

ADI-INT(2022)9

Strasbourg, 8 juillet 2022

COMITÉ DIRECTEUR SUR L'ANTI-DISCRIMINATION, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION (CDADI)

COMITÉ D'EXPERTS SUR L'INTÉGRATION INTERCULTURELLE DES MIGRANTS (ADI-INT)

1^{re} réunion

Strasbourg, 14-15 juin 2022

Conseil de l'Europe, Palais de l'Europe, Salle 7

Rapport de synthèse

1. Ouverture, ordre du jour et informations sur les élections

Jeroen SCHOKKENBROEK, Directeur de l'anti-discrimination, Direction générale de la démocratie, prononce une allocution de bienvenue et fait des remarques liminaires concernant essentiellement le nouveau mandat du Comité directeur sur l'anti-discrimination, la diversité et l'inclusion (CDADI) ainsi que l'adoption récente par le Comité des Ministres de la Recommandation CM/Rec(2022)10 sur des politiques et une gouvernance multiniveaux pour l'intégration interculturelle et ce qu'elle entraîne pour les travaux de l'ADI-INT.

Sur commun accord de toutes les personnes participant à la réunion, Thorsten AFFLERBACH, Chef de la Division des Programmes sur l'inclusion et l'anti-discrimination, préside la réunion jusqu'à l'élection d'un président ou d'une présidente. Il souhaite la bienvenue à tous les membres, participants et observateurs assistant à la réunion en personne ou à distance. Il présente l'ordre du jour et communique des informations sur les élections. La liste des participantes et participants figure à l'Annexe 1 au présent rapport.

L'ordre du jour est adopté tel qu'il figure dans le document [ADI-INT\(2022\)2](#).

2. Mandat, méthodes de travail et plan de travail de l'ADI-INT pour 2022-2023

Ivana D'ALESSANDRO, Secrétaire de l'ADI-INT, présente le mandat, les méthodes de travail et les procédures des comités intergouvernementaux et de leurs organes subordonnés. Elle expose en outre le plan de travail provisoire du Comité pour la période 2022-2023, qui se base sur le programme de travail et les échéances du CDADI.

Le Comité :

1. se déclare satisfait de l'adoption par le Comité des Ministres de la Recommandation CM/Rec(2022)10 et salue en particulier le fait qu'elle consolide le corpus normatif du Conseil de l'Europe dans le domaine de l'intégration interculturelle et fixe des lignes directrices pour des politiques et une gouvernance multiniveaux dans ce domaine ;
2. prend note du mandat de l'ADI-INT, en particulier de ses tâches et méthodes de travail spécifiques, et valide son plan de travail provisoire pour les années 2022-2023.

3. Tour de table

Les membres, participants et observateurs auprès de l'ADI-INT se présentent brièvement et exposent leurs attentes, leurs intérêts et leurs priorités.

Le Comité :

1. se félicite que les tâches imparties à l'ADI-INT comprennent l'élaboration d'un programme de développement des capacités pour l'intégration interculturelle des migrants, domaine dans lequel le besoin de renforcement des compétences et de partage des connaissances est fort ;
2. se félicite du fait que tous les outils à développer seront largement orientés sur la promotion et le renforcement de la gouvernance et la coopération multiniveaux, répondant ainsi à un besoin essentiel d'amélioration de la gouvernance des politiques d'intégration ;
3. relève avec satisfaction que le deuxième livrable porte sur l'inclusion au sens large, ce qui va plus loin que l'intégration des migrants et autorise une approche intersectionnelle du vivre ensemble dans la diversité ;
4. prend note avec un intérêt particulier de la possibilité d'organiser des échanges avec toutes les parties prenantes en vue de l'élaboration d'un nouvel outil d'inclusion, le but étant d'échanger sur les pratiques, les défis et les solutions adaptées ;
5. se réjouit de la contribution d'organisations et d'États observateurs aux travaux de l'ADI-INT et prend note de la proposition du Représentant permanent du Mexique auprès du Conseil de l'Europe de présenter l'exemple stimulant du travail réalisé par la ville de Mexico lors d'une prochaine réunion de l'ADI-INT.

4. Projets novateurs de renforcement des capacités

Quatre projets novateurs sont présentés au titre de ce point de l'ordre du jour.

Le Secrétariat présente le programme « [Cités interculturelles](#) » (ICC), qui est un programme de renforcement des capacités mis en œuvre par le Conseil de l'Europe depuis 2008 et dont le but est d'amener les collectivités territoriales locales et régionales à se doter de capacités dans le domaine de l'intégration interculturelle. Ce programme a contribué à standardiser l'intégration culturelle en tant qu'approche efficace pour l'inclusion des personnes migrantes et réfugiées. Il continue d'expérimenter et de concevoir de nouvelles approches méthodologiques basées sur une gestion positive de la diversité en adoptant une perspective multiculturelle pour la formulation des politiques. Le document ADI-INT(2022)4 contient une description détaillée des services que le programme apporte à ses membres.

Une collectivité locale a exprimé sa satisfaction au sujet du soutien apporté par le programme ICC depuis qu'elle en fait partie, soulignant en particulier la souplesse du programme et la variété des approches méthodologiques suivies.

Un État membre mentionne l'existence d'un réseau national de territoires d'accueil. Cependant, il signale aussi une disparité entre les zones urbaines et rurales, l'opinion étant souvent plus polarisée dans ces dernières sur les questions d'inclusion et de diversité.

