DIRECTION GÉNÉRALE DE LA DÉMOCRATIE ET DE LA DIGNITÉ HUMAINE

Direction de l'Anti-Discrimination
Unité des Cités interculturelles

COUNCIL OF EUROPE
CONSEIL DE L'EUROPE

CDADI(2023)24 Strasbourg, le 13 novembre 2023

COMITÉ D'EXPERTS SUR L'INTÉGRATION INTERCULTURELLE DES MIGRANTS

(ADI-INT)

_____

Recueil de bonnes pratiques sur l'intégration interculturelle et la gouvernance multiniveaux

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION **6**

GARANTIR L'ÉGALITÉ **7**

FRANCE 7

PARIS : Renforcer l'accès au droit 7

STRASBOURG : Espace Égalité 8

GRÈCE 9

PATRAS : 241FE- 241 Entrepreneuriat des femmes 9

ITALIE 10

ICEI – ISTITUTO DI COOPERAZIONE ECONOMICA INTERNAZIONALE ET LE RÉSEAU ITALIEN DES CITÉS INTERCULTURELLES : ITACA – Les villes italiennes contre la discrimination 10

ICEI – ISTITUTO DI COOPERAZIONE ECONOMICA INTERNAZIONALE : NET-IDEA : Réseau des villes européennes pour l'interculturalisme, la diversité, l'égalité et la lutte contre la discrimination 12

REGGIO EMILIA : Stratégie interculturelle « Di Tutti » (de tous/toutes) 14

REGGIO EMILIA : Plan d'action local de lutte contre la discrimination raciale 17

NORVÈGE 19

Nouveau plan d'action pour lutter contre le racisme et la discrimination 19

OSLO : Collecte de données et enquête sur la discrimination 20

POLOGNE 21

LUBLIN : Spilno signifie « ensemble » : Spilno Lublin - un espace pour les mères et les enfants ukrainiens et polonais 21

PORTUGAL 22

VILA VERDE : Projet Ciga Giro 22

ESPAGNE 24

Formation universitaire sur les crimes de haine du Centre universitaire de la Garde civile (CUGC) 24

Apprentissage au service de la collectivité locale pour lutter contre le racisme, la xénophobie et le discours de haine (CLARA) 26

CATALOGNE : Projet de loi contre le racisme sous toutes ses formes et dans toutes ses manifestations 29

CATALOGNE : Engagement du gouvernement de Catalogne pour une région sans racisme – 70 mesures pour une transformation sociale et institutionnelle 30

FUENLABRADA : Modèle d'intégration des immigré·e·s dans le monde du travail fondé sur le projet relatif à l'acculturation (MILMA) 31

ROYAUME-UNI 33

Plan d'action pour une société plus inclusive en Grande-Bretagne 33

BRADFORD : Comment une communauté de femmes de Bradford a donné naissance au groupe de supporters Bangla Batams du Bradford City Football Club ? 35

VALORISER LA DIVERSITÉ 38

CROATIE 38

Étude sur le rôle des médias dans la formation de l'opinion publique croate à l'égard de la migration forcée et publication de la Recommandation sur la couverture médiatique des personnes migrantes et réfugiées. 38

ITALIE..... 39

ICEI – ISTITUTO DI COOPERAZIONE ECONOMICA INTERNAZIONALE ET LE RÉSEAU ITALIEN DES CITÉS INTERCULTURELLES: #Diversamente – Les jeunes contre la discrimination (multi-parties prenantes)..... 39

ESPAGNE 41

Gestión y Atención a la diversidad en la Función Pública. *Gestion de la diversité dans les services publics*..... 41

BILBAO : Stratégie anti-rumeurs 42

BILBAO : DIVERSITOURS : visites réelles et virtuelles 44

BILBAO : Un prix local pour les femmes immigrées..... 46

BILBAO : Formation et guide sur les compétences interculturelles appliquées au développement de projets de l'administration publique 47

FUENLABRADA : Stratégie anti-rumeurs..... 49

FUENLABRADA : Auditeur·trice·s-citoyen·ne·s et services municipaux contre la discrimination structurelle (CAMUS) 50

SUISSE 53

CANTON DE NEUCHÂTEL : Mise en œuvre d'une feuille de route pour une administration égalitaire et ouverte à la diversité 53

FAVORISER UNE INTERACTION INTERCULTURELLE SIGNIFICATIVE..... 55

CROATIE 55

Mise en œuvre d'actions sociales au sein des communautés locales dans le cadre des activités scolaires 55

MACÉDOINE DU NORD 56

Éducation interculturelle 56

POLOGNE 58

LUBLIN : Baobab : Centre communautaire pour les personnes migrantes et les réfugié·e·s 58

LUBLIN : Enseignant·e·s réfugié·e·s ukrainien·ne·s dans les écoles publiques de Lublin (et dans toute la Pologne) 59

ROYAUME-UNI 60

Fonds pilote « Faith New Deal » 60
BRADFORD : « Citizen Coin » 62
BRADFORD : Créer des liens entre les établissements scolaires 64
PROMOUVOIR LA CITOYENNETÉ ET LA PARTICIPATION ACTIVES 66
CROATIE 66
Création d'un Groupe consultatif sur les ressortissant·e·s de pays tiers et les personnes issues de l'immigration 66
FRANCE 67
NANTES : Le pacte de citoyenneté métropolitaine 67
PARIS : Budget participatif 67
ISLANDE 69
REYKJAVIK : Des espaces publics inclusifs 69
ITALIE 70
ICEI – ISTITUTO DI COOPERAZIONE ECONOMICA INTERNAZIONALE ET LE RÉSEAU ITALIEN DES CITÉS INTERCULTURELLES : DiverCities 70
REGGIO EMILIA : Cérémonie d'octroi de la citoyenneté italienne 71
POLOGNE 72
LUBLIN : Comité civique de Lublin pour l'aide à l'Ukraine (Lubelski Komitet Pomocy Ukrainie) 72
PORTUGAL 74
Programme Choix/ Programa Escolhas 74
ESPAGNE 76
FUENLABRADA : Laboratoires multipartites pour les personnes migrantes et les parties prenantes (MUST-a-LaB) 76
SUÈDE 78
VÄSTRA GÖTALAND : Consultations systématiques du Comité des droits humains 78
GOUVERNANCE MULTINIVEAUX 80
CROATIE 80
Désignation de coordinateurs et coordinatrices chargés de l'intégration au niveau local 80
Création et mise en œuvre d'une base de données en réseau interministérielle contenant des indicateurs statistiques sur l'inclusion sociale des personnes bénéficiant d'une protection internationale 81
FINLANDE 82
Conseil consultatif pour les relations ethniques (ETNO) 82
LUXEMBOURG 83
« Pacte du vivre ensemble » 83

PORTUGAL 85
Centres de soutien locaux pour l'intégration des personnes migrantes (CLAIM) 85
ESPAGNE 86
Processus de consultation sur l'élaboration du « Cadre stratégique pour la citoyenneté et l'inclusion, contre la xénophobie et le racisme » (2021-2017) 86
CATALOGNE : Accord interadministratif pour le financement des politiques en matière de migration, personnes réfugiées et de lutte contre le racisme entre le Gouvernement de catalogne et les autorités locales 88
ROYAUME-UNI 90
Programme en faveur des zones d'intégration 90
ASSEMBLÉE DES RÉGIONS D'EUROPE 92
EU-Belong 92
L'INTERCULTURALISME AU-DELA DE L'EUROPE : INFORMATIONS ET PRATIQUES DU CANADA 96
Observations sur l'approche du Canada en matière d'intégration des personnes immigrées 96

INTRODUCTION

Dans l'environnement mondialisé d'aujourd'hui, l'intégration interculturelle est devenue un rouage essentiel de la construction de sociétés inclusives, pacifiques et prospères qui valorisent la diversité et favorisent la dignité humaine et le respect mutuel. Il est toutefois déterminant d'associer les principes de l'intégration interculturelle à l'ensemble des politiques publiques et au sein des services qui en sont chargés afin de garantir une approche cohérente et coordonnée de la promotion des principes et valeurs de l'intégration interculturelle. Il faut pour cela que les politiques, les stratégies et les programmes soient conçus à travers un prisme interculturel et intersectionnel, grâce aux efforts concertés des responsables des politiques, des pouvoirs publics à tous les niveaux de l'administration, des organisations de la société civile et des communautés.

Ce Recueil de bonnes pratiques vise à donner aux responsables des politiques et aux spécialistes aux niveaux national, régional et local quelques exemples qui sont sources d'inspiration pour la mise en œuvre des politiques, activités et projets interculturels. Les domaines d'intervention incluent : droits humains et lutte contre la discrimination ; droits humains et sécurité ; inclusion ; entreprises et emploi ; jeunesse ; égalité des droits et des chances ; égalité de genre ; droits des Roms et Gens du Voyage[1] ; récits et communication inclusifs et alternatifs ; services publics ; dialogue interreligieux ; dialogue interculturel ; éducation ; participation sociale et politique ; espace public et politiques d'accueil.

Il a été élaboré à la suite de la décision prise par le Comité d'experts sur l'intégration interculturelle des migrants lors de sa 1re réunion tenue les 14 et 15 juin 2022 à Strasbourg. Ce Recueil vise à compléter le modèle de Programme de renforcement des capacités et outils (document CDADI(2022)30) soutenant la mise en œuvre de la Recommandation CM/Sec(2022)10 sur des politiques et une gouvernance multiniveaux pour l'intégration interculturelle..

Il rassemble des pratiques recueillies entre novembre 2022 et juin 2023 concernant les politiques, activités et projets mis en œuvre au niveau national, régional ou local dans les domaines suivants : égalité, reconnaissance de la diversité, interaction, citoyenneté active et participation et gouvernance multiniveau. Il convient cependant de noter que compte tenu du caractère interdépendant des principes d'intégration interculturelle, les catégories de pratiques proposées ont été retenues par souci de commodité uniquement tout en reconnaissant qu'elles peuvent être réductrices et ne pas rendre compte pleinement des processus permettant leur mise en œuvre.

[1] Les termes « Roms » et « Gens du voyage » utilisés au Conseil de l'Europe englobent la grande diversité des groupes concernés par les travaux du Conseil de l'Europe dans ce domaine : d'une part, a) les Roms, les Sintés/Manouches, les Calés/Gitans, les Kaalés, les Romanichels, les Béash/Rudars ; b) les Égyptiens des Balkans (Égyptiens et Ashkali) ; c) les branches orientales (Doms, Loms et Abdal) ; d'autre part, les groupes tels que les Travellers, les Yéniches et les personnes que l'on désigne par le terme administratif de « Gens du voyage » ainsi que celles qui s'auto-identifient comme Tsiganes. La présente note a vocation explicative et ne prétend pas constituer une définition des Roms et/ou des Gens du voyage.

