



CITÉS INTERCULTURELLES
CONSTRUIRE DES PONTS,
ABATTRE LES MURS

CITÉS INTERCULTURELLES

Critères et procédure d'adhésion

Les villes ont énormément à gagner de l'esprit d'entreprise, des compétences variées et de la créativité qui vont de pair avec la diversité culturelle, à condition qu'elles adoptent des politiques et des pratiques qui facilitent les échanges interculturels et la cocréation. Le Conseil de l'Europe a analysé comment la diversité est gérée dans une série de villes européennes qui considèrent la diversité non comme une menace, mais comme un atout.

L'ensemble des contributions de ces villes a permis de forger un nouveau concept, unique en son genre, relatif à l'intégration des personnes migrantes et des minorités : le concept d'« [intégration interculturelle](#)¹ ». Ce concept est étayé par de très nombreuses [données issues de la recherche](#) et des [instruments juridiques internationaux très variés](#). Approuvé une première fois par la [Recommandation CM/Rec\(2015\)1 sur l'intégration culturelle](#), et développé davantage par la [Recommandation CM/Rec\(2022\)10 sur des politiques et une gouvernance multiniveaux pour l'intégration interculturelle](#), le modèle de politique d'intégration interculturelle promeut un processus à double sens consistant en une gestion efficace, positive et durable de la diversité, grâce à une participation active des communautés, des organisations et des entreprises, sur la base d'une reconnaissance mutuelle et réciproque. Sa mise en œuvre à travers une approche de gouvernance multiniveaux permet de coordonner les actions des gouvernements et des autorités centrales, régionales et locales, ainsi que d'impliquer les organisations de la société civile par le biais de processus participatifs de cocréation de politiques et de coopération dans des domaines de compétence partagée ou d'intérêt commun.

Le [programme Cités interculturelles](#) (ICC) aide les autorités locales et régionales à analyser leurs politiques à travers un prisme interculturel et intersectionnel et à élaborer des stratégies interculturelles globales pour gérer la diversité de façon constructive et faire de la diversité un avantage. Le programme ICC propose un ensemble d'outils analytiques et pratiques pour aider les acteurs locaux dans les différentes étapes du processus.

Pourquoi rejoindre le programme Cités interculturelles ?

Aujourd'hui, plus de 150 villes à travers l'Europe et au-delà (Australie, Canada, Israël, Japon, Mexique, Maroc, République de Corée et États-Unis) se sont approprié les principes de l'intégration interculturelle et mettent à profit les outils du programme ICC. Les villes qui participent au programme bénéficient d'un accès privilégié à ces outils ainsi que de conseils d'éminent-e-s expert-e-s internationaux-ales. Elles entretiennent aussi des échanges intensifs avec d'autres villes via des événements thématiques et des visites d'étude. Les villes participantes tirent parti de l'exposition internationale, du soutien et de la crédibilité du Conseil de l'Europe.

Le réseau international ICC, l'un des outils principaux du programme ICC, est le mieux adapté aux villes de plus de 30 000 habitant-e-s (toutefois des villes plus petites peuvent également rejoindre le réseau) qui présentent un degré significatif de diversité² et dont les autorités sont fermement résolues à en faire un

¹ Voir [Recommandation du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe CM/Rec\(2015\)1 sur l'intégration interculturelle](#)

avantage pour le développement de la ville et qui sont prêtes à investir une partie de leur capital politique, temps et ressources dans le programme.

Comment rejoindre le réseau ?

Les villes candidates doivent dans un premier temps exprimer officiellement leur intérêt à rejoindre le programme ICC (lettre ou courriel du-de la maire ou d'un-e autre représentant-e de haut niveau). Ensuite, la ville et le Conseil de l'Europe signent une déclaration d'intention qui rend l'adhésion officielle. Puis par la suite, la ville remplit le questionnaire de l'Index des Cités interculturelles pour obtenir l'évaluation de ses politiques par le biais d'un rapport analytique contenant ses résultats et des exemples de bonnes pratiques d'autres villes. L'analyse du questionnaire et la préparation du rapport nécessitent 8 semaines à minima.