L'Assemblée des régions d'Europe (ARE) rappelle que les régions sont, notamment en raison de leur mandat (compétences, infrastructures et prestataires de services), aux avant-postes dans le soutien apporté à l'infrastructure de l'ensemble de la société pour l'ouvrir à la diversité, libérer le potentiel de cette dernière et reconnaître qu'elle constitue une ressource pour tout le monde. Elle mentionne le Réseau des régions interculturelles (IRN) créé en novembre 2019 sous son égide, auquel les travaux du Conseil de l'Europe et son approche de l'intégration interculturelle servent d'inspiration et de guide. Elle remercie en outre le programme ICC pour son soutien.

L'ARE présente le projet [EU-Belong: An Intercultural Approach to Migrant Integration in Europe's Regions](#), mis en œuvre grâce à un financement de l'Union européenne (Fonds Asile, Migration, Intégration – AMIF). Ce projet a démarré en janvier 2022 et se terminera en décembre 2024. Il a pour but d'améliorer l'inclusion socioéconomique et le sentiment d'appartenance des migrants en développant des stratégies d'intégration régionales ad hoc. L'objectif ultime est de renforcer l'IRN, de permettre aux collectivités régionales d'apprendre les unes des autres, de confronter leurs expériences dans une perspective interculturelle et de susciter un large soutien en faveur de l'approche interculturelle auprès des décideurs politiques, des fonctionnaires et de la société civile, en Europe et au-delà. Ce projet rassemble les régions membres de l'IRN¹ et des partenaires d'Autriche, d'Allemagne, d'Irlande, d'Italie, de Pologne, de Roumanie, d'Espagne et de Suède, dans le but de doter les acteurs publics et privés des capacités nécessaires pour relever efficacement les défis de l'intégration des migrantes et des migrants.

Une région indique qu'elle a pris la direction de l'un des lots du projet *EU-Belong*, soulignant que ce projet est axé sur l'inclusion socioéconomique, le sentiment partagé d'appartenance, l'antiracisme et l'antidiscrimination, ainsi que la participation effective des populations migrantes et réfugiées.

Le nouveau projet « Construire une approche de l'intégration inclusive en Finlande » a ensuite été exposé. Ce projet, cofinancé par l'Union européenne et le Conseil de l'Europe, sera mis en œuvre conjointement par les autorités finlandaises et le Conseil de l'Europe. Le but est d'accompagner la Finlande dans le processus d'analyse et de révision de sa politique d'intégration inclusive. Le Gouvernement finlandais s'est donné pour priorité de généraliser sa politique d'intégration et de

¹ Catalogne, Valence, Murcie, Navarre, Pays basque, Värmland, Västra Götaland, Västerbotten, Émilie-Romagne, Innlandet, et Arad.

bonnes relations afin de renforcer et d'élargir le processus d'intégration et de concrétiser pleinement les bénéfices de la diversité. Le pays a déjà une grande expérience des politiques d'intégration, notamment avec l'application du concept de « bonnes relations » et plusieurs actions sectorielles dans le domaine de l'antiracisme et de l'antidiscrimination. Il cherche cependant à définir une vision à plus long terme grâce à un processus permanent, durable et global, fondé sur ce concept de « bonnes relations ». Le projet contribuera à redistribuer les responsabilités et les missions entre tous les niveaux d'administration territoriale, à permettre au niveau central de s'engager plus complètement et de manière participative, en particulier aux côtés du niveau local, à constituer un réseau d'experts en bonnes relations, à développer davantage ce concept en insistant sur sa vision de l'égalité, qui s'articule autour de quatre grands éléments : les mentalités, le sentiment de sûreté et de sécurité, l'interaction, la participation et l'influence. Le projet comprend plusieurs axes opérationnels : la création d'une plateforme de coordination des politiques et de mise en œuvre participative à plusieurs niveaux et avec plusieurs parties prenantes, un travail avec les villes pour compléter l'index ICC, des visites de spécialistes dans une optique de développement des stratégies interculturelles et la formation de spécialistes au niveau local pour assurer la viabilité des résultats du projet. Le projet s'appuiera sur le Modèle de cadre pour une stratégie d'intégration interculturelle au niveau national ainsi que sur les normes du Conseil de l'Europe en matière d'intégration interculturelle.

Le Secrétariat résume ensuite les informations figurant dans la note d'information sur le projet [Construire des structures pour l'intégration interculturelle à Chypre](#) (document ADI-INT(2022)5). Ce projet a été conçu et est mis en œuvre conjointement par les autorités chypriotes (Département de l'état civil et des migrations du ministère de l'Intérieur de la République de Chypre) et le Conseil de l'Europe, avec un financement de l'Union européenne. Il bénéficie d'un soutien fort du ministère de l'Intérieur, qui l'a intégré au Plan d'action UE-Chypre pour la gestion des migrations.