GARANTIR L'ÉGALITÉ

FRANCE

PARIS : Renforcer l'accès au droit

Type : stratégie / politique

Domaine d'intervention : égalité des droits et des chances

Durée : Feuille de route de l'accès au droit 2022-2026

Objectif : réduire les inégalités face à la connaissance du droit et donc de ses droits. L'accès au droit soit l'aide juridique est la première étape du parcours d'intégration : elle constitue une forme de reconnaissance du statut de citoyen de la personne. Pour les personnes ayant connu un parcours migratoire, cela signifie trouver une forme de stabilité dans un nouvel environnement, avec la possibilité d'accéder au droit commun. Cela nécessite un accompagnement vers la régularisation ou l'obtention d'un statut, le fait de pouvoir accéder à un hébergement et à un logement décent, trouver un emploi stable et rémunéré, pouvoir bénéficier de soins adaptés, être scolarisé ou pouvoir suivre une formation, pouvoir participer à la vie de la Cité, profiter des loisirs et de l'offre culturelle, etc.

But : la feuille de route de l'accès au droit doit permettre de renforcer, structurer, et améliorer la politique parisienne en faveur de l'accès au droit

Point de départ : depuis 45 ans, la Ville de Paris s'engage pour que ses habitantes et ses habitants, notamment les plus en difficulté, bénéficient d'une aide juridique gratuite à proximité de leur lieu de résidence. Avec la crise sanitaire, les inégalités sociales et économiques se sont fortement aggravées, rendant l'accès au droit pour les plus vulnérables et notamment les étrangers, indispensable. Or, les usagères et usagers les plus fragiles éprouvent des difficultés à accéder aux dispositifs proposés (dématérialisation des procédures, problème de transmission de l'information, de compréhension de cette information, crainte…). En 2021, la Ville de Paris a donc décidé de consulter ses partenaires institutionnels et associatifs de l'accès au droit [et de réaliser une évaluation de sa politique en faveur de l'accès au droit].

Processus : La Ville de Paris a ainsi mené un travail de consultation et d'analyse avec l'ensemble des partenaires institutionnels et associatifs qui œuvrent dans le domaine de l'accès au droit parmi lesquels, les associations en charge des cinq points d'accès au droit (PAD) et des permanences Relais Accès au Droit (RAD), les représentants du Barreau de Paris qui gèrent les permanences d'avocats en mairies d'arrondissement, les Maisons de la Justice et du Droit, le Conseil départemental de l'accès au droit ainsi que les différentes associations et structures qui interviennent dans les équipements d'accès au droit. [La Ville a également pris en compte les préconisations issues de l'étude évaluative.

De cette collaboration, il résulte une feuille de route qui se décline selon 4 axes principaux, et 23 actions :

- *L'amélioration du service rendu* : accessibilité, interprètes, formation des intervenantes et intervenants (personnels d'accueil et professionnelles et professionnels du droit), consultations à distance, accompagnement des usagères et usagers en difficulté avec le

numérique, conférences d'information, facilitation de la prise de rendez-vous en ligne, incitation à l'engagement bénévole.

- *Adapter l'offre au territoire parisien :* prioriser les personnes les plus fragiles et les quartiers prioritaires, créer des tutoriels explicatifs simples et facilement accessibles, ouvrir au public une 4ème Maison de la Justice et du Droit…
- *Faciliter la lisibilité de l'offre d'accès au droit :* guide numérique facilement accessible, informations sur tout support, campagne d'information, journée nationale de l'accès au droit, état des lieux annuel, information des professionnelles et professionnels au contact des publics les plus fragiles, diffusion de toutes les informations utiles sur les supports de la Ville
- *Améliorer la gouvernance et la coordination :* création d'un comité d'orientation de l'accès au droit qui assurera notamment le suivi de la feuille de route, lancement d'enquêtes régulières auprès des usagères et des usagers, et des professionnelles et professionnels, pour évaluer le résultat concret de l'aide juridique apportée.

Impact : en tant qu'outil de protection, le droit est particulièrement essentiel pour les citoyennes et les citoyens les plus modestes, les plus fragiles. Malheureusement, ce sont également ceux qui, en pratique, peuvent éprouver le plus de difficultés à y accéder, en raison de sa complexité intrinsèque mais également du caractère intimidant que peuvent revêtir les institutions et les procédures pour nombre de justiciables. Face à cette réalité, la nouvelle politique d'accès au droit de la Ville de Paris devrait permettre de rendre cette protection par le droit encore plus effective en renforçant nos dispositifs existants et nouveaux, et en en facilitant l'accès et la compréhension pour les usagers en étant au plus près de leurs besoins.

STRASBOURG : Espace Égalité

Type : Projet

Domaine d'intervention : droits humains et lutte contre la discrimination

Durée : Début du projet en 2019 (en cours)

Objectif : L'Espace Égalité propose une expérience unique aux enfants et aux jeunes adultes pour leur permettre de se familiariser avec 26 critères de discrimination et de comprendre parfaitement l'impact des comportements discriminatoires afin de se préparer à les combattre. Il s'agit d'une expérience interactive et ludique qui confronte les enfants, les jeunes et les adultes à des situations réelles de discrimination, afin de développer leur esprit critique.

Point de départ : L'Espace Égalité est le fruit de nombreux échanges entre les parties prenantes locales engagées dans la lutte contre les discriminations et les responsables municipaux à la suite des attaques terroristes qui ont touché Paris en 2015. Un projet pilote a été testé dans le cadre des semaines de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, organisées depuis 2016 pour sensibiliser les citoyen·ne·s aux questions d'égalité et de non-discrimination.

Depuis le 30 septembre 2019, l'Espace Égalité est accessible tout au long de l'année, la ville de Strasbourg lui ayant attribué un espace permanent. Le projet est actuellement coordonné par la mission de lutte contre les discriminations de la ville de Strasbourg, en partenariat avec différents services de la collectivité (dont la Direction enfance et éducation) et d'autres acteurs locaux et

associatifs, et avec le soutien de la Direction académique des Services départementaux de l'Éducation nationale et de la politique de la Ville.

Processus : L'Espace Égalité est composé de plusieurs salles et espaces invitant le public à vivre différentes expériences liées à l'égalité ou à la discrimination, tout en étant accompagné par un personnel qualifié qui facilite et guide toutes les interactions. L'expérience est bien sûr adaptée en fonction de l'âge du groupe et des besoins d'apprentissage. Les espaces proposés ne sont généralement pas visités d'une traite et les groupes peuvent revenir plusieurs fois pour essayer différentes activités ou explorer différents domaines et sujets. Grâce à une grande variété d'ateliers, le public se familiarise avec les droits humains et les personnes qui se sont battues pour les obtenir et les défendre ; s'informe sur l'égalité de genre, l'orientation sexuelle, l'immigration ou le multilinguisme, entre autres ; se familiarise avec divers critères permettant de repérer la discrimination ; comprend que les comportements discriminatoires sont contraires à la loi et apprend comment les dénoncer devant la justice. Le public est également amené à vivre différentes expériences sur la diversité des identités, des familles, des origines, des milieux, des langues, des écritures, des religions, des lieux et des modes de vie.

Impact/résultats : L'Espace Égalité a été visité par un nombre croissant d'enfants et de jeunes. L'intérêt suscité a conduit la ville à accorder un espace plus vaste au projet, ainsi qu'à augmenter ses heures d'ouverture et élargir son public cible aux étudiant-e-s universitaires (pédagogie), aux médiateurs et médiatrices communautaires et aux enseignant·e·s de l'éducation formelle et informelle qui peuvent désormais réserver des visites guidées de l'espace à des fins de formation.

GRÈCE

PATRAS : 241FE- 241 Entrepreneuriat des femmes

Type : Projet

Domaine d'intervention : égalité de genre

Durée : 1er septembre 2020 – 30 juin 2023 - Projet financé par le programme ERASMUS+ de l'UE

Objectif : Le projet 241FE s'appuie sur le rôle important que joue l'inclusion des personnes migrantes et réfugiées dans le développement durable de la société. Il cible en particulier les femmes réfugiées, demandeuses d'asile et migrantes et vise à leur donner des moyens (matériels, outils, formations et conseils) pour développer leurs compétences entrepreneuriales ; il favorise également leur créativité et leur autonomisation en utilisant le modèle d'entreprise 241FE et les aide à démarrer/poursuivre leur propre parcours professionnel.

Point de départ : Les politiques d'inclusion des personnes migrantes et réfugiées doivent garantir que les femmes migrantes jouent un rôle actif dans la société sans subir de multiples discriminations. Il est donc nécessaire de promouvoir un cadre politique pour tous, intégrant la dimension de genre, afin de favoriser l'ouverture au sein de la collectivité et de garantir des politiques sociales inclusives conscientes de l'avantage de la diversité.

Processus : Le projet 241FE développe, teste et met en œuvre de nouveaux concepts de formation et de modèles d'activités à travers l'expérimentation et la réalisation de projets pilotes afin que les femmes migrantes développent leurs compétences entrepreneuriales, soient capables de former

d'autres personnes et d'entrer sur le marché du travail. L'accent est mis (si possible) sur la création de liens avec leur pays d'origine afin d'encourager les accords bilatéraux et les échanges de bonnes pratiques.

Les activités du projet 241FE comprennent :

- L'analyse des besoins de formation des femmes migrantes/réfugiées concernées dans les villes partenaires (aux Pays-Bas, en Italie, en Espagne et en Grèce).
- La formation des formatrices et formateurs/mentors.
- La conception et la mise en œuvre de cours de formation en ligne sur la base des besoins définis.
- L'élaboration d'un manuel pour les formateurs et formatrices/mentors fondé sur les principes de l'équilibre, de l'autonomie et de l'inclusion.
- La mise en place et la mobilisation d'un réseau d'apprentissage dans chaque ville partenaire.

Impact/résultats : La mise en place d'un environnement favorable à l'apprentissage devrait contribuer à maintenir la participation active des femmes migrantes dans les actions entreprises et une forte détermination à faire face aux difficultés rencontrées durant la phase d'essai du modèle d'entrepreneuriat et le lancement de leurs propres projets d'entreprise.

Informations complémentaires :
Le centre de formation DAFNI KEK http://daissy.eap.gr/en/ est le partenaire grec du projet 241FE et il le met en œuvre à Patras en coopérant activement avec les parties prenantes locales (notamment les communautés de personnes migrantes) dans le cadre d'une gestion interculturelle efficace au niveau municipal. En parallèle, il entretient une collaboration directe avec des parties prenantes à Athènes et entend exploiter ce réseau dans le cadre de la phase pilote de l'application du modèle d'entrepreneuriat 241FE afin que l'expérimentation ait lieu dans la capitale de la Grèce et qu'elle ait un impact pour le plus grand nombre possible de femmes migrantes et réfugiées.

ITALIE

ICEI – ISTITUTO DI COOPERAZIONE ECONOMICA INTERNAZIONALE ET LE RÉSEAU ITALIEN DES CITÉS INTERCULTURELLES : ITACA – Les villes italiennes contre la discrimination

Type : Projet

Domaine d'intervention : droits humains et lutte contre la discrimination

Durée : Novembre 2020 – février 2023 (28 mois)

Objectif : Ce projet vise à **:**

- Renforcer la capacité du Réseau italien des Cités interculturelles à promouvoir la mise en œuvre concrète d'une législation, de politiques et de pratiques non discriminatoires et contribuer ainsi à lutter contre les discriminations directes et indirectes au sein et en dehors des administrations publiques.
- Promouvoir la coopération public-privé dans les villes participantes, afin de renforcer la connaissance et la sensibilisation des citoyen·ne·s et des organisations locales aux droits humains.