Ensuite, une visite d'expert-e-s (au moins un-e expert-e et un-e représentant-e du Conseil de l'Europe) a lieu pour rencontrer les responsables de la ville et un large éventail de parties prenantes locales afin de confirmer les résultats de l'Index des Cités interculturelles et de faire un "diagnostic" approfondi des réalisations et des besoins de la ville en matière de politiques et de gouvernance interculturelles. La visite donne lieu à un rapport (profil interculturel) qui constitue la base du travail ultérieur avec la ville.

Que font les villes participantes ?

Après leur adhésion, les villes participantes mettent sur pied un groupe de soutien interculturel et démarrent un processus de révision de différentes politiques urbaines sous l'angle de l'interculturalité, en les remaniant et en les intégrant à une stratégie globale. Le [Guide pratique sur la cité interculturelle pas à pas](#) fournit des lignes directrices détaillées à cet effet.

Les villes sont invitées à associer largement les habitant-e-s à l'élaboration de la stratégie, à la définition des indicateurs de performance, au suivi de l'avancement et à la mise en œuvre. Pour ce faire, un [guide méthodologique](#) est mis à leur disposition et d'éminent-e-s modérateur-ice-s et conseiller-ère-s peuvent intervenir.

Pour faciliter ce processus, le Conseil de l'Europe peut dépêcher des expert-e-s et des modérateur-ice-s, qui interviennent dans le cadre de discussions d'orientation politique menées dans la ville. Le Conseil de l'Europe organise des ateliers thématiques et des visites d'étude (et apporte des fonds, notamment pour couvrir les frais de voyage et de séjour des délégué-e-s des villes participantes) afin de motiver les responsables municipaux-ales et les autres acteurs locaux, et les aider à tirer pleinement profit de l'expérience des autres villes. Des réunions de haut niveau permettent par ailleurs aux dirigeant-e-s des municipalités d'échanger leurs points de vue, ainsi que de montrer et de renforcer leur attachement au programme.

Quel est le coût pour les villes participantes ?

Les membres versent 5 000 € par an pour contribuer aux frais administratifs du programme. Pour les villes européennes, le reste des dépenses (analyse de l'Index, expertise, réunions internationales et visites) est pris en charge par le Conseil de l'Europe dans la limite des ressources disponibles. Pour les villes non européennes, les frais de visites d'expert-e-s (frais de déplacement et de séjour du-de la représentant-e du Conseil de l'Europe et de l'expert-e) et les déplacements internationaux pour les événements du réseau sont également à la charge de la ville.

² Y compris au moins 5% de résident-e-s étranger-ère-s, de personnes nées à l'étranger ou appartenant à des minorités nationales.

Annexe I

Aperçu des activités et des ressources pour les villes participantes

Les villes prospères du futur seront celles qui exploiteront au mieux le talent et l'énergie de leur population diversifiée. Une ville peut minimiser les risques et maximiser le potentiel de la diversité en développant, négociant et appliquant une stratégie globale pour capitaliser sur l'avantage de sa diversité. Le programme des Cités interculturelles (ICC) aide les villes à concevoir de telles stratégies en touchant l'ensemble des institutions et en mobilisant les dirigeant-e-s, les politiques, les professionnel-le-s, les entreprises et la société civile derrière un nouveau modèle d'intégration basé sur les échanges et l'interaction des personnes de différentes origines ethniques, religieuses et linguistiques.