Ce projet utilise les outils conceptuels, analytiques et d'élaboration des politiques développés par les Cités interculturelles pour répondre aux défis de l'intégration des migrants, en particulier pour ce qui est d'instaurer la confiance, de renforcer la cohésion de la collectivité et de gérer la diversité comme une ressource. Il s'appuie sur les changements positifs importants constatés depuis la mise en œuvre du programme des Cités interculturelles à Limassol, en 2010, l'idée étant d'étendre ces bonnes pratiques dans l'ensemble de Chypre par l'intermédiaire de réseaux régionaux. À cette fin, des coordonnateurs et coordonnatrices de réseaux interculturels ont été nommés. Ils ont recensé les principales parties prenantes avant le lancement de cinq réseaux interculturels régionaux dans les districts de Famagouste, Larnaca, Limassol, Nicosie et Paphos. Un état et une évaluation de référence des politiques d'intégration, de l'intégration et de la cohésion sociale à Chypre ont également été réalisés et seront publiés après validation. Un rapport cartographiant les mécanismes de coordination multiniveaux existants dans le domaine des politiques d'intégration dans les États membres de l'UE est aussi en cours de préparation pour publication. Les cinq réseaux régionaux ont rempli le questionnaire de l'Index des Cités interculturelles et ont examiné le rapport contenant les résultats pour leur district lors de leur deuxième réunion (mai-juin 2022), ce qui a été pour eux l'occasion de débattre des actions prioritaires de leurs stratégies ou plans d'action interculturels.

Les questions posées par les membres portent essentiellement sur la manière dont le niveau central de l'administration (à Chypre) est parvenu à nouer le dialogue avec les collectivités locales et la population. Ils souhaitent également savoir si l'analyse de l'index permet déjà de constater une amélioration (Chypre), de quelle manière la diversité religieuse a été et est traitée dans les deux projets, de quelle manière les quatre éléments du concept de bonnes relations sont mesurés (Finlande) et si une stratégie de communication a été définie pour le projet chypriote.

À propos de ce projet, le Secrétariat explique que le but est d'établir le lien entre les niveaux national et local par l'intermédiaire d'un mécanisme multiniveau de coordination des politiques, mais que ce sera l'objet de la prochaine étape, les réseaux devant, dans un premier temps, établir les stratégies et plans d'action interculturels pour leurs régions respectives. Il y a des différences entre les régions, tout comme il y a des différences dans le degré d'investissement des collectivités locales, certaines étant très actives, tandis que d'autres restent plus distantes. Il y a aussi des différences nettes en ce qui concerne les possibilités d'intégration des migrants en milieu urbain et en milieu rural. À Chypre, un grand nombre de migrants travaillent dans le secteur agricole. Ce problème potentiel est surmonté, d'une part, grâce au soutien de certains maires actifs en milieu rural et, d'autre part, en associant les organisations de terrain, qui ont joué un rôle très utile en encourageant la participation des migrants aux réseaux. Les réseaux ont déjà reçu l'analyse de leurs rapports sur le questionnaire de l'Index. Il y a des différences très nettes entre les réseaux. Certaines notes sont très basses car ils n'en sont qu'au tout début de leur parcours interculturel. Les rapports de l'Index peuvent être consultés sur [le site internet des ICC](#). Il n'en reste pas moins que cet outil a déjà fait la preuve de sa très grande efficacité en suscitant une réflexion collective sur les politiques et les actions menées, ainsi que sur les manques à combler. Pour ce qui est de la communication, le projet a été lancé lors d'une grande manifestation annuelle du HCR. Les réseaux régionaux constitués dans le cadre du projet disposent d'une page Facebook pour communiquer sur leurs activités et les événements qu'ils organisent et une brochure présentant les réseaux et la marche à suivre pour y adhérer a également été publiée et largement diffusée. Les réflexions se poursuivront avec les réseaux pour promouvoir les résultats de leur travail, en ce qui concerne en particulier leurs stratégies et plans d'action régionaux, qui sont en cours d'élaboration.

Contact a été pris avec un représentant de l'église orthodoxe qui pourrait être associé aux travaux des réseaux chypriotes. La question de la coopération interconfessionnelle a en outre été examinée plus en détail lors d'une visite d'étude dans la ville italienne de Novellara, qui applique de nombreuses bonnes pratiques dans ce domaine. Le Secrétariat précise en outre que la dimension religieuse n'est cependant pas systématiquement traitée dans les projets ou les stratégies interculturelles. C'est l'un des aspects qui peut être adapté au cas par cas en fonction des besoins de la population locale et des priorités politiques. À Chypre, de nombreuses organisations de terrain qui viennent en aide aux migrantes et aux migrants ont une dimension confessionnelle, ce qui fait que de nombreux groupes confessionnels minoritaires sont représentés dans les réseaux. Lorsque les communautés religieuses sont bien organisées et intégrées dans le tissu local, elles peuvent devenir des partenaires précieux pour démultiplier l'impact des politiques d'intégration. On relève un grand nombre de bonnes pratiques dans les villes membres des ICC.

En réponse aux questions posées sur le projet mené en Finlande, le délégué de la Finlande explique que le concept des « bonnes relations » est très large, ce qui est un point fort. Dans le même temps, il n'a pas encore été testé à grande échelle en faisant appel à la population au niveau local. Certaines villes ont réalisé des enquêtes qui ont contribué à mettre en évidence des lacunes et à définir des priorités. De plus, de nombreuses ONG utilisent déjà ce modèle pour faire progresser leurs stratégies en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes. La prochaine étape consistera à intégrer ce concept à la législation et à le contextualiser dans le cadre d'une stratégie à l'occasion du projet à venir.

5. Élection du-de la Président-e et du-de la Vice-président-e, et nomination du-de la Rapporteur-e pour l'égalité de genre

Le Comité élit Peter KARIUKI (Finlande) à sa présidence et Ian DAY (Bradford, Royaume-Uni) à sa vice-présidence.