L'initiative « ITACA - Villes italiennes contre la discrimination » est cofinancée par la Commission européenne dans le cadre du programme « Droits, égalité et citoyenneté ».

Point de départ : L'objectif d'ITACA est double : améliorer les compétences du personnel des municipalités participantes dans le domaine de la non-discrimination en favorisant la mise en place d'outils opérationnels efficaces et la connaissance au sein des administrations et s'engager avec la société civile pour sensibiliser à ce sujet. Pour y parvenir, ITACA promeut une étroite coopération entre les administrations et les organisations de la société civile. L'initiative propose également un cours de formation aux fonctionnaires et aux organisations de la société civile afin d'aider les municipalités à renforcer leurs politiques et leurs pratiques en matière de prévention et de lutte contre la discrimination. Dans le même temps, ITACA promeut l'apprentissage international et l'échange de pratiques. Le projet met en relation les villes italiennes participantes et d'autres villes de l'UE et renforce leurs relations avec les membres du Réseau des Cités interculturelles dans le monde, notamment par le biais d'une visite d'étude à Dublin, une ville membre du réseau ICC.

Processus : ITACA est coordonné par l'ICEI en partenariat avec la ville de Reggio Emilia, la municipalité de Modène, la fondation MondInsieme et la Fondation Ismu. Le projet est promu en collaboration avec l'UNAR (Ufficio Nazionale Antidiscriminazioni Razziali - Organisme italien pour l'égalité), l'ASGI (Association pour les études juridiques sur l'immigration) et le Programme des Cités interculturelles du Conseil de l'Europe. Il s'articule autour de 4 modules de travail principaux :

MT1 - GESTION DE PROJET ET COORDINATION.

- Réunions du Comité directeur avec les partenaires et les associés.

MT2 - RENFORCEMENT DES CAPACITÉS ET OUTILS DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS POUR LES MUNICIPALITÉS

- Cartographie des pratiques discriminatoires dans les services municipaux (7 villes).
- Sessions de formation du personnel municipal sur la législation et les politiques de lutte contre la discrimination dans 7 villes italiennes.
- Examen par les pairs des bonnes pratiques européennes et organisation d'une visite d'étude transnationale.
- Groupe de travail sur les pratiques en matière de lutte contre la discrimination au sein des administrations municipales.
- Élaboration et mise à l'essai de deux outils de lutte contre la discrimination dans 2 municipalités pilotes.

MT3 - RENFORCEMENT DE LA COOPÉRATION PUBLIC-PRIVÉ POUR PROMOUVOIR LE PRINCIPE DE L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

- Ateliers sur la lutte contre la discrimination et les pratiques en matière de plaidoyer organisés à l'intention des OSC dans 7 villes italiennes.
- Laboratoire national anti-discrimination pour les OSC et les autorités locales sur la sensibilisation et la promotion des actions de plaidoyer.
- Coopération public-privé pour concevoir et mettre en œuvre une campagne de sensibilisation dans 7 villes.
- Campagne de sensibilisation sur les réseaux sociaux.

MT 4 - ACTION DE PLAIDOYER ET DIFFUSION A L'ÉCHELLE EUROPEENNE

- Élaboration d'un plan pour l'intégration et la durabilité.
- Action nationale de plaidoyer et diffusion auprès des municipalités italiennes appartenant au Réseau des Cités interculturelles.
- Action de capitalisation et de plaidoyer.

Impact/résultats : le projet devrait aboutir aux résultats suivants :

- ✓ 140 fonctionnaires de l'administration locale améliorent leurs connaissances de la législation nationale et européenne en matière de lutte contre les discriminations.
- ✓ De nouveaux outils et politiques sont adoptés par les administrations municipales afin de prévenir et de combattre la discrimination et de contribuer à l'application de la législation nationale/européenne et des recommandations de l'UNAR.
- ✓ Les pouvoirs publics locaux et les organisations de la société civile de 7 villes établissent une coopération structurée de longue durée entre le public et le privé et, de cette façon, accroissent la sensibilisation de la population.
- ✓ 20 villes italiennes et européennes participent directement à l'intégration de cette expérience dans le cadre du projet.

Pour de plus amples informations : ITACA - Les villes italiennes contre la discrimination - ICEI

ICEI – ISTITUTO DI COOPERAZIONE ECONOMICA INTERNAZIONALE : NET-IDEA : Réseau des villes européennes pour l'interculturalisme, la diversité, l'égalité et la lutte contre la discrimination

Type : Projet

Domaine d'intervention : droits humains et lutte contre la discrimination

Durée : Mai 2022 – février 2024 (24 mois)

Objectif : Le projet « NET-IDEA : Réseau des villes européennes pour l'interculturalisme, la diversité, l'égalité et la lutte contre la discrimination » vise à renforcer le rôle des pouvoirs publics locaux dans le domaine de la promotion de la diversité, de l'interculturalisme, de la lutte contre la discrimination et de l'inclusion des minorités, sur la base d'un partenariat transnational entre les organisations de la société civile (OSC) et 15 villes de 6 pays européens : l'Italie, l'Espagne, le Portugal, la Suède, l'Allemagne et la Pologne.

Point de départ : Les villes sont en mutation permanente et la diversité croissante - résultant en partie de la mobilité humaine - oblige la collectivité, mais aussi les pouvoirs publics, à s'ouvrir à la diversité culturelle et à s'y adapter. Cela est d'autant plus vrai lorsque des situations d'inégalité et de discrimination touchent des groupes minoritaires. En tant qu'institutions les plus proches des citoyen·ne·s, les villes doivent s'aider d'outils efficaces pour combattre la discrimination afin d'améliorer la connaissance et la sensibilisation à cette question.

Processus : Le projet renforce les compétences des villes européennes dans la mise en œuvre de politiques efficaces visant à promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion des minorités en :

- Favorisant la coopération à long terme et l'échange de bonnes pratiques dans le domaine de la lutte contre la discrimination, la diversité et l'inclusion des minorités dans les villes européennes.
- Renforçant la participation et la sensibilisation des citoyen·ne·s (notamment les jeunes) aux droits humains dans des sociétés interculturelles.

Le projet a permis aux municipalités de renforcer la collaboration mutuelle au-delà des frontières et de développer des compétences spécifiques et des pratiques efficaces pour relever les défis liés à la gestion positive de la diversité au niveau local. Par ailleurs, NET-IDEA promeut une coopération constructive et durable entre les pouvoirs publics locaux, les OSC et les groupes de jeunes afin d'élaborer et de diffuser de nouveaux messages pour combattre la discrimination et le racisme et bâtir ainsi des sociétés européennes plus inclusives.

La méthodologie de mise en œuvre du projet prévoit les activités suivantes :

- Webinaires de partage des connaissances destinés aux organisations de la société civile (OSC).
- Activités de comparaison et de consultation entre les parties prenantes du projet et échange préliminaire de connaissances sur les compétences interculturelles.
- Activités de renforcement des capacités et de formation dédiées aux villes.
- Création d'une Communauté de pratiques pour les échanges transnationaux d'expériences et de bonnes pratiques.
- Organisation d'événements et d'initiatives dans diverses villes du territoire.
- Organisation d'un Sommet de la jeunesse avec la participation de jeunes militant·e·s originaires de différents pays.
- Mise en œuvre d'une campagne de communication pour sensibiliser la population, avec la contribution des jeunes participant au projet.
- Échange final d'expériences et de bonnes pratiques entre les villes européennes.

Impact/résultats : Le projet devrait permettre de former au moins 220 fonctionnaires des collectivités locales, technicien·ne·s et responsables publics originaires de 15 villes européennes, ce qui aura pour effet d'accroître leurs compétences interculturelles et d'améliorer leurs capacités à aborder des sujets fondamentaux tels que la gestion positive de la diversité et la lutte contre la discrimination et le racisme (à moyen terme). À l'issue du projet, les fonctionnaires qui y ont pris part devraient être armés pour :

- Promouvoir les interactions, valoriser la diversité et favoriser l'égalité.
- Améliorer les services rendus aux communautés locales afin de lutter contre la discrimination et le racisme.
- Élaborer, au niveau local, des politiques plus inclusives qui ciblent les minorités et les groupes vulnérables.
- Communiquer de manière plus inclusive pour toucher réellement les citoyen·ne·s sur les questions liées aux thèmes abordés plus haut.

En ce qui concerne la création de réseaux, il est prévu que 15 villes européennes de 6 pays différents développent une coopération fructueuse et nouent des liens durables (à moyen et long terme).

L'échange d'expériences et la coopération transnationale entre les municipalités européennes (et les parties prenantes concernées) garantira la collaboration horizontale entre les villes européennes et créera un réseau stratégique et opérationnel pour lancer de nouvelles initiatives à plus grande échelle, avec le soutien des OSC, des jeunes et des expert·e·s.

Un groupe de 135 travailleurs et travailleuses de jeunesse et jeunes militant·e·s est en cours de création afin de participer aux activités du projet et de coopérer avec les administrations locales des 15 villes, ce qui leur permettra d'acquérir les compétences et les outils nécessaires pour sensibiliser réellement la population aux avantages de la diversité.

Outre les 15 villes qui participent directement à cette initiative, 20 autres municipalités seront concernées par l'intégration de l'expérience et des outils du projet dans leur cadre technique et politique (à moyen et long terme).

Informations complémentaires : Ce projet est mis en œuvre en collaboration avec les partenaires suivants :

- ASOCIACION CIUDADES INTERCULTURALES (ACI) – Espagne
- REDE PORTUGUESA DAS CIDADES INTERCULTURAIS (RPCI) – Portugal
- INTERKULTURELLA STADER SVERIGE – Suède
- VILLE D'ERLANGEN – Allemagne
- VILLE DE LUBLIN – Pologne

REGGIO EMILIA : Stratégie interculturelle « Di Tutti » (de tous/toutes)

Type : Politique

Domaine d'intervention : inclusion

Durée : Indéterminée

Objectif : Donner de la ville de Reggio Emilia l'image d'une cité de rencontres, où il est possible de percevoir et de valoriser une pluralité d'identités, de cultures, d'approches, d'origines et de sensibilités. Diriger Reggio Emilia comme une ville respectueuse des droits, une communauté soucieuse de diversité, la ville « de tous » où personne ne devrait avoir le sentiment d'être un étranger.

Point de départ : « Di Tutti » est un plan d'action stratégique promu par l'administration municipale et mis en œuvre en synergie avec la Fondation Mondinsieme dans le domaine des politiques interculturelles afin de soutenir l'engagement durable de la ville en faveur du « bien vivre » ensemble dans le respect de la diversité.

L'objectif de ce plan est de renforcer l'engagement politique et public en faveur des droits humains, de la reconnaissance de la diversité, de la citoyenneté et de la coexistence civile entre des personnes de différentes origines par une série d'initiatives et de stratégies dans différents domaines.