Le programme ICC aide les villes à :

- Réduire au minimum les tensions et les conflits liés à la diversité ethnoculturelle et sociale ;
- Mettre en place un modèle de gouvernance permettant à toutes et tous les membres de la communauté, quelles que soient leur origine ou leur situation, d'accroître leur potentiel et de contribuer à la prospérité locale ;
- Éliminer les clivages entre les groupes, instaurer un climat de confiance et promouvoir la cohésion sociale ;
- Rendre l'espace et les services publics accessibles à toutes et à tous, en brisant le cercle vicieux de l'exclusion qui va de pair avec la ségrégation ;
- Créer des possibilités de forte interaction entre des personnes d'origines et de milieux différents ;
- Accroître l'influence des innovateur-riche-s interculturel-le-s au sein des institutions publiques et de la société civile ;
- Bâtir une rhétorique et des discours politiques positifs pour accompagner les politiques publiques, valoriser le tissu cosmopolite des sociétés actuelles et promouvoir une approche équilibrée de la diversité dans les médias pour véhiculer une image positive des personnes migrantes et des groupes minoritaires.

Le réseau ICC apporte le soutien d'expert-e-s et l'expérience d'autres municipalités aux villes qui ont choisi d'apprendre à mieux gérer la diversité et tirer parti des avantages qu'elle présente. Le réseau offre une méthodologie testée et validée au niveau international et une panoplie d'outils d'analyse et d'apprentissage, ainsi qu'une aide pour redéfinir les politiques et les services municipaux en vue de leur donner une plus grande efficacité dans un contexte de diversité, pour engager les citoyen-ne-s à envisager leur diversité comme un avantage concurrentiel.

Ci-dessous quelques exemples de services et d'activités dont peuvent bénéficier les villes. Il convient de noter cependant que le programme ICC fonctionne de manière très ouverte et flexible, s'adaptant aux besoins et aux attentes des différentes villes.

Analyse initiale du niveau de développement interculturel au moyen de l'Index des Cités interculturelles
L'Index des Cités interculturelles est un instrument de comparaison des performances, composé de 83 indicateurs, qui permet à chaque ville de voir à quel niveau elle se situe en matière d'intégration interculturelle au niveau des différentes dimensions politiques et de gouvernance et, ainsi, de mesurer ses progrès au fil du temps. Il permet d'identifier les domaines sur lesquels concentrer les efforts à l'avenir, de recenser les autres villes susceptibles d'inspirer des bonnes pratiques dans chaque domaine d'action et de

définir des groupes d'apprentissage. Il présente les accomplissements de chaque ville sous une forme « visuelle » et graphique.

L'Index combine des faits (données démographiques en particulier – essentiellement quantitatives), des ressources (politiques, structures – essentiellement qualitatives) et des effets (attitudes et comportements – essentiellement qualitatifs).

Les données sont collectées par le biais d'un questionnaire soumis aux représentant-e-s de la ville. Des informations complémentaires sur les structures, les politiques et les actions municipales sont fournies par le biais de la grille d'évaluation des politiques (plusieurs services devront être impliqués). Les réponses sont ensuite analysées par un institut de recherche basé en Suisse (BAK Basel) et par une équipe d'expert-e-s. Le rapport de référence qui en résulte donne lieu à un ensemble de recommandations et des exemples de bonnes pratiques comme source d'inspiration.

En principe, la première collecte de données a lieu après l'adhésion de la ville au programme ICC et avant la visite préalable des expert-e-s (voir ci-dessous). L'évaluation au moyen de l'index devrait être effectuée à intervalles réguliers, de préférence tous les 2-3 ans.

Visite préalable d'expert-e-s

Après un diagnostic initial réalisé au moyen de l'Index des Cités interculturelles, un-e expert-e indépendant-e et un-e-membre du secrétariat du programme ICC visitent de nouvelles villes membres pour rencontrer un large éventail de parties prenantes (politicien-ne-s, fonctionnaires, représentant-e-s de la société civile et dirigeant-e-s syndicaux-ales, commerciaux-ales et professionnel-le-s des médias, des leaders religieux-ses, etc.) pour évaluer leur compréhension de l'approche interculturelle et leur volonté de participer à l'élaboration d'une stratégie interculturelle locale. Les visites se concluent par un premier examen de la gouvernance et des politiques de la ville dans une perspective interculturelle et par un ensemble de recommandations (profil interculturel).

