieux à même de comprendre le contexte géopolitique, culturel et économique de l'intégration sociale des personnes nouvellement arrivées, et d'adapter ses politiques d'accueil et d'intégration en conséquence. Cette stratégie peut aussi aider les personnes migrantes à développer un sentiment d'appartenance à la nouvelle collectivité qu'elles ont intégrée, en accordant une reconnaissance formelle à leur pays d'origine et à leur identité culturelle.

9. Votre projet s'appuie-t-il sur les liens avec les diasporas qui existent dans votre ville ou avec les pays d'origine ? Ceci est notamment le cas si :

- Le projet reconnaît et célèbre les échanges interculturels que les liens avec les diasporas peuvent apporter.
- Le projet a intégré des éléments nouveaux, qui n'étaient pas considérés initialement, sur la base de liens établis avec les diasporas.
- Le projet tire parti des liens qui existent entre les langues des diasporas et d'autres pays et villes pour nouer des rapports plus étroits et établir des relations.
- Le projet mobilise des villes jumelées ou des villes étrangères partenaires et peut être partagé avec ces villes ou avec le réseau des Cités interculturelles.

10. Le projet promeut-il l'égalité des droits en ce qui concerne les célébrations et les caractéristiques et normes culturelles et cette notion est-elle considérée comme une chance et un atout pour une véritable ville cosmopolite ? Ceci est notamment le cas si :

- Le projet permet aux habitant-e-s de la ville de mieux connaître les différents groupes qui constituent la collectivité.
- Les caractéristiques culturelles ou les célébrations relatives à certains groupes présents dans la ville renforcent le projet et augmentent les interactions significatives.
- Le projet englobe différentes caractéristiques et normes culturelles et reconnaît le fait qu'elles peuvent améliorer le projet et sa capacité à attirer le soutien d'investisseurs ou de nouveaux participant-e-s à ses événements.
- Le projet étudie les moyens par lesquels il serait possible de faire apprendre les langues minoritaires à la majorité, et non uniquement l'inverse, afin de bénéficier pleinement des avantages d'une ville multilingue.

Avant de poursuivre...

Vous pourriez consulter certaines des bonnes pratiques appliquées par d'autres villes figurant dans notre [base de données](#). Il pourrait être intéressant de vous référer au document publié par l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe sur le [Réseau parlementaire sur les politiques des diasporas](#) et d'examiner s'il serait possible d'établir un lien avec les diasporas dans le cadre du projet.

Vous voulez apprendre de vos pairs ? Jetez un œil à ces [exemples de bonnes pratiques](#) des villes membres du réseau des Cités interculturelles. Vous découvrirez par exemple le travail avec la diaspora mené à Reggio Emilia (Italie).