Les mots d'ordre de cette politique sont : citoyenneté, créativité, connaissance, culture, dialogue et interculturalisme. Il s'agit de termes concrets qui supposent un engagement collectif et un dialogue permanent sur les réalités sociales, culturelles, éducatives et économiques de la ville de Reggio Emilia (associations, institutions, établissements scolaires et entreprises).

Processus : La stratégie Di Tutti comporte cinq macro-environnements, qui comprennent chacun plusieurs objectifs, actions et projets que l'administration entend mettre en œuvre durant son mandat.

Domaine de l'éducation et de la citoyenneté

Il existe un lien naturel entre l'éducation interculturelle et l'éducation à la citoyenneté. Si l'éducation à la citoyenneté vise à faire des individus des citoyen·ne·s responsables et actifs, dans le cadre des valeurs et droits universels, l'éducation interculturelle encourage l'acquisition de facultés de coexistence constructive dans un contexte social et culturel aux multiples aspects, ce qui peut être défini comme des compétences interculturelles.

Objectifs et activités

- Promouvoir et intégrer les compétences interculturelles et le multilinguisme dans les approches pédagogiques et éducatives des établissements scolaires, dans le cadre d'un pacte avec les établissements de tous niveaux et avec les services éducatifs du pays.
- Promouvoir la valeur de la citoyenneté, en améliorant d'une part les cérémonies de citoyenneté (participation de témoins de citoyenneté, organisation de cérémonies en présence des établissements scolaires et d'organisations de la société civile, etc.) et en déclenchant d'autre part un processus de sensibilisation des nouvelles générations aux droits de citoyenneté et à la réforme législative.
- Favoriser l'éducation des élèves à la citoyenneté mondiale dans l'ensemble de la ville, avec des possibilités de rencontres, de production culturelle, de participation, d'activation du dialogue et de collaboration entre les institutions, les associations et les citoyen·ne·s.
- Les établissements scolaires s'attacheront à offrir, sur l'ensemble du territoire, des expériences et possibilités éducatives intégrées dans les projets culturels et sociaux déjà engagés.
- Soutenir l'enseignement de l'italien, de manière plus cohérente, par des actions intégrées entre le secteur public, le secteur privé et le secteur associatif et garantir des espaces appropriés aux cours, afin de défendre le droit d'étudier des citoyen·ne·s qui ne parlent pas italien.
- Promouvoir le multilinguisme en valorisant les activités de formation et d'enseignement de la langue maternelle et d'autres connaissances linguistiques sur tout le territoire (avec le soutien également des représentations diplomatiques).

Laboratoire de la diversité

Il est nécessaire qu'une société interculturelle améliore et exploite les perspectives qu'offrent les nouvelles économies plurielles et les processus d'innovation. Un Laboratoire de la diversité a donc été créé pour répondre à ce besoin et servir de lieu d'innovation sociale, pour offrir aux entreprises présentes dans ce domaine ainsi qu'aux espaces collaboratifs de la ville, des possibilités d'échange et des outils permettant d'interpréter les différents besoins créés par une société interculturelle.

Le Laboratoire de la diversité s'attachera plus précisément à :

- Accompagner les entreprises dans le domaine de la création d'environnements de travail inclusifs, propices à l'expression de la diversité, pour en faire un avantage concurrentiel éventuel, en les aidant, si nécessaire, à élaborer des politiques et pratiques pour la gestion de la diversité.
- Cartographier la diversité du personnel de la municipalité de Reggio Emilia, de ses filiales ou sociétés contrôlées ou de toute autre organisation publique afin d'en savoir plus sur la

manière dont la diversité évolue et se met en place dans ces lieux de travail et de déterminer comment elle pourrait être un service supplémentaire indirect offert aux citoyens et citoyennes.
- Initier un processus de renforcement de la diversité dans les espaces publics et privés de la ville, y compris dans les zones commerciales, en mettant en place notamment des itinéraires touristiques dans les communautés et les quartiers.

Domaine de la diaspora et des relations internationales

La Fondation Mondinsieme a permis de nouer de solides relations de confiance avec les associations de la région de Reggio Emilia, qui ont participé à la Fondation et encouragé la solidarité et les projets de coopération internationale avec leurs pays d'origine. Les associations des diasporas jouent de plus en plus le rôle de facilitateurs et facilitatrices, en établissant des liens avec les représentations diplomatiques de leurs pays d'origine et des jumelages interculturels avec les villes et territoires dont sont issues leurs communautés.

Objectifs et activités

- Initier un processus de comparaison et de formation des associations et communautés des diasporas dans le domaine des relations internationales et de la coopération ;
- Favoriser la création d'un Forum des villes de la diaspora à Reggio Emilia et rédiger un manifeste de l'amitié entre les villes et les citoyen·ne·s.
- Officialiser un jumelage avec une ville liée à la diaspora présente dans la région de Reggio Emilia.
- Définir et évaluer des propositions de projets pour un financement européen, international ou de l'AICS avec les pays et les villes de la diaspora afin de susciter certaines formes de dialogue et de partenariat ;
- Renforcer la participation de l'administration municipale et de la Fondation Mondinsieme au sein du réseau des Cités interculturelles du Conseil de l'Europe et du réseau des Cités interculturelles italien.
- Mettre en place un groupe de travail permanent avec les organisations professionnelles afin d'évaluer les interventions et les interconnexions possibles entre les investissements et exportations dans le pays et les relations avec les territoires d'origine de la diaspora.

Dialogue interconfessionnel

La sphère privée d'un individu comprend également ses origines religieuses ou spirituelles qui ne se manifestent pas dans le contexte public. La promotion du dialogue entre les religions et la confrontation entre les croyant·e·s et les non-croyant·e·s, dans une optique de compréhension mutuelle et de coexistence, joue un rôle stratégique pour promouvoir le dialogue interculturel.

Objectifs et activités

- Établir un processus d'échange qui favorise le dialogue interreligieux et spirituel, dans les lieux de culte et les espaces laïques du territoire. Renforcer le dialogue entre les personnes « proches et éloignées » dans l'espace public, en soulignant également l'importance des environnements « laïques » d'ouverture sur le territoire pour stimuler des formes de rencontre-échange.

- Encourager un processus visant les lieux de culte afin de les faire participer à l'intégration des politiques communautaires/sociales. Susciter une réflexion sur la définition d'accords en lien avec le rôle social actif que ces lieux peuvent jouer à l'égard des communautés de croyant·e·s et autres.
- Élaborer, en coopération avec le Conseil de l'Europe, des lignes directrices à l'intention des administrations publiques locales sur le dialogue interreligieux.

Domaine de la participation interculturelle

Parallèlement à la valorisation de l'apport culturel des migrations et à la concrétisation des parcours d'inclusion sociale et économique, il devient important de soutenir et d'encourager l'interaction des communautés et des personnes issues de l'immigration installées sur le territoire en créant des parcours de citoyenneté et de participation à part entière.

Objectifs et activités

- Activer un processus d'accessibilité aux espaces et lieux du territoire communal afin de favoriser les synergies entre les associations, les communautés et les espaces sociaux (centres sociaux en particulier) pour promouvoir les parcours de formation, d'éducation, de rencontres et de participation.
- Promouvoir des rencontres et l'élaboration de plans au sein des services de la commune afin d'intégrer les propositions interculturelles dans les politiques et services publics.
- Définir un protocole de coordination interne au sein de la commune avec les services et bureaux susceptibles d'avoir une fonction stratégique dans la mise en œuvre des politiques interculturelles. Officialiser un parcours avec des objectifs et des responsabilités au sein de la structure municipale, et favoriser l'organisation d'une conférence annuelle pour la présentation des résultats obtenus. Pour compléter cette action, un cours de formation interne sera consacré à la formation et à la sensibilisation interculturelles au sein de l'organisation et de ses antennes afin que les mesures interculturelles fassent partie intégrante de la réflexion politique de l'administration municipale.

REGGIO EMILIA : Plan d'action local de lutte contre la discrimination raciale

Type : Politique

Domaine d'intervention : droits humains et lutte contre la discrimination

Durée : Indéterminée

Objectif : Réaffirmer l'engagement politique fort en faveur de l'égalité et de l'inclusion et mettre en place des mesures spécifiques pour lutter contre la discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique et/ou culturelle. Reggio Emilia est la première ville italienne à adopter un plan d'action local pour combattre le racisme, la discrimination fondée sur l'origine et l'appartenance ethniques et sur les crimes de haine.

Point de départ : Le plan d'action a été conçu dans le but de compléter les politiques existantes relatives à la valorisation de la diversité, à la construction de sociétés inclusives et à la lutte contre la discrimination. En vue d'intégrer une approche intersectionnelle dans l'élaboration des politiques institutionnelles, le plan d'action prend en compte et renforce le système existant de protocoles

d'entente, de documents stratégiques et de dispositifs d'organisation et de suivi liés aux phénomènes discriminatoires et aux violations des droits, notamment :

- Le groupe de travail interinstitutionnel, le protocole d'entente et le protocole opérationnel pour la lutte contre l'homotransnégativité et l'inclusion des personnes LGBTI.
- Le groupe de travail interinstitutionnel et le protocole d'accord pour la lutte contre les mutilations génitales féminines.
- Le groupe de travail interinstitutionnel et le protocole d'accord pour la lutte contre la violence à l'égard des femmes.
- Le groupe de travail interinstitutionnel Reggio Emilia sans obstacle, pour la promotion et la protection des droits des personnes handicapées.
- DiTutti, le plan d'action stratégique de la municipalité pour les politiques interculturelles et la coordination des droits humains.

Processus : Adopté par le conseil municipal en janvier 2023, le plan d'action a été conçu dans le cadre d'un processus en trois étapes comportant le renforcement des capacités et l'identification des points faibles, la collaboration entre les différents services et départements municipaux, ainsi qu'un dialogue et un échange actifs avec plus de 35 organisations de la société civile.

Le plan local est l'une des réalisations du projet européen « Super » (Supporting Everyday Fight Against Racism – soutenir la lutte contre le racisme au quotidien) auquel la ville de Reggio Emilia et la Fondation Mondinsieme participent avec les municipalités de Turin et Bologne et l'association Altera (Turin). Le 21 mars 2023, à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, les villes de Bologne et de Turin ont également adopté leurs propres plans d'action.

Ce projet européen a permis à l'administration locale de définir une stratégie globale fondée sur l'évaluation des besoins, à laquelle ont participé les employé·e·s de la municipalité et les représentant·e·s de la police locale, suivie d'un processus participatif de dialogue et d'échange faisant intervenir plus de 35 ONG et organisations du secteur associatif de Reggio Emilia.

Le plan d'action est divisé en cinq domaines d'action : formation et sensibilisation, collecte de données, services aux citoyen·ne·s, organisation interne et participation-responsabilité transversale. Ce sont des dizaines d'objectifs qui devront être traduits en actions opérationnelles avec l'appui d'un groupe de travail composé de différents services de l'administration. Parmi les actions envisagées dans le plan, figurent le lancement d'un programme de formation pour le personnel de l'administration sur la lutte contre la discrimination et la compétence interculturelle, la mise en place d'un système de collecte et de suivi des données sur le racisme et de la discrimination, et une série d'actions à mettre en œuvre dans différents domaines, de l'éducation au logement en passant par l'accès aux services et la communication.