Le Comité nomme Sølve SÆTRE (Bergen, Norvège) Rapporteur pour l'égalité de genre (GER). Le mandat du président et du vice-président est d'un an, renouvelable une fois. Le Comité tient en outre à remercier Pia BUHL-GIROLAMI et Claudia EMMANUEL LAREDO pour le travail qu'elles ont accompli dans leurs fonctions de présidente et de vice-présidente du GT-ADI-INT.

6. Programme de renforcement des capacités en matière d'intégration interculturelle

En sa qualité de nouveau président élu, Peter KARIUKI résume le document ADI-INT(2022)6, qui contient un avant-projet de note conceptuelle et une esquisse de programme de renforcement des capacités en matière d'intégration culturelle. Il invite les participantes et participants à discuter du contenu de ce programme, d'une méthodologie pour sa mise en œuvre, des défis qui se posent à cet égard dans les États membres et des bonnes pratiques des pouvoirs publics.

Le Comité :

1. se félicite de l'avant-projet de note conceptuelle, qui constitue une bonne base pour la suite des discussions ;
2. considère qu'un programme de renforcement des capacités est un bon outil pour promouvoir la mise en œuvre de la recommandation CM/Rec(2022)10 et qu'il convient d'attirer l'attention des États membres et des autres parties prenantes sur les avantages qu'il y a à s'engager dans un tel programme ;
3. estime que ce document devrait recommander un ensemble d'outils de base et/ou des indicateurs de réussite pour assurer que des mesures spécifiques puissent être prises dans les pays où les institutions chargées de la mise en œuvre du programme sont faibles ou n'ont pas assez d'expérience en matière d'intégration des populations migrantes ;
4. souligne l'importance d'un mécanisme de coordination pour assurer une gouvernance multiniveau ;
5. suggère que le programme devrait insister davantage sur la nécessité de lier la stratégie nationale aux stratégies existant aux niveaux local et régional, afin de répartir correctement les responsabilités, dans un esprit participatif ;
6. souligne qu'il est nécessaire que les États pourvoient durablement au financement afin d'assurer l'efficacité de l'action à long terme ;
7. charge le Secrétariat de collecter des contributions écrites supplémentaires des membres en vue de l'élaboration d'un projet final à soumettre à l'examen et à l'approbation de l'ADI-INT lors de sa deuxième réunion.

7. Outils à développer dans le cadre du programme de renforcement des capacités

Le président invite le Comité à tenir une discussion préliminaire sur les outils qui pourraient être développés dans le cadre du mandat de l'ADI-INT. Il souligne que le Comité ne va pas créer des outils ex nihilo et qu'il peut s'appuyer sur une somme considérable de connaissances, de pratiques et d'expériences dans ce domaine, qu'il pourra exploiter, adapter ou réinventer afin de renforcer les capacités pour la gouvernance multiniveau et la formulation de politiques dans le domaine de l'intégration interculturelle. C'est dans cette perspective que l'ordre du jour de la première réunion comprend des exposés par le Conseil de l'Europe et des experts extérieurs.

Le Secrétariat présente [l'Index des Cités interculturelles](#), outil de comparaison des performances mis en place en 2011 dans le cadre du programme ICC et révisé à quatre reprises depuis, la révision la plus importante datant de 2019. Les résultats de l'Index mettent en lumière quelques états de fait et phénomènes courants qui constituent une indication du niveau d'interculturalité d'une ville et

permettent la comparaison avec la ville type, soit de manière générale ou dans des domaines d'action spécifique, facilitant ainsi l'identification des points forts et des points faibles et celle des domaines de gouvernance et d'action dans lesquels il conviendra de concentrer les efforts. Le niveau atteint (réussites, lacunes et inaction) est illustré par [les graphiques ICC](#) et explicité plus en détail dans les rapports de l'Index. Pour chaque domaine d'action évalué, ces rapports exposent les bonnes pratiques relevées et formulent des recommandations, ce qui fait de l'Index un outil de partage des connaissances. La démarche de l'Index ICC contribue à sensibiliser à la nécessité d'agir de manière transversale dans les différents départements et services et de procéder à un examen des divers domaines de gouvernance et d'action qui contribuent, directement ou indirectement, à l'intégration interculturelle. Bien que les données quantitatives et les résultats comparatifs générés avec l'Index aient une valeur essentiellement indicative, la validité et la qualité scientifiques de la méthodologie de l'Index ICC sont largement reconnues. Il serait en effet bien irréaliste de considérer ces résultats comme absolus compte tenu des différences considérables entre les villes du point de vue du développement historique, de la nature et de l'ampleur de la diversité, du modèle de gouvernance, de degré d'autonomie locale et du niveau de développement économique.