Réunions annuelles des coordinateur-ric-e-s internationaux-ales ICC

Les réunions annuelles sont l'occasion d'organiser des échanges entre les villes et les expert-e-s sur le concept et les méthodes des Cités interculturelles, sur leurs situations et préoccupations spécifiques, et de créer des connexions bilatérales et multilatérales, afin d'imaginer des initiatives communes et aborder des questions stratégiques telles que l'évaluation de l'impact et la durabilité des stratégies interculturelles locales.

Événements thématiques autour de l'élaboration de politiques et de la définition d'une vision

Des événements thématiques autour de l'élaboration de politiques et de la définition d'une vision sont régulièrement organisés pour permettre aux responsables politiques et aux élu-e-s de mieux saisir les enjeux liés à la diversité et d'élaborer des solutions politiques ciblées. Des domaines de travail spécifiques, pour lesquels des défis ont été identifiés par les coordinateur-ric-e-s ICC des villes membres, sont également examinés et évalués en vue de la préparation d'orientations politiques et de méthodologies pratiques qui sont compilées et diffusées sous forme de [notes d'orientation](#), de manuels et de [formations en ligne](#). Des guides méthodologiques spécifiques sont par exemple disponibles dans les domaines suivants 1) [développer la compétence interculturelle](#) ; 2) [les récits alternatifs et la communication inclusive](#) ; 3) [les villes durables et inclusives](#) et la [prévention de la gentrification](#) ; 4) [la prévention de la discrimination systémique](#) ; 5) [la police de proximité](#) ; 6) [les stratégies « anti-rumeurs »](#)³ ; 7) [les processus participatifs de](#)

³ Cette méthodologie s'attache à l'élimination des causes profondes de la discrimination. Elle consiste à cartographier et éradiquer les préjugés et les rumeurs liés à la diversité qui favorisent les attitudes discriminatoires et racistes.

[cartographie du patrimoine culturel commun](#) ; 8) [la mise en place des connecteurs de diversité pour les start-ups](#).

Visites d'étude dans d'autres villes

Les visites d'étude représentent, au sein du programme ICC, le pilier essentiel de l'apprentissage par les pairs. Les visites d'étude sont organisées dans des villes « modèles » ayant excellé dans un domaine politique spécifique afin de permettre aux autres villes de s'inspirer des meilleures pratiques. Des visites peuvent également se tenir dans une ville partenaire disposant d'une expérience remarquable ou d'un avantage dans un domaine que la ville membre souhaite développer ou approfondir.

Assistance pour l'élaboration d'une stratégie interculturelle

Les villes pourront bénéficier, chaque fois qu'elles en auront besoin dans le cadre du processus d'élaboration de leur stratégie interculturelle, de conseils fournis par des expert-e-s (à distance ou sur place). Dans certains cas, ces « expert-e-s » pourront aussi être des responsables de l'intégration ou des coordinateur-ice-s interculturel-le-s d'autres villes ayant une expérience et une connaissance considérables en la matière (mentorat par les pairs). Une assistance sera notamment fournie pour l'élaboration des indicateurs nécessaires pour le suivi de la stratégie, l'identification de résultats spécifiques entraînant une amélioration du bien-être de la communauté dans son ensemble et de l'évaluation du degré de réussite du projet (en s'appuyant sur la méthodologie de la responsabilisation axée sur les résultats, conçue et testée par le programme Cités interculturelles avec l'aide d'expert-e-s du Centre de Washington pour l'étude de la politique sociale).

Présentation officielle de la stratégie de la cité interculturelle à la collectivité locale

Une fois la stratégie validée par les autorités municipales et les instances politiques compétentes, elle peut être présentée aux médias et à la collectivité lors d'une cérémonie publique organisée pour marquer l'événement ; un-e représentant-e de haut niveau du Conseil de l'Europe peut être invité-e à y participer pour donner une dimension internationale à l'événement. Les réseaux de médias du Conseil de l'Europe sont entièrement disposés à diffuser des informations sur l'événement.