Pour de plus amples informations : Plan d'action local de la ville de Reggio Emilia pour lutter contre le racisme, la discrimination fondée sur l'origine et l'appartenance culturelles et les crimes de haine (en italien uniquement)

NORVÈGE

Nouveau plan d'action pour lutter contre le racisme et la discrimination

Type : politique générale

Domaine d'intervention : droits humains et lutte contre la discrimination

Durée : en cours

Objectif : le plan d'action se concentre sur le racisme et la discrimination qui se produisent à l'entrée et à la sortie du marché de l'emploi. Le deuxième axe du plan d'action est le racisme et la discrimination qui touchent les jeunes. Les mesures s'adresseront notamment aux employeurs et aux partenaires sociaux, aux gouvernements nationaux et administrations locales, ainsi qu'à certains services de première ligne.

Point de départ : le racisme et la discrimination sont des obstacles qui ne permettent pas à une société juste d'offrir à tou·te·s les citoyen·ne·s norvégien·ne·s des chances égales et satisfaisantes de participer pleinement à des activités professionnelles et à la vie sociale. La discrimination empêche de fournir des conditions de vie satisfaisantes, de participer à la vie professionnelle et à la société civile, de bénéficier de la scolarisation et de la formation, et d'accéder aux autres services publics sur un pied d'égalité avec les autres citoyen·ne·s.

Processus : le gouvernement norvégien est en train d'élaborer un nouveau plan d'action contre le racisme et la discrimination, qui sera présenté à la fin de l'année 2023.

Le plan d'action, dont le spectre est large, comprendra des mesures visant tous les groupes susceptibles d'être victimes de racisme ou de discrimination ethnique et religieuse. Il peut s'agir d'immigré·e·s, de Norvégien·ne·s né·e·s de parents immigrés, de minorités religieuses visibles, de Samis, de minorités nationales et de personnes adoptées à l'étranger.

Les efforts de lutte contre le racisme et la discrimination impliquent différents secteurs et autorités. Sept ministères participent à l'élaboration d'un plan d'action : le ministère du Travail et de l'Inclusion sociale coordonne les efforts, avec la participation du ministère de l'Enfance et des Affaires familiales, du ministère de la Santé et des Services de soins, du ministère de la Justice et de la Sécurité publique, du ministère des Collectivités locales et des Affaires rurales, du ministère de la Culture et du ministère de l'Education et de la Recherche.

Des réunions d'information ont été organisées avec des organisations bénévoles et la société civile dans tout le pays, ainsi que des réunions avec des chercheur·euse·s et des expert·e·s, le Parlement sami et le secteur municipal.

Il est important de coopérer avec les partenaires sociaux pour le développement, la conception et l'ancrage des mesures qui affectent la vie professionnelle ; c'est pourquoi une coopération avec les organisations d'employeur·euse·s et de travailleur·euse·s a été instituée.

Impact : le fait d'associer différents ministères et autorités et d'impliquer d'autres parties prenantes dans l'élaboration du plan d'action nous permet d'assurer un suivi des mesures à différents échelons et d'apporter des changements au-delà de la période d'exécution du projet.

OSLO : Collecte de données et enquête sur la discrimination

Type : Activité

Domaine d'intervention : droits humains et lutte contre la discrimination

Durée : 2022

Objectif : La municipalité d'Oslo a lancé un projet d'enquête visant à recueillir des données sur les expériences de discrimination et a mis au point en parallèle des indicateurs pour mesurer les progrès accomplis dans les réponses à l'enquête. Le but de ces initiatives était de cibler réellement la diversité dans les documents de stratégie politique, d'assurer un degré élevé d'égalité dans la prestation de services et de remédier à la sous-déclaration importante des cas de discrimination.

Point de départ : Le projet est né d'une volonté politique de défendre l'égalité et la non-discrimination, dans le cadre des engagements détaillés souscrits par les partis qui dirigent la ville au titre de leur programme politique. La mobilisation de la ville autour du mouvement « Black Lives Matter » a été une motivation supplémentaire. La discrimination avait fait l'objet d'intenses débats au niveau municipal au cours de la décennie précédente, mais la pression de la société civile pour que les paroles se traduisent par des actes a également joué son rôle.

Processus : La municipalité a conclu un contrat avec une équipe de recherche possédant les compétences nécessaires. Ces travaux comprenaient une enquête, des groupes de réflexion et des ateliers réunissant des personnes issues de minorités ethniques. Les ateliers et groupes de réflexion ont été ouverts aux jeunes, aux organisations de la société civile, aux employé·e·s, aux administrations et aux différents quartiers de la ville.

L'enquête a montré qu'un grand nombre de personnes issues de minorités ethniques se disaient victimes de discrimination de la part de la municipalité. A ce propos, les réponses insistaient en particulier sur les différentes formes de discrimination au niveau individuel. Face à ce constat, l'accent a été mis sur les différentes formes de discrimination systémique examinées de plus près lors des séminaires et débats ultérieurs sur l'enquête, ainsi que sur les actions envisagées à la suite de cette enquête.

En parallèle, la commune s'est attachée à élaborer des indicateurs pour mesurer les progrès à accomplir par ses services pour fournir des services égaux à ses habitant·e·s et pour garantir, sur le lieu de travail, la diversité du personnel à tous les niveaux. Elle a demandé à un organisme spécialisé de préparer un rapport sur les indicateurs prévus. Ce rapport englobait les minorités ethniques, les groupes de population par religion, les personnes LGBTI et les personnes en situation de handicap.

Son élaboration a donné lieu à une série d'ateliers réunissant des administrations et des organisations de la société civile. La grille d'indicateurs appliquée comprenait les thèmes suivants : valoriser la diversité – rendre visibles la situation et les apports des groupes minoritaires ainsi que les stratégies de la municipalité en faveur de la diversité auprès du grand public et du personnel municipal ; compétences et formation – définir les attentes de la direction et des employé·e·s dans ce domaine et les intégrer dans les documents de stratégie politique ; inclusion et protection contre la discrimination – garantir l'existence de moyens efficaces pour répondre à ce problème.

Impact/résultats : Cette initiative a permis de prendre conscience que la discrimination est un réel problème. Le fait qu'un grand nombre de personnes disent avoir vécu une situation de discrimination

a montré que la municipalité n'était pas en mesure d'assurer des services de qualité. Elle a suscité une nouvelle compréhension commune de cette question et l'emploi d'un langage commun dans les débats et les réponses à apporter. La nécessité d'agir est désormais perçue au plus haut niveau, en permettant aux personnes d'y accéder pour débattre de la question et des réponses à apporter.

Le projet a amené la municipalité à se mobiliser sur cette question. Elle est déterminée à former son personnel d'encadrement sur ses questions et à faire en sorte que cette formation ne soit pas uniquement une obligation. La planification d'actions permet de mettre l'accent sur la transformation des systèmes organisationnels qui est au centre des mesures qui s'imposent. Un plan d'action a été élaboré pour recruter des responsables, des dirigeant·e·s et des membres du Conseil issus de minorités ethniques. Il est nécessaire que, dans le cadre de l'élaboration des plans, le problème soit défini à la lumière des faits et que le processus de planification associe la population, notamment les personnes issues de minorités ethniques.

Pour plus d'informations : **Cartographie du racisme et de la discrimination rencontrés dans la ville d'Oslo**, Rapport (en norvégien)

POLOGNE

LUBLIN : Spilno signifie « ensemble » : Spilno Lublin - un espace pour les mères et les enfants ukrainiens et polonais

Type : projet

Domaine d'intervention : jeunesse

Durée : novembre 2022 – en cours

Objectif : faciliter l'assistance aux réfugié·e·s de guerre arrivant à Lublin en provenance d'Ukraine et créer un espace d'intégration sûr

Point de départ : l'agression de la Russie contre l'Ukraine oblige le gouvernement de Lublin à créer des solutions structurelles pour soutenir le processus d'intégration des nouvelles·aux résident·e·s de Lublin. La grande majorité des réfugié·e·s de guerre d'Ukraine sont des mères avec enfants, un groupe vulnérable qui nécessite des interventions ciblées pour éviter l'isolement et les effets négatifs de leur nouvelle situation. Ces personnes ont besoin d'un espace où elles peuvent non seulement se sentir en sécurité et comprises, mais aussi rencontrer et de créer des relations avec leurs homologues polonais·es.

Processus : grâce au soutien financier de l'UNICEF, la municipalité de Lublin a collaboré avec quatre des principales ONG s'occupant de jeunes, d'enfants et de réfugié·e·s : Fondation 5Medium, Fondation Sempre a Frente, Association Bona Fides et Association Homo Faber. Les quatre organisations ont préparé une offre conjointe de soutien, qui comprenait la rénovation et la remise en état de l'espace (situé dans l'une des plus grandes installations sportives municipales d'un quartier densément peuplé de Lublin) ainsi que la création du programme de soutien pour les mères et les enfants visant la santé mentale et le soutien psychosocial, des activités créatives, des activités d'intégration, des cours de polonais et d'anglais ainsi que des activités de bien-être (méditation, yoga, pilates).

Spilno Lublin, qui a ouvert ses portes le 10 novembre 2022, s'est avéré dès le début un élément très utile pour les efforts de soutien et d'intégration au sein de la ville de Lublin. L'espace convivial et

accueillant et le personnel qui lui est affecté veillent à ce que les besoins de chacun soient satisfaits. L'évaluation de l'espace, menée par un organisme externe, a confirmé que les personnes qui l'utilisent soulignent qu'il est aménagé comme une maison et comprend une cuisine, un salon ainsi que des jouets pour les enfants. Un tel aménagement spatial contribue à réduire le stress et la peur de franchir le seuil d'une autre institution, en particulier pour les enfants, d'autant que des couleurs neutres ont été utilisées pour réduire la quantité de stimuli qui les atteignent. Les personnes participant aux activités considèrent que Spilno, où elles peuvent rencontrer d'autres réfugié·e·s d'Ukraine et du Bélarus, est « *un refuge sûr et un moyen de s'entraider pour surmonter les traumatismes, ainsi que pour lutter contre la vie quotidienne difficile. Spilno est le premier lieu de ce type qui met en contact des générations de femmes ayant besoin de soutien*" (citation du résumé du rapport d'évaluation de Spilno Lublin).

Spilno Lublin a été créé grâce à l'énorme soutien de l'UNICEF, mais aussi grâce à une profonde compréhension des besoins des réfugié·e·s ukrainien·ne·s, acquise au cours des huit mois de travail du Comité social de Lublin pour l'aide à l'Ukraine. Un tel travail n'aurait pas été possible sans une coopération ouverte, basée sur la confiance, avec quatre ONG exceptionnelles. Il est rare de voir quatre organisations créer une offre commune et coopérer ensuite pour s'assurer qu'elle est fournie. Il s'agit d'un cas exemplaire de coopération et d'union des forces à plusieurs niveaux pour assurer la sécurité et le soutien de ceux qui en ont besoin.

La municipalité de Lublin est consciente que le financement externe ne durera pas éternellement et met donc tout en œuvre pour que les activités de Spilno se poursuivent en 2024 et au-delà.