Le Migration Policy Group présente le projet [REGIN](#) (*Regions for Migrants and Refugees Integration*), créé pour placer l'intégration des populations migrantes et réfugiées au cœur des politiques de cohésion sociale au niveau régional en construisant un cadre commun destiné à faciliter, accompagner et améliorer les performances des régions grâce à des outils innovants. Ce projet est cofinancé par l'Union européenne (AMIF), coordonné par un consortium de dix partenaires et mis en œuvre dans six régions européennes². Il a pour but de permettre aux décideurs régionaux d'exploiter les recherches fondées sur des données factuelles et de fournir des résultats vérifiés issus de recherches de pointe pour alimenter l'élaboration des politiques d'intégration. Les objectifs spécifiques sont d'améliorer la conception, la programmation et le suivi des actions d'intégration, d'identifier des indicateurs d'inclusion et d'intégration au niveau régional, de développer un ensemble d'outils à même d'améliorer les résultats des actions menées au niveau régional pour promouvoir et renforcer l'intégration des migrants et des réfugiés, de promouvoir l'échange, le dialogue et la coopération dans la pratique et dans les initiatives. Tout cela se fait au moyen d'un nouveau système d'analyse basé sur des indicateurs, appelé [MIPEX-R](#), qui s'appuie sur les séries de données fournies par *le Migrant Integration Policy Index* (MIPEX), le *National Integration Evaluation Mechanism* (NIEM) et l'Index des Cités interculturelles (ICC). Le projet REGIN a commencé par développer une série d'indicateurs pour évaluer les produits et les résultats des politiques d'intégration. Il a ensuite testé ces indicateurs dans les six régions partenaires. Ces informations ont été rassemblées en une double série de données : les données relatives aux politiques régionales, « MIPEX-R », et les « données sur les résultats régionaux ». Dans les étapes suivantes du projet de recherche, cette série de données a servi de base à une analyse comparative des six régions partenaires, le but étant d'identifier leurs forces et faiblesses respectives, leurs bonnes pratiques et les problèmes majeurs. Selon la présentation globale du projet, les données ont aussi pour but de venir alimenter le débat sur les politiques menées dans chaque région. Ce processus a permis d'établir les séries finales d'indicateurs du projet REGIN : les indicateurs de politique régionale (MIPEX-R), qui comprennent 61 indicateurs, et les indicateurs sur les résultats régionaux, qui sont au nombre de 55. Il s'agit des plus petites séries d'indicateurs donnant l'image la plus précise et la plus complète des politiques d'intégration et de leurs résultats au niveau régional.

² Açores (POR), Campanie (ITA), Catalogne (SPA), Murcie (SPA), Pouilles (ITA) et Skane (SWE).

Le président ajoute que le système MIPEX-R comble une lacune importante et complète le cadre de suivi en fournissant pour le niveau régional un système d'indicateurs similaire à ce qui existe pour les pays (le MIPEX) et pour les villes (l'Index ICC).

Un État membre informe le Comité que son gouvernement a lancé une [application](#) pour mobile qui comprend 516 fiches d'information dans six langues. Construite avec les populations réfugiées et migrantes, cette application est une sorte de plateforme d'information qui sera bientôt localisée au niveau des villes. Cet État suggère en outre qu'il pourrait être intéressant de mesurer aussi l'ampleur de la fracture numérique dans les populations migrantes afin de concevoir des politiques visant à promouvoir l'éducation au numérique. Le président indique que la Finlande a créé un groupe de travail sur la question au début de la pandémie. Le Canada propose de diffuser un rapport de 2021 sur la fracture numérique, qui pourrait apporter des informations intéressantes. Le Secrétariat rappelle quelques bonnes pratiques relevées auprès des membres des ICC, qui soulignent l'importance de promouvoir l'éducation au numérique dans l'ensemble de la société.

Deux collectivités locales font part de leur expérience positive de l'Index ICC, l'une d'elles expliquant comment elle l'utilise pour contrôler la mise en œuvre de ses plans d'action interculturelle. L'ARE rappelle qu'elle prépare un questionnaire d'autoévaluation basé sur l'index ICC et le MIPEX-R, qui portera sur huit secteurs et reposera sur une approche multipartite. Cet outil devrait être prêt d'ici la fin de l'année et pourrait contribuer aux travaux du Comité.

Le Secrétariat présente les travaux des ICC sur [les compétences interculturelles](#), qui consistent en un ensemble de connaissances, de valeurs, d'attitudes et de savoir-faire qui permettent à tout individu, y compris au personnel et aux fonctionnaires de tous les niveaux d'administration territoriale, d'adapter leurs réactions et leurs comportements aux diverses situations auxquelles ils peuvent être exposés dans l'exécution de leur mission de service public et des politiques mises en œuvre. Cette aptitude n'est pas seulement une question de compétence culturelle : elle met en jeu un ensemble plus large d'outils et d'attitudes qui comprennent la connaissance qu'une personne a de ses propres valeurs et de ses origines et de la manière dont elles peuvent influencer sur ses comportements. Les compétences interculturelles sont des aptitudes que doivent nécessairement posséder le personnel et les fonctionnaires de tous les niveaux d'administration territoriale pour que l'avantage découlant de la diversité puisse être effectif, pour promouvoir une égalité réelle, pour permettre le développement de véritables interactions interculturelles et promouvoir la participation et la citoyenneté active dans tous les secteurs de la société. Il ne devrait donc pas s'agir de compétences limitées à certaines unités travaillant sur les questions d'intégration ou de migration, mais d'un principe et d'un apprentissage à étendre à tous les personnels pour garantir l'efficacité de la prestation de services. Le programme des Cités interculturelles a produit toute une série de guides et de conseils sur le sujet, dont des [guides pour les collectivités locales](#), des [listes de vérification interculturelles](#) pour évaluer les projets et un [test de citoyenneté interculturelle](#) pour permettre au grand public d'apprendre ce que signifie l'interculturalité. Il travaille en outre à l'élaboration d'un cours en ligne sur les compétences interculturelles, qui pourrait être adapté à tous les niveaux d'administration territoriale si le Comité le souhaite.