Evaluation de la mise en œuvre de la stratégie au bout d'un an

Il sera demandé à la ville de fournir des informations sur la mise en œuvre de la stratégie, par le biais d'un instrument spécifiquement adapté. En outre, les responsables politiques et les praticien-ne-s concerné-e-s par le projet tiendront des discussions approfondies qui aboutiront à l'élaboration d'un rapport et de recommandations, en vue de garantir la bonne mise en œuvre et la durabilité de la stratégie.

Gérer la perception du grand public à l'égard de la diversité et combattre les stéréotypes

Une stratégie interculturelle réussie nécessite un changement de mentalité, d'attitude et de comportement, à la fois chez les personnes migrantes et dans la société d'accueil. Pour renforcer la cohésion, il est indispensable d'instaurer la confiance et le sentiment d'appartenance à une société pluraliste partageant des principes fondamentaux. La difficulté d'obtenir des informations fiables et de connaître l'impact réel (négatif et positif) des migrations sur la collectivité constitue un obstacle majeur à la réalisation de cet objectif, et les individus ont souvent tendance à se forger une opinion sur la base de « mythes » ou de stéréotypes.

La « méthodologie anti-rumeurs » vise précisément à contrer les rumeurs et les préjugés liés à la diversité qui entravent les interactions significatives et favorisent les attitudes discriminatoires et racistes. La méthodologie anti-rumeurs proposée par le programme ICC, qui est conçue comme une politique publique, comprend plusieurs volets : identification des principales rumeurs qui existent dans une ville ; collecte des

données objectives ainsi que des arguments affectifs, afin de démanteler les fausses rumeurs ; création d'un réseau anti-rumeurs composé d'acteurs de la société civile locale ; désignation et formation des « agent-e-s anti-rumeurs » ; et conception et mise en place de campagnes de sensibilisation pour lutter contre les rumeurs.

Développement stratégique et innovation politique

L'une des tâches cruciales à laquelle les villes et les États devront s'atteler dans les années à venir est la mise en place d'un cadre effectif pour le dialogue et la co-action entre les autorités locales, régionales, nationales et européennes ; ce cadre doit garantir que les politiques d'inclusion des personnes migrantes se renforcent mutuellement à tous les niveaux. Les principes qui sous-tendent l'intégration interculturelle (égalité, diversité et interaction, dans le cadre général des droits humains) font de l'intégration inclusive une dynamique qui va au-delà de l'anti-discrimination et requiert une intervention active des pouvoirs publics. Beaucoup peut être fait au niveau local, mais cela suppose que des conditions favorables aient été créées au niveau national (cadre juridique et cadre politique). À cette fin, le programme des Cités interculturelles a lancé, en novembre 2017, le « Laboratoire des politiques d'intégration inclusive », une initiative qui visait à promouvoir la coopération et à permettre le transfert d'innovation, la coordination et la cohérence des politiques parmi les autorités locales, régionales et nationales en matière d'intégration des personnes migrantes. Le deuxième objectif était d'encourager les autorités nationales et - s'il y a lieu – régionales, à adopter une approche interculturelle de l'intégration des personnes migrantes et des personnes réfugiées, conformément aux précédentes recommandations du Comité des Ministres.

Depuis janvier 2020, le travail initié par les laboratoires politiques est repris et renforcé par le [Comité d'experts sur l'intégration interculturelle des personnes migrantes \(ADI-INT\)](#) (anciennement [Groupe de travail sur l'intégration interculturelle](#)), une structure multi-niveaux mandatée pour assister le [Comité du Conseil de l'Europe sur l'anti-discrimination, la diversité et l'inclusion \(CDADI\)](#) dans le pilotage du travail intergouvernemental dans le domaine de l'intégration interculturelle et des politiques de gestion positive de la diversité.