Impact : depuis l'ouverture de Spilno Lublin jusqu'à la fin du mois de mars, plus de 15 000 personnes ont bénéficié d'une assistance.

Principaux documents de référence :

- https://lublin.eu/en/lublin-4-all/news/spilno-city-of-lublin-opens-a-new-intercultural-space-for-residents,200,1413,1.html
- https://www.unicef.org/eca/press-releases/unicef-launches-six-spilno-hubs-five-months-support-ukrainian-refugees-and

PORTUGAL

VILA VERDE : Projet Ciga Giro

Type : projet

Domaine d'intervention : droits des Roms et Gens du Voyage, inclusion, égalité de genre

Durée : Décembre 2021 – juin 2023

Objectif : le projet « Ciga Giro », situé à Vila Verde au Portugal, représente une initiative exemplaire d'inclusion sociale qui s'attaque efficacement à la ségrégation sociale au sein de la minorité ethnique rom tout en promouvant l'inclusion sociale et les principes d'égalité entre les hommes et les femmes. Ce projet se concentre sur des domaines critiques tels que l'éducation, les soins de santé, l'autonomisation, la citoyenneté, les compétences en matière de TIC et l'intégration sur le marché du travail.

Le projet Ciga Giro s'articule autour d'une série d'objectifs :

- éradiquer la ségrégation sociale profondément enracinée dont souffre la minorité ethnique des Roms ;
- créer un environnement propice au développement global et à l'inclusion sociale des enfants, des jeunes et des familles au sein de cette communauté ;
- améliorer les résultats scolaires, l'accès aux soins de santé et à l'emploi ;
- promouvoir une forte égalité de genre, en mettant l'accent sur l'autonomisation des femmes ;
- doter les participant·e·s de compétences essentielles en matière de TIC ;
- faciliter l'intégration des bénéficiaires du projet sur le marché du travail.

Processus : Le projet Ciga Giro est développé par la division de la promotion sociale de la municipalité de Vila Verde et mis en œuvre par le centre communautaire de Vila do Prado et la Croix Rouge portugaise (antenne de Braga). Un consortium a été formé pour sa mise en œuvre permettant à plusieurs partenaires ayant des responsabilités en matière d'intervention dans la région d'unir leurs forces et de travailler de manière coordonnée sous l'égide de l'intersectionnalité. Cette méthodologie de travail permet d'identifier et de déployer différentes formes d'intervention. La mise en œuvre se fait dans deux écoles. Une équipe technique a été constituée, composée d'un·e coordinateur·trice, d'un·e médiateur·trice rom et d'un·e responsable des sciences sociales et humaines. Le consortium collabore avec les écoles pour créer des programmes de développement des compétences sociales et comportementales. La stratégie principale consiste à motiver, responsabiliser et outiller les enfants/jeunes pour qu'ils et elles acquièrent et développent les compétences nécessaires à l'autosuffisance financière et sociale par le biais de l'employabilité, sans négliger leurs familles dans le processus d'autonomisation et en reconnaissant l'importance des parcours scolaires pour une intégration sociale efficace.

Le projet Ciga Giro englobe plusieurs bonnes pratiques, notamment la mise en place de forums hebdomadaires pour les femmes Roms, intitulés "Votre voix est une arme", méticuleusement conçus pour renforcer l'estime de soi, promouvoir l'égalité de genre, déconstruire les stéréotypes et les préjugés, et aborder les questions liées à une sexualité saine. L'engagement actif des hommes Roms dans des dialogues visant à promouvoir l'égalité de genre et à défendre les droits des femmes peut également être souligné.

Grâce au projet Ciga Giro, de jeunes Roms ont suivi une formation professionnelle dans des entreprises locales et cette expérience a contribué à dissiper les préjugés qu'ils et elles avaient à l'égard de l'entrée sur le marché du travail.

Le projet a également mené des activités visant à déconstruire certains stéréotypes (territoire, ethnicité, sexe, orientation sexuelle, etc.) par le biais des initiatives « GIRO Open Door » et « Turn off the Prejudice - Faz+ ». Parmi les autres activités du projet, = citons la formation aux technologies de l'information et de la communication, et des sessions de promotion d'un mode de vie sain, notamment en matière d'alimentation.

La mise en œuvre du projet met fortement l'accent sur la promotion d'une sexualité saine et la prévention des maladies en collaboration avec des partenaires du monde médical. Cette initiative englobe les méthodes de prévention des maladies et l'éducation sexuelle, dans le but de donner aux participant·e·s les moyens de prendre des décisions éclairées concernant leur santé. En outre, une bonne hygiène de vie et la prévention des maladies sont encouragées en tant que partie intégrante du projet.

En outre, le projet fait appel au sport et aux arts comme moyens efficaces d'intégration sociale, avec des effets tangibles. Ces activités offrent aux participant·e·s des possibilités supplémentaires de

s'exprimer, de développer des compétences et de renforcer les liens communautaires, contribuant ainsi à des améliorations mesurables de la qualité de vie et du bien-être des bénéficiaires.

Impact : Le projet Ciga Giro a eu une série d'effets positifs tangibles, notamment :

- l'amélioration des résultats scolaires des enfants et des jeunes Roms grâce à l'acquisition de compétences clés ;
- le renforcement des compétences intrapersonnelles et interpersonnelles grâce à la pratique d'activités culturelles et sportives qui impliquent également l'ensemble de la communauté ;
- un intérêt accru de la part de membres de communautés roms à explorer de nouvelles opportunités professionnelles et à s'intégrer dans le marché du travail, conduisant à des améliorations mesurables de la qualité de vie. La recherche de nouvelles expériences professionnelles et l'exploration de nouvelles professions ont permis de renforcer leurs compétences sociales et comportementales ;
- l'intégration réussie de certain·e·s participant·e·s sur le marché du travail, leur assurant un emploi stable.

Le "Projet Ciga Giro" à Vila Verde, au Portugal, est un exemple d'initiative d'inclusion sociale qui lutte efficacement contre la ségrégation sociale au sein de la minorité ethnique rom tout en promouvant l'égalité de genre, la santé sexuelle, le sport et les arts en tant que moyens d'intégration sociale, dont les effets sont tangibles. Cette initiative a non seulement obtenu des résultats impressionnants, mais elle sert également de modèle à d'autres initiatives similaires.

Informations complémentaires :

- https://www.facebook.com/ProjectoCigaGiro.E8G

ESPAGNE

Formation universitaire sur les crimes de haine du Centre universitaire de la Garde civile (CUGC)

Type : Activité

Domaine d'intervention : droits humains et sécurité

Durée : 3 mois (2022) - 18 crédits européens (ECTS). Il est prévu de reconduire cette activité chaque année. La deuxième édition s'est achevée en mai 2023 et la troisième édition du cours sur les crimes de haine est prévue pour le premier semestre 2024.

Objectif : L'objectif d'ensemble du cours est de contribuer à améliorer les compétences de gestion globale, pluridisciplinaire et coordonnée du personnel de la Garde civile affecté aux équipes de réponse aux crimes de haine (REDO) apportant une réponse ciblée aux questions liées aux crimes de haine, des autorités judiciaires et des organisations de la société civile, en affirmant et en défendant l'importance de la prévention, de la sensibilisation et de l'éducation dans le cadre des crimes de haine et du discours de haine. Le cours a pour objectif général d'enrichir les connaissances et d'améliorer les compétences en matière de prise en charge et d'enquête approfondies dans les affaires de crimes de haine. Il s'agit d'accorder l'attention nécessaire aux victimes et d'améliorer, si possible, la formation à la gestion des dossiers conformément aux stratégies et protocoles en vigueur et avec l'aide des outils scientifiques, technologiques et d'enquête mis en place. Les participant·e·s appartiennent à des unités d'enquête apportant un soutien opérationnel aux unités de sécurité publique, en tant qu'unités de

première intervention. Il vise également à ce que les participant·e·s puissent transmettre leurs connaissances à d'autres membres de leur organisation, en ayant la capacité de former les formateurs et formatrices.

Les objectifs spécifiques du projet sont les suivants :

- Se familiariser avec le cadre de référence normatif national et international dans le domaine du crime de haine.
- Analyser les moyens de réponse disponibles et le rôle des institutions et des parties prenantes engagées dans le cadre de la prise en charge des victimes de crimes de haine.
- Approfondir les procédures d'enquête et les renseignements criminels dans le contexte des crimes de haine.
- Par ailleurs, le cours vise à sensibiliser à la nécessité de placer les victimes au centre de toutes les actions, en cherchant à les protéger, à les aider et à contribuer à leur rétablissement ; à mieux répondre à la nécessité d'apporter une réponse multidisciplinaire et coordonnée entre les différents intervenant·e·s ; et à créer des réseaux reliant les différents acteurs et actrices prenant part aux activités de formation.

Point de départ : La première **Formation universitaire au crime de haine** a été créée dans la cadre du Plan d'action du ministère de l'Intérieur pour combattre le crime de haine. L'activité a été mise en œuvre par le Centre universitaire de la Garde civile (CUGC) à la demande de la Direction générale de la Garde civile (CUGC) dans le cadre de son portfolio de travaux universitaires accessible en ligne, en plusieurs langues, à l'adresse : www.cugc.es. Le cours correspond à 18 crédits européens (ECTS) et à 450 heures de travail pour un·e étudiant·e. Il se déroule de manière hybride conformément aux normes de qualité de l'Espace européen de l'enseignement supérieur (EEES) issu de la Déclaration de Bologne, qui s'appliquent au CUGC à titre d'Établissement d'enseignement supérieur européen reconnu par la Commission européenne et ayant obtenu la charte ERASMUS+.

Processus : Le cours comportait une charge d'enseignement de 18 crédits européens ECTS, représentant au total 450 heures de travail pour un étudiant ou une étudiante, prenant la forme de trois modules de formation à distance d'un mois chacun, accessibles dans la salle de classe virtuelle du CUGC (www.cugc.es). Il a été suivi d'un séminaire d'une semaine sur place et d'ateliers accompagnés de conférences et d'autres activités en lien avec l'ensemble des modules.

- Module I. Cadre de référence des crimes de haine (6 ECTS)
- Module II. Prise en charge des victimes de crimes de haine (6 ECTS)
- Module III. Le renseignement et les enquêtes criminelles dans le cadre des crimes de haine (6 ECTS)

Le cours universitaire sur les crimes de haine est dispensé par le CUGC dans le respect des normes de qualité établies par l'Espace européen de l'enseignement supérieur en collaboration avec le quartier général du renseignement de la Garde civile.

Le Centre universitaire de la Garde civile est situé à Aranjuez (Madrid), à proximité de l'Académie des officiers de la Garde civile. Il peut être rattaché, par le biais d'un accord approprié, à une ou plusieurs universités publiques afin de dispenser les formations universitaires officielles approuvées par les ministères de la Défense et de l'Intérieur, en respectant les exigences de pratique professionnelle de la Garde civile. Le Centre est placé sous le contrôle du ministère de l'Intérieur par le biais de la

Direction générale de la Garde civile, qui a la responsabilité au niveau national de veiller à ce que les crimes de haine fassent l'objet d'une réponse policière efficace.