La Ville de Bradford présente deux initiatives novatrices, la « Monnaie citoyenne » ([Citizen Coin](#)) et le « Baromètre de la confiance sociale » ([Social Trust Barometer](#)). La Monnaie citoyenne est un programme qui vise à reconnaître, valoriser et récompenser les personnes qui font de bonnes actions sur le plan social. Grâce à une application pour mobile, elles gagnent des pièces virtuelles avec lesquelles elles peuvent obtenir des réductions sur le prix de biens et de services au niveau local. Cette application enregistre toutes les activités, produit des rapports de données pour les personnes, les

organisations et entreprises participantes et pour la collectivité locale. Le projet Monnaie citoyenne de Bradford a été mené à titre expérimental pendant environ 24 mois, de janvier 2020 à décembre 2021. Malgré les problèmes importants causés par la pandémie, il a dépassé les objectifs fixés de 300 % à 450 % dans tous les domaines. Les données collectées montrent aussi que la valeur sociale générée en 12 mois environ a atteint 230 679 GBP (l'équivalent d'environ 268 209€). Il est maintenant prévu d'étendre cette application au domaine de la communication (pour informer les citoyens sur les activités organisées par la ville), de l'économie (pour stimuler encore plus les entreprises locales et développer l'économie locale), de l'éducation (pour amener les citoyennes et les citoyens à se former et les parents à s'engager dans la vie de l'école), du logement social (pour définir des trajectoires), de la collectivité (pour promouvoir la participation civique), de l'entreprise (pour le mettre en relation avec la collectivité) et de l'environnement (pour promouvoir des actions sociales contribuant au recyclage, à l'autopartage et au covoiturage, au développement du vélo, etc.).

Le Baromètre de la confiance sociale est un projet pilote conduit avec le soutien du programme ICC et en collaboration avec le *Social Trust Collaboratory*, au Canada. Son but est de créer une plateforme et une méthodologie dont toute ville pourrait se saisir pour y trouver des éclairages précieux, évaluer les dynamiques de confiance sociale au niveau local et agir sur celles-ci. Il est intéressant de pouvoir mesurer la confiance sociale au niveau local car c'est un facteur critique de la capacité d'une collectivité à gérer la diversité en tant que source de bien-être et de prospérité et à éviter les conflits liés à la diversité. La recherche a aussi établi que la qualité de vie est meilleure là où le niveau de confiance sociale est élevé. De plus, elle montre que les méthodes habituelles de mesure du progrès des sociétés (principalement le produit intérieur brut) échouent à mesurer correctement le bien-être effectif. Depuis l'an dernier, Bradford est une ville laboratoire pour l'élaboration d'un baromètre de confiance sociale. Elle est en passe d'adopter une nouvelle approche ancrée au niveau local, avec des sondages dans les quartiers pour détecter et collecter des informations, ainsi que des réseaux locaux en mesure de lancer des actions en s'appuyant sur la mesure des évolutions de la confiance sociale dans les quartiers. La conception des travaux menés jusqu'à présent fait actuellement l'objet d'une analyse afin qu'une méthodologie puisse être définie d'ici la fin de l'année.

D'autres explications sont données par les participants qui ont exposé ces projets en réponse à des questions concernant la protection des données, les techniques de mesure de la confiance sociale, les retombées du projet « Monnaie citoyenne » en termes de facilitation de l'accès au marché du travail, le contenu potentiel d'un cours sur les compétences interculturelles et la communication des résultats. De nombreuses délégations soulignent qu'il est important que les fonctionnaires acquièrent une compétence interculturelle pour que les stratégies d'intégration interculturelle puissent être appliquées avec succès, pour créer un esprit d'ouverture à l'égard de la diversité et pour gérer les conflits potentiels. L'importance de ces éléments est soulignée dans le contexte de l'agression russe contre l'Ukraine, qui montre l'importance de politiques de gestion de la diversité fortes et durables pour pouvoir faire face à des situations critiques et d'urgence.

Le président déclare que le Comité pourrait souhaiter travailler aussi sur un système d'indicateurs de suivi des progrès faits en matière de gouvernance multiniveau de l'intégration interculturelle. Une autre délégation suggère qu'il pourrait être bénéfique de collecter les bonnes pratiques auprès des pouvoirs publics pour comprendre comment se passe la mise en œuvre des programmes de renforcement des capacités déjà en place, dans ce domaine ou dans d'autres, et de compiler les pratiques appliquées dans des secteurs clés pour le programme de renforcement des capacités. La nécessité de renforcer les capacités pour la prévention de la discrimination systémique a aussi été évoquée, en réaction aux informations communiquées sur les travaux liés au programme ICC.

Le Comité :

1. remercie toutes les personnes qui sont intervenues pour les exposés intéressants qu'elles ont faits et note avec satisfaction que les outils présentés se prêtent potentiellement tous à une adaptation aux différents niveaux d'administration territoriale ;
2. charge le Secrétariat d'élaborer un avant-projet pour le premier outil à développer dans le cadre du programme de renforcement des capacités, à savoir un cours sur les compétences interculturelles, pour examen et approbation à la deuxième réunion de l'ADI-INT ;
3. charge le Secrétariat de procéder à une évaluation interne de la faisabilité des outils suivants, dans la limite des ressources et du temps impartis :
 - a. un système d'indicateurs de mesure de la gouvernance multiniveau ;
 - b. une compilation des bonnes pratiques dans les programmes et outils existants de renforcement des capacités dans les domaines de l'égalité, de la diversité, de l'interaction et de la citoyenneté active, ainsi que de la participation ;
 - c. une formation en ligne sur la collecte de données pour prévenir la discrimination systémique, pour examen lors de la deuxième réunion de l'ADI-INT.