Les États membres du Conseil de l'Europe ont plaidé en faveur de la coordination des politiques nationales, régionales et locales et de leur alignement sur une approche plus inclusive, en adoptant la [Recommandation CM/Rec\(2022\)10 sur les politiques et la gouvernance multiniveaux pour l'intégration interculturelle](#). La recommandation vise à aider les États membres à améliorer l'élaboration et la mise en œuvre transversale des politiques d'inclusion des personnes migrantes et des personnes réfugiées par une consultation et une coordination accrues entre toutes les parties prenantes concernées. En outre, le succès de ces politiques dépend en définitive de l'appropriation et de l'engagement actif des institutions publiques, des autorités régionales et locales, de la société civile et des citoyen-ne-s. De plus, le [modèle de cadre pour une stratégie d'intégration interculturelle au niveau national](#), adopté par le CDADI, sert d'outil pratique aux fonctionnaires chargé-e-s de la mise en œuvre de la Recommandation.

L'adoption de la norme et des lignes directrices ci-dessus, co-rédigées par les représentant-e-s des autorités nationales et locales, aura un impact positif et stimulant sur le programme ICC. Ses outils, méthodologies et activités devront désormais contribuer à la mise en œuvre multiniveaux de ces normes nouvellement codifiées sur l'intégration interculturelle.

Activités et soutien à la demande

Le programme des Cités interculturelles propose aussi des services d'expert-e-s et un soutien à la demande dans les domaines suivants :

- Compétence interculturelle (formation) : Dans une cité véritablement interculturelle, un-e agent-e municipal-e compétent-e devrait pouvoir comprendre la présence de différences culturelles et y faire face en modulant son approche au cas par cas plutôt que de chercher à imposer un même

comportement en toutes circonstances. Cette sensibilité et cette confiance en soi face à des situations inhabituelles relèvent d'une compétence qui peut s'acquérir grâce à une formation spécialisée et qui doit devenir aussi importante pour l'agent-e municipal-e que les compétences techniques directement liées à son métier. Par conséquent, il convient d'encourager le débat sur des notions comme la discrimination, l'ethnicité, le parti pris, les normes sociales, le genre, l'interculturalité, l'égalité, la culture, le pouvoir, les droits humains, la ségrégation et l'égalité sociale, pour aider les agent-e-s municipaux-ales à acquérir des connaissances générales sur les questions qui se posent dans les sociétés pluralistes, à adopter une attitude réceptive qui encourage à établir et à maintenir des contacts avec des personnes différentes, et à faire en sorte que toutes les richesses qu'apporte la diversité puissent s'exprimer. Le programme ICC a développé [une série d'outils et d'orientations](#) relative à la compétence interculturelle.