Informations complémentaires :

- Arrêté royal 1959/2009 du 18 décembre, portant création du Centre universitaire de la Garde civile : https://www.boe.es/boe/dias/2009/12/19/pdfs/BOE-A-2009-20386.pdf
- Centre universitaire de la Garde civile https://www.cugc.es/
- https://www.cugc.es/estudios-titulos-propios/titulos-propios/experto-universitario/experto-odio/presentacion-del-curso-odio

Apprentissage au service de la collectivité locale pour lutter contre le racisme, la xénophobie et le discours de haine (CLARA)

Type : Projet

Domaine d'intervention : droits humains et sécurité

Durée : 30 mois (2 ans et demi) : Septembre 2019 à mars 2022

Objectif : Ce projet visait à renforcer les capacités des autorités, des services de police et des collectivités au niveau local afin de prévenir, de repérer et de combattre le racisme et les actes xénophobes. Pour ce faire, il a créé des communautés d'apprentissage locales (« Comunidades Locales de Aprendizaje ») qui sont reconnues scientifiquement en tant que bonnes pratiques en matière d'apprentissage (ci-après dénommées CAL).

Point de départ : Le projet a appliqué un modèle de soutien et de suivi des victimes de crimes de haine ; il a également fait fond sur d'autres expériences européennes et a communiqué les conclusions et résultats obtenus à d'autres projets similaires.

Processus : Tout au long du projet CLARA, 7 communautés d'apprentissage locales (CAL) ont été créées dans les villes suivantes : Elche, Fuenlabrada, Getafe, Leganés, Madrid, Málaga et Pampelune. Cent trente-six fonctionnaires de police et 65 entités locales et organisations de la société civile ont pris part au projet. Toutes les CAL ont reçu les conseils d'expert·e·s de l'Université de Salamanque.

Elles ont toutes suivi un programme d'enseignement commun, élaboré à partir d'un manuel d'orientations méthodologiques, qui comprenait des séances d'apprentissage sur les actes/les crimes de haine ; les concepts et les normes liés aux problèmes sociaux ; la situation actuelle, les droits et les demandes des groupes victimes de discrimination ; les procédures policières, etc. Les CAL ont ensuite effectué des tâches spécifiques comme des procès-verbaux de procédures policières, ont créé dans leurs municipalités des unités spécialement consacrées à la lutte contre les crimes de haine et ont mis en place des protocoles de communication et de coopération entre les services de police, les entités locales et les organisations de la société civile.

Les activités mises en place dans le cadre du projet CLARA comportaient trois phases :

1. Phase de sensibilisation (septembre 2019 à janvier 2021)

Un programme de formation scientifique des coordinateurs et coordinatrices et des facilitateurs et facilitatrices a été mis en place. L'Université de Salamanque a rédigé des « orientations

méthodologiques à l'intention des CAL » afin de promouvoir la création des CAL. La conception de leurs objectifs et des programmes d'enseignement ainsi que les règles de fonctionnement (programme d'enseignement) ont été mises au point durant la phase de sensibilisation et peuvent être consultées à l'adresse suivante : https://proyectoclara.es/. En outre, les coordinateurs et les coordinatrices et les facilitateurs et facilitatrices se sont rendus à l'Alliance de Bradford contre le crime de haine pour échanger leurs expériences et connaître ses pratiques en matière de collaboration avec les services de police et les organisations de la société civile.

La phase de mise en œuvre initiale comprenait la première réunion nationale des CAL qui a été organisée à Madrid. Cette action visait notamment à former les coordinateurs et les coordinatrices et les facilitateurs et facilitatrices à la lutte contre le racisme et la xénophobie (avec le soutien de l'Observatoire du racisme et de la xénophobie) et à leurs fonctions au sein des CAL (avec l'appui de l'Université de Salamanque).

2. Phase de prise de décision (prévue en mars 2020, mais différée de 6 mois en raison de la situation liée au COVID-19)

Création des CAL **:** Les parties prenantes locales se sont regroupées en communautés d'apprentissage locales (CAL) afin de suivre le programme d'enseignement et de travailler sur les projets communs.

Durant cette phase, les CAL ont suivi des sessions de formation spécifiques et ont pris part à plusieurs réunions de prise de décision organisées selon un modèle de dialogue collaboratif et horizontal. Chaque CAL a conçu et sélectionné, selon ses préférences, les projets communs et les programmes d'apprentissage spécifiques auxquels elle souhaitait participer individuellement.

3. Phase de consolidation (mars 2021 à mars 2022)

Pendant la phase de consolidation, les projets communs sélectionnés au préalable ont débuté au sein de chaque CAL et la plupart des sessions d'apprentissage ont eu lieu. Elles variaient d'une CAL à l'autre, avec certains points communs, tout en étant adaptées aux caractéristiques spécifiques de chacune d'entre elles. Les questions et les points abordés au cours des sessions de formation de chaque CAL peuvent être consultés ici : https://proyectoclara.es/wp-content/uploads/2022/01/Publicacion-Final-CLARA.pdf

Durant cette phase, deux réunions nationales se sont tenues : la première, organisée en avril 2021, a été consacrée au suivi des travaux des CAL ; la seconde, qui s'est tenue en novembre 2021, devait évaluer les objectifs et résultats déjà atteints.

Pendant cette phase finale, les CAL ont mené des activités supplémentaires, notamment des visites de sites intéressants (mosquées, synagogues, bureaux des services de police, associations de la société civile, etc.) ; une dynamique participative pour susciter un sentiment d'appartenance à un groupe parmi les CAL ; des quiz, jeux et autres stratégies et dynamiques d'apprentissage.

L'ensemble des coordinateurs et coordinatrices et des facilitateurs et facilitatrices ont suivi un programme de formation initial pour promouvoir la création des CAL, la définition de leurs objectifs, la conception des programmes d'enseignement spécifiques et les règles de fonctionnement.

Par la suite, les CAL ont bénéficié d'un programme d'enseignement particulier et ont travaillé sur les projets communs arrêtés auparavant. Les CAL concernées et les projets en résultant étaient les suivants :

- Projets d'apprentissage : plans d'apprentissage destinés aux employé·e·s des services de police et consacrés aux actes/crimes de haine, CAL de Getafe et Malaga.
- Enquête : Unités de police chargées de lutter contre le crime de haine et de gérer la diversité, CAL de Elche, Getafe et Málaga.
- Intervention : Lignes directrices pour la lutte contre les actes/crimes de haine, CAL de Getafe, Leganés, Madrid et Málaga.
- Médiateurs et médiatrices pour la résolution des problèmes : CAL de Madrid
- Développement de la communauté : accords, pactes, collaborations entre agents sociaux et institutionnels, CAL de Fuenlabrada, Getafe, Leganés et Pampelune.

Impact/résultats : Pendant la durée des travaux des CAL, les partenaires du projet ont mené une stratégie mixte de collecte de données à des fins d'évaluation. Elle a consisté à déployer 3 enquêtes destinées à l'ensemble des participant·e·s aux CAL pendant les différentes phases du projet (281 répondant·e·s) et plusieurs entretiens menés au cours des réunions nationales (27 entretiens). Un rapport final d'évaluation du projet a rassemblé les résultats de l'ensemble des données recueillies (https://proyectoclara.es/wp-content/uploads/2022/01/Publicacion-Final-CLARA.pdf). Ils mettent en évidence les points suivants :

- Les CAL ont maintenu un degré de consensus et de participation élevé au cours des différentes phases du projet.
- Les CAL ont exprimé un niveau de satisfaction élevé à l'égard de l'organisation et de la logistique des sessions de formation.
- Les CAL ont affiché un niveau de satisfaction élevé par rapport au contenu et aux matériels.
- Les méthodes de formation ont été jugées satisfaisantes, en particulier les présentations, les débats et les récits de situations réelles.
- Le programme de formation a eu pour effet de réduire les préjugés initiaux et de renforcer la confiance parmi les parties prenantes.
- Au vu des résultats, l'un des aspects les plus importants du projet a été la possibilité de travailler ensemble et de partager un espace de travail commun.

En outre, chaque CAL a évalué ses actions et résultats et a publié une présentation ou un rapport final pour les diffuser (https://proyectoclara.es/resultados-de-las-claps). Enfin, les partenaires du projet ont publié un rapport sur la transférabilité de l'expérience afin de pouvoir reproduire ou poursuivre le projet dans le futur (https://proyectoclara.es/transferibilidad).

Informations complémentaires :

Autorité principale : Conseil municipal de Madrid (coordinateur/coordinatrice)

Partenaires pour la mise en œuvre :

- Conseil municipal d'Elche
- Conseil municipal de Fuenlabrada
- Conseil municipal de Getafe
- Conseil municipal de Leganés
- Conseil municipal de Málaga

- Conseil municipal de Pampelune
- Observatoire espagnol du racisme et de la xénophobie (ministère de l'Inclusion, de la Sécurité sociale et des Migrations).
- Coopérative sociale « Dinamia »
- Alliance de Bradford contre le crime de haine &
- Université de Salamanque

Site internet du projet Clara : https://proyectoclara.es/

De plus amples informations sur les projets communs sont disponibles ici : https://proyectoclara.es/resultados-de-las-claps

CATALOGNE : Projet de loi contre le racisme sous toutes ses formes et dans toutes ses manifestations

Type : Politique

Domaine d'intervention : droits humains et lutte contre la discrimination

Période de mise en œuvre : décembre 2021 - novembre 2022

Objectif : L'objectif principal du projet de loi est de promouvoir une politique publique spécifique visant à éliminer le racisme sous toutes ses formes et dans toutes ses manifestations : structurelles, institutionnelles et sociales, et à permettre la création, la mise en œuvre et l'harmonisation de cadres réglementaires et institutionnels afin de favoriser une action coordonnée de progression vers la justice raciale et l'égalité effective et réelle.

Enfin, la loi a pour objectif principal d'éliminer la ségrégation, l'exclusion, la discrimination et/ou la violence que subissent les individus dans le contexte des migrations ou pour des motifs raciaux.

Point de départ : L'objectif est de renforcer la participation active au sein de la société d'accueil dans des conditions d'égalité et de favoriser le sentiment d'appartenance et d'inclusion des nouveaux arrivant·e·s dans une optique de lutte contre le racisme. Le projet de loi est une initiative du ministère de l'Égalité et des Féminismes du gouvernement de Catalogne.

Processus : Le processus d'élaboration comportait deux phases.

- Phase 1 - Participation : consultation du public sur le projet de loi contre le racisme afin de recueillir des informations auprès des citoyen·ne·s, entités, organisations, groupes informels et autres représentant·e·s clés sur : la définition du problème, les stratégies pour y faire face et les mesures d'intervention spécifiques.
- Phase 2 - Séances d'échange d'expériences avec les participant·e·s et les élu·e·s. À partir de l'ensemble des informations recueillies, l'Université de Gérone a rédigé un rapport analysant tous les propos racistes et a formulé des propositions pour les combattre. Une équipe de juristes en a fait une loi et l'a soumise au vote du parlement de Catalogne.