8. Étude de faisabilité sur un outil juridique ou de référence sur l'inclusion

Le Comité examine le document ADI-INT(2002)7, qui contient un avant-projet de note conceptuelle pour une étude de faisabilité sur un outil juridique ou de référence sur l'inclusion. Il reconnaît l'importance de cette tâche, mais aussi les difficultés qu'elle comporte. Le Comité examine attentivement le calendrier et le temps disponible pour produire cet outil ou cette analyse. Il y a également quelques échanges préliminaires quant à son utilité et à sa faisabilité. Le Comité explique qu'il pourrait s'agir d'un instrument contraignant ou non et que la décision finale sera prise par le CDADI sur la base des conclusions de l'étude de faisabilité.

Une collectivité régionale signale qu'il est nécessaire d'inclure le niveau régional parmi les parties prenantes à consulter et de procéder à une revue des politiques et instruments d'inclusion dans les différentes régions européennes. Le Secrétariat fait observer que les livrables mentionnés dans le mandat de l'ADI-INT parlent de « stratégies globales d'inclusion », ce qui suppose un travail à des niveaux multiples et inclue donc le niveau régional et toutes les autres parties prenantes.

Un observateur et une collectivité locale s'interrogent sur l'utilisation du terme « antitsiganisme ». Le Secrétariat en explique l'origine, précisant qu'il est soutenu par la communauté rom et qu'il est maintenant ancré dans toute une série de normes du Conseil de l'Europe et de conclusions des organes de suivi³. Quelques autres membres déclarent soutenir l'utilisation de ce terme.

Concernant la méthodologie, le Comité :

1. convient de constituer un petit groupe de rédaction ad hoc parmi ses membres, tout en prenant note du fait qu'aucun financement n'est disponible pour des réunions en personne en dehors des réunions du Comité ;
2. prend note que les membres de la Belgique, de Bradford (Royaume-Uni), de la Catalogne (Espagne), de la Finlande et du Luxembourg se sont portés volontaires pour participer au groupe de rédaction ad hoc ;
3. charge le Secrétariat de la responsabilité d'engager un consultant ou une consultante externe, sous réserve de la disponibilité de ressources financières, afin d'effectuer des recherches

³ Voir en particulier : [Recommandation CM/Rec\(2017\)10 du Comité des Ministres aux États membres sur l'amélioration de l'accès des Roms et des Gens du voyage à la justice en Europe](#) et [Recommandation de politique générale n° 13 révisée de l'ECRI sur la lutte contre l'antitsiganisme et les discriminations envers les Roms](#), adoptée le 24 juin 2011 et amendée le 1^{er} décembre 2020.

supplémentaires, en consultation avec les membres du groupe de rédaction ad hoc, en vue de la préparation d'un projet de note conceptuelle et d'avant-projet pour examen et approbation lors de la deuxième réunion de l'ADI-INT.

9. Prochaines étapes, date et lieu de la prochaine réunion

À l'invitation du délégué de la Macédoine du Nord, le Comité décide de tenir sa deuxième réunion en personne à Skopje, les 18 et 19 octobre 2022.

ANNEXE I (bil)

LISTE DES PARTICIPANT-E-S

MEMBRES

BELGIQUE

Tom De BRUYN

Adjoint au directeur de l'Agence des affaires intérieures,
Département pour l'égalité des chances, l'intégration et l'intégration civique du Gouvernement flamand,
Belgique

BERGEN (NORVÈGE)

Sølve SÆTRE

Conseiller spécial pour les questions de diversité,
Conseiller pour les questions politiques concernant les réfugiés, l'inclusion des Roms,
les personnes LGBTI, la prévention de la radicalisation, l'égalité entre les femmes et les hommes et les cultes,
Département de la culture, de la diversité et de l'égalité,
Bergen, Norvège

BILBAO (ESPAGNE)

Claudia EMMANUEL LAREDO

Fonctionnaire,
Département de la coopération internationale et de la coexistence,
Bilbao, Espagne

BRADFORD (ROYAUME-UNI)

Ian DAY

Directeur assistant,
Services de proximité et aux consommateurs,
Conseil de Bradford,
Bradford, Royaume-Uni

BURSA-OSMANGAZI (TÜRKİYE)

Şenol DÜLGER

Coordonnateur des relations extérieures,
Bursa-Osmangazi, Türkiye

CATALOGNE (ESPAGNE)

Tania VERGE MESTRE

Ministre de l'Égalité et des Féminismes du Gouvernement de Catalogne
C/ del Foc, 57 edifici A
Barcelone, Espagne

Eunice ROMERO RIVERA

Directrice générale pour les migrations, les réfugiés et l'antiracisme du Gouvernement de Catalogne,
C/ Calàbria, 147
Barcelone, Espagne

FINLANDE

Peter KARIUKI

Expert principal,
Secrétaire général,
Conseil consultatif pour les relations ethniques (ETNO),
Ministère de la justice,
Service de la démocratie et du droit public,
Helsinki, Finlande

FRANCE

Alain REGNIER

Préfet, Délégué interministériel à l'accueil et à l'intégration des réfugiés
Place Beauvau,
Paris, France.