- Récits alternatifs et communication inclusive (formation) : Les migrations et la diversité sont au cœur du débat public qui a actuellement lieu en Europe sur les questions de culture, de cohésion sociale et d'identité. Elles attisent les passions, font vivement réagir l'opinion publique et créent la controverse avec tout autant de force sur le plan politique. Compte tenu de ce phénomène, celles et ceux pour qui la ville de demain sera interculturelle et inclusive ou ne sera pas doivent relever des défis inédits. Communiquer cette vision positive de la ville requiert des compétences médiatiques. Il faut savoir faire passer des messages engageants et optimistes au moment opportun, et posséder une bonne compréhension et une excellente maîtrise de l'usage des données et de la recherche d'informations. Une communication ciblée de ce type s'avère encore plus décisive en période de crise, lorsque les responsables municipaux-ales peuvent se retrouver au cœur d'une tempête médiatique et politique qui risque d'anéantir des années d'efforts visant à renforcer la confiance entre communautés et la solidarité. Le programme ICC propose une formation durant laquelle les participant-e-s échangent (au moyen de discussions et d'exercices pratiques) des idées et des bonnes pratiques pour une communication efficace. Le programme a publié des [orientations et une formation en ligne](#) sur les récits alternatifs et la communication inclusive.
- Diversité dans les entreprises (outils) : Le projet « diversité dans l'économie et intégration locale » (DELI), qui était soutenu par l'Union européenne et auquel 10 Cités interculturelles ont participé, a confirmé la validité de « l'avantage de la diversité » dans l'économie et dans le monde de l'entreprise : des équipes, des entreprises et des collectivités caractérisées par la diversité se démarquent aussi par leur puissance économique et leur fort potentiel stratégique en termes de productivité, de créativité, de résolution de problèmes et d'innovation. Dans le cadre de ce projet ont été établis des principes à appliquer pour soutenir les personnes migrantes créatrices d'entreprises dans le contexte de l'intégration interculturelle, ce qui a ouvert la voie à d'autres projets pilotes destinés à encourager l'entrepreneuriat des personnes migrantes et l'innovation économique par la diversité. Ainsi a notamment été élaboré un outil d'« évaluation de la diversité dans les entreprises », qui vise à mettre en évidence le potentiel économique d'un personnel caractérisé par la diversité pour encourager les entreprises à diversifier leur personnel. Un projet consacré aux « connecteurs de diversité pour les start-ups » a aussi été mis en œuvre, à la suite d'une solide étude sur la manière dont les incubateurs et les espaces de travail partagés encouragent les relations économiques et les partenariats entre entrepreneur-euse-s de diverses origines ; le projet portait aussi sur la coopération avec les villes, les incubateurs, les bailleurs de fonds et d'autres acteurs. En 2021, plusieurs villes membres du réseau ICC ont été soutenues par le programme ICC grâce à des subventions inter-urbaines qui leur ont permis de travailler ensemble, d'innover et de produire des [orientations utiles](#) sur la diversité et l'inclusion dans le monde de l'entreprise.

- Développement de la collectivité (ateliers et formation) : nombre de villes doivent répondre à la nécessité d'encourager l'engagement des citoyen-ne-s et l'autonomisation de la collectivité par des approches novatrices, pour mieux relever les défis que représente au quotidien la diversité croissante des zones urbaines. Le processus d'engagement de la collectivité n'est d'ailleurs pas sans conséquences : soit il confirme ou renforce les clivages sociaux ou culturels (du fait d'interlocuteur-ice-s qui dirigent la communauté ou en contrôlent l'accès), soit il réduit ces clivages pour finir par les éliminer. Les expériences pratiques menées dans de nombreuses villes européennes appliquant un cadre interculturel ont fait l'objet d'un recensement, qui a révélé la grande diversité des approches et des méthodologies. S'il n'y a évidemment pas qu'une seule manière de promouvoir l'autonomisation de la collectivité et les relations interculturelles au niveau local, il est cependant toujours nécessaire de s'employer activement à faire fonctionner certains processus : le dialogue et le débat, la confrontation avec la différence et la compréhension de la différence, la médiation et le règlement des conflits, l'apprentissage mutuel et l'empathie.
- Discrimination systémique (orientation et formation) : Identifier et prévenir la discrimination systémique dans sa propre organisation et au-delà est essentiel pour une cité interculturelle. La discrimination systémique implique les procédures, les habitudes et la culture organisationnelle de toute organisation qui, souvent sans intention, contribuent à des résultats moins favorables pour les groupes minoritaires que pour la majorité de la population, en ce qui concerne les politiques, les programmes, l'emploi et les services de l'organisation. Elle peut s'exercer dans tous les domaines de l'emploi, des revenus, de l'éducation, de la santé, du logement, de la culture, du maintien de l'ordre, des infrastructures publiques et au-delà. La discrimination systémique ne peut pas être abordée de manière ponctuelle, elle exige une attention soutenue et une initiative de la part des organisations. Le programme ICC fournit des lignes directrices concernant l'identification et la prévention de la discrimination systémique sur la base des bonnes pratiques identifiées au sein d'un large éventail de villes du programme. Depuis 2022, le programme ICC renforce davantage l'action dans ce domaine en se concentrant sur l'importance des données et des preuves. Un manuel et un outil de formation en ligne seront élaborés afin d'aider les villes membres de l'ICC à mobiliser efficacement les données et les preuves dans la lutte contre la discrimination systémique.