FUENLABRADA (ESPAGNE)

Francisco Javier AYALA ORTEGA

Maire de Fuenlabrada
Espagne

Juan Carlos HERNANDEZ NAVAS

Directeur technique des projets de la Ville
Fuenlabrada, Espagne

ITALIE

Nadan PETROVIC

Professeur,
Coordonnateur du Centre d'études sur les migrations et les réfugiés,
Rome, Italie

(DISTRICT LONDONIEN DE) LEWISHAM (ROYAUME-UNI)

Paul ALADENIKA

Chef de service – Développement de politiques et Analyse,
District londonien de Lewisham, Royaume-Uni

LUBLIN (POLOGNE)

Krzysztof STANOWSKI

Directeur du Centre international de coopération,
Lublin, Pologne

LUXEMBOURG

David MARQUES

Assistant social au Département de l'Intégration, Chargé de projet d'intégration unité « Recherche et développement », Délégué à l'égalité des chances entre femmes et hommes, Ministère de la Famille, de l'Intégration et de la Grande Région,
Luxembourg

MACÉDOINE DU NORD

Robert ALAGJOZOVSKI

Coordonnateur national pour l'interculturalisme,

One society, développement de la culture et de la coopération interministérielle,
Gouvernement de Macédoine du Nord,
Skopje, Macédoine du Nord

NORVÈGE

Pia Buhl GIROLAMI

Directrice des politiques,
Ministère de l'Éducation et de la Recherche,
Service de l'intégration,
Oslo, Norvège

PORTUGAL

Cecília MENDES

Conseillère principale,
Haute Commission pour les migrations,
Lisbonne, Portugal.

REGGIO D'ÉMILIE (ITALIE)

Luca COLOMBO

Fonctionnaire, spécialiste des politiques de protection sociale, de cohésion sociale et interculturelles et des projets/services de lutte contre la précarité éducative pour les mineurs et les jeunes adultes
Reggio d'Émilie, Italie

ESPAGNE

Karoline FERNANDEZ DE LA HOZ

Directrice,
OBERAXE (Observatoire espagnol du racisme et de la xénophobie),
Gouvernement espagnol,
Ministère de l'Inclusion, de la Sécurité sociale et des Migrations,
Madrid, Espagne

ROYAUME-UNI

Ben GREENER

Directeur adjoint des cultes, de l'intégration et des communautés,
Ministère du Logement, des Communautés et des Collectivités locales,
Collectivités locales et Communautés,
Gouvernement du Royaume-Uni,
Londres, Royaume-Uni

ÉTATS MEMBRES DU CONSEIL DE L'EUROPE

TÜRKİYE

Yaşar BURAK

Expert des questions de migration, Direction générale de la gestion des migrations
Türkiye.

ÉTATS OBSERVATEURS

CANADA

Mary COULTER

Conseillère (migration),
Mission du Canada auprès de l'Union européenne,
Bruxelles, Belgique

SAINT-SIÈGE

Flaminia VOLA

Experte du Saint-Siège pour les questions relatives aux migrants et aux réfugiés

MEXIQUE

José Alfonso SUÁREZ DEL REAL Y AGUILERA

Ambassadeur plénipotentiaire – Observateur permanent
Représentation permanente du Mexique auprès du Conseil de l'Europe
Strasbourg, France.

Eva PIZANO CEJKA

Adjointe de l'Observateur permanent/Première Secrétaire
Représentation permanente du Mexique auprès du Conseil de l'Europe
Strasbourg, France.

PARTICIPANTS

UNHCR

Andreas WISSNER

Représentant,
Représentation du HCR auprès des institutions européennes à Strasbourg.

Jutta SEIDEL

Juriste, HCR

Farès NAHLAWI

Stagiaire, HCR

OBSERVATEURS

ARE (Assemblée des régions d'Europe)

Gisela GUARI CANADA

Chargée des relations et campagnes institutionnelles
Bruxelles, Belgique

EXPERT-E-S/INTERVENANT-E-S

Andrea WAGNER

Bak Economics,
Bâle, Suisse

Barry CUSACK

Ville de Bradford, Royaume-Uni

Neena PUNNU

Ville de Bradford, Royaume-Uni

Giacomo SOLANO

Directeur de recherche
Migration Policy Group
Bruxelles, Belgique

Carmine CONTE

PhD, Analyste juridique des politiques
Migration Policy Group
Bruxelles, Belgique

CONSEIL DE L'EUROPE

DG II – Direction générale de la démocratie

Direction de l'anti-discrimination

Jeroen SCHOKKENBROEK

Directeur de l'anti-discrimination

Hallvard GORSETH

Chef du Service de l'anti-discrimination,
Secrétaire du Comité directeur sur l'anti-discrimination,
la diversité et l'inclusion (CDADI)

Wolfram BECHTEL

Co-secrétaire du CDADI

Thorsten AFFLERBACH

Chef de la Division des programmes sur l'inclusion et l'antidiscrimination

Ivana D'ALESSANDRO

Secrétaire de l'ADI-INT,
Cheffe de l'Unité Cités interculturelles

Nichola HOWSON

Chargée de projet principale,
Unité Cités interculturelles

Andrea WICKSTRÖM

Chargée de projet,
Unité Cités interculturelles

Catherine WOLF

Chargée de projet,
Unité Cités interculturelles

Yann PRIVAT

Assistant de l'ADI-INT,
Unité Cités interculturelles