Des consultations publiques ont été menées dans différentes régions lors de 30 rencontres, réunissant plus de 700 participant·e·s, dont des expert·e·s, des professionnel·le·s et, surtout, des personnes directement touchées par le racisme. Ces activités étaient articulées autour de sessions basées sur un processus de participation directe, de sessions de retour d'information en personne, des discussions

sur place portant sur des thèmes spécifiques, des réunions interministérielles en ligne et des réunions en ligne permettant le dialogue avec des acteurs sociaux et politiques.

Impact/résultats : L'élaboration de la loi contre le racisme sous toutes ses formes et dans toutes ses manifestations a été à la fois un processus de travail et une méthodologie de participation communautaire. La méthodologie a procuré des outils essentiels pour toucher le plus grand nombre possible de personnes et de problèmes et pour favoriser les débats et contributions. Elle a également veillé à ce que le processus et les résultats soient réellement porteurs de transformations.

CATALOGNE : Engagement du gouvernement de Catalogne pour une région sans racisme – 70 mesures pour une transformation sociale et institutionnelle

Type : Plan d'action

Domaine d'intervention : droits humains et anti-discrimination

Durée : 2023-2025

Objectif : l'initiative vise principalement à établir un plan d'action interministériel pour la lutte contre le racisme. Elle reconnaît le racisme comme un élément constitutif de la discrimination dans la société catalane et souligne que les administrations ne sont pas exemptes de ce problème. Le plan d'action représente une première série d'actions dans différents départements pour répondre au problème du racisme, impliquant 42 directions. Le plan s'articule autour de trois axes principaux :

- Assurer un accès équitable aux droits et à des conditions de vie décentes (32 mesures) pour garantir l'accès aux droits et aux services à l'ensemble de la population, sans traitement discriminatoire et en mettant l'accent sur la dignité individuelle et la qualité de vie.
- Mémoire, compréhension du racisme et réparation (22 mesures) afin de reconnaître le racisme, y compris ses racines historiques et ses manifestations actuelles, le détecter et mettre en place des mesures préventives, correctives et réparatrices, ainsi qu'apporter un soutien aux victimes.
- Transformation de l'administration publique (16 mesures) pour garantir une conduite exemplaire des administrations publiques dans leurs interactions avec les citoyen·ne·s, dans la planification des politiques et dans leur capacité à devenir des agents du changement social.

Point de départ : le gouvernement de Catalogne reconnaît que le racisme est une forme de discrimination structurelle profondément ancrée dans la société catalane. Il a une double responsabilité : faire face non seulement à la discrimination découlant de ses propres politiques, mais aussi au racisme systémique qui prévaut dans la société. Alors qu'un plan quadriennal détaillé impliquant de nombreux départements gouvernementaux pour traiter le racisme de manière systématique est en cours d'élaboration, ce premier plan d'action initie des mesures visant à aborder une série de questions relevant de l'autorité du gouvernement de Catalogne. Ces questions englobent des domaines variés tels que les soins de santé, l'éducation, la sécurité, le logement et l'action climatique, entre autres.

Processus : En 2022, un processus participatif associé à la future loi contre le racisme sous toutes ses formes et expressions a permis de réaliser une analyse complète du fonctionnement du racisme. Parallèlement aux propositions de loi, des initiatives d'action gouvernementale ont été identifiées. Au cours du premier semestre 2023, la Direction générale des migrations, de l'asile et de la lutte contre

le racisme (DGMRA) a organisé des réunions politiques avec 42 directions générales de tous les ministères du gouvernement de Catalogne. Dans ce cadre, et sur la base de ce processus participatif, un consensus politique a été trouvé pour établir cette première initiative de lutte contre le racisme. Des conseils techniques ont été fournis concernant la méthodologie la plus appropriée pour la mise en œuvre de ces mesures. Dans ce contexte, la DGMRA, forte des connaissances sectorielles de chaque ministère, a proposé des recommandations pour l'intégration d'une perspective antiraciste. Le 10 octobre 2023, le plan a été présenté à la société civile et aux représentant·e·s du gouvernement et des entités locales, ainsi qu'aux organisations du secteur associatif. La mise en œuvre des mesures initiales a débuté à l'automne 2023 et se poursuivra en 2024 et 2025.

Impact/Résultats : Les résultats de cette initiative comprennent l'engagement total du gouvernement de Catalogne à intégrer une perspective antiraciste, la mise en œuvre de programmes ciblés pour lutter contre le racisme, la réévaluation des programmes d'un point de vue antiraciste, l'amélioration de la formation des membres de l'administration dans la lutte contre le racisme et la création d'outils pour lutter contre le racisme.

Informations complémentaires : En 2024, le plan d'action sera intégré au plan de citoyenneté et de migration en tant qu'axe distinct de lutte contre le racisme. Cela fournira des ressources et une structure supplémentaires à l'engagement du gouvernement dans la lutte contre le racisme.

FUENLABRADA : Modèle d'intégration des immigré·e·s dans le monde du travail fondé sur le projet relatif à l'acculturation (MILMA)

Type : projet

Domaine d'intervention : inclusion ; entreprises et emploi

Objectif : l'accès à l'emploi facilite l'inclusion des immigré·e·s grâce à un processus de collaboration axé sur le soutien mutuel, l'acquisition de compétences et la création d'une expérience pratique visant des niches d'activités sur le marché et complétée par des prévisions actuelles et futures en matière d'emploi. La promotion de l'intégration des immigré·e·s est abordée sous l'angle de l'inclusion sociale en s'appuyant sur des données factuelles montrant que l'intégration est la plus optimale lorsqu'il existe une véritable interaction entre les locaux et les immigré·e·s sous la forme d'une collaboration mutuelle et encadrée sur le plan institutionnel. À cette fin, des équipes expérimentales pour l'emploi et l'intégration (ETEI) ont été mises en place pour permettre aux ressortissant·e·s locaux·ales et aux immigré·e·s de mener un processus d'apprentissage mutuel afin d'améliorer leurs chances d'accéder au marché de l'emploi (par l'amélioration de leur employabilité et le développement de leurs capacités techniques). En outre, et afin de lutter contre les processus d'exclusion, le processus d'échange mutuel de connaissances contribuera à accroître la participation des immigré·e·s au tissu social, en facilitant leur développement personnel, en améliorant leurs conditions socio-économiques et en contribuant au renforcement de la cohésion sociale pour le bénéfice de tou·te·s. Sur la base de cette expérience pilote, il sera proposé de modifier les conditions d'accès au marché de l'emploi pour les populations immigrées et locales, puisque le processus formatif expérimental mis en œuvre sera orienté vers l'identification des niches d'emploi actuelles et futures.

Point de départ : l'intégration des immigré·e·s et le manque d'emplois sont deux des principaux défis auxquels est confrontée la commune de Fuenlabrada. Étant donné que l'accès des immigré·e·s à l'emploi est l'un des éléments de base de l'inclusion, le niveau élevé de chômage local associé aux

processus d'exclusion représente un obstacle pénalisant. Fuenlabrada est une commune située au sud de la région métropolitaine de Madrid qui a connu entre 1980 et 2016 une forte croissance démographique, passant de 78 096 à 199 961 habitant·e·s en 2016. Cette situation est le résultat, entre autres, d'un processus migratoire soutenu, tant au niveau national qu'international. En 2016, le nombre d'immigré·e·s présents dans cette commune s'élevait à 25 303 personnes, dont 32,8 % originaires d'Afrique et 18,9 % d'Amérique latine. Fuenlabrada se caractérise donc par une population très diversifiée qui nécessite un travail approfondi d'intégration des immigré·e·s. Le présent projet répond à ce besoin en proposant un programme novateur et une approche basée sur les interactions interculturelles et le renforcement de la cohésion sociale. Il n'existe pas aujourd'hui, notamment dans la vieille ville de Fuenlabrada, de lieux et de mécanismes permettant de véritables échanges entre les habitant·e·s et les immigré·e·s, d'où un manque de communication et de compréhension mutuelle. En outre, les processus d'isolement territorial renforcent cette incompréhension et pourraient présenter des risques si les circonstances actuelles s'aggravaient et devenaient des facteurs moteurs des processus de radicalisation. Il existe également un vrai problème d'accès à l'emploi pour une grande partie des habitant·e·s de cette commune. En 2015, le nombre total de chômeur·euse·s s'élevait à 18 393, dont 12,2 % d'étranger·ère·s. Les groupes les plus touchés sont ceux qui possèdent un certificat d'études primaires et un diplôme de l'enseignement secondaire (avec ou sans études supérieures), soit 72,4 % de la population totale des chômeur·euse·s. Leur difficulté à accéder au marché de l'emploi entrave leur développement personnel et remet en cause leur capacité à s'intégrer socialement. En ce qui concerne la société, les risques associés au manque d'interaction interculturelle sont le manque de compréhension mutuelle, l'augmentation des comportements discriminatoires ou racistes, les difficultés d'intégration et la tendance à l'isolement, autant de facteurs qui affaiblissent la cohésion sociale dans la commune.

La ghettoïsation des quartiers défavorisés est également en augmentation. Sur le plan économique, il existe un décalage évident entre les possibilités d'emploi apparues dans de nouvelles niches et l'offre de formation existante. Dans ce contexte, Fuenlabrada est un banc d'essai dont les expériences réussies sont susceptibles d'être transposées au niveau européen.

Processus : le processus a été structuré autour du développement de produits/services qui sont déjà demandés sur le marché ; il a été complété par un processus d'acquisition de compétences permettant de développer des expériences professionnelles réelles. Des contacts étroits avec des entreprises privées ont également été établis, au point qu'il leur a été proposé de participer à la co-conception du contenu et des formations techniques.

Impact : le projet Milma a permis de relever de nombreux défis dans des domaines qui s'avèrent très préoccupants à l'heure actuelle, à savoir :

- La transition verte avec la création de l'Urban Recycling Lab.
- La transition démocratique, avec la méthode qui consiste à faire découvrir à chaque personne qui elle est et ce qu'elle veut/est capable de faire.
- La transition numérique, avec le drone lab.
- La transition sanitaire avec les directeurs d'hôpitaux.
- La transition alimentaire avec l'assistant de jardinage.

« L'acquis du projet est renforcé par le principe de respect envers tou·te·s les habitant·e·s et la conviction profonde des partenaires que le travail réalisé collectivement pour le bien de la ville et de

ses habitant·e·s est profondément utile. Le projet MILMA a mis ces éléments en valeur en canalisant cette énergie collective, en lui donnant la valeur ajoutée qu'elle mérite, en étant proche des habitant·e·s et en répondant à leurs besoins. Ce projet a pu ainsi se placer symboliquement au centre du développement de l'éthique de la ville, en développant son identité dans toutes les directions ». WOLKOWINSKI, 2022.

Informations complémentaires :

- MILMA Journal n° 06, Peter Wolkowinski UIA Expert, July 2022.
- Systematisation report, SOCIAL GOB, 2021.

ROYAUME-UNI

Plan d'action pour une société plus inclusive en Grande-Bretagne

Type : plan d'action

Domaine d'intervention : droits humains et lutte contre la discrimination

Durée : 2022 – En cours

Objectif : le Royaume-Uni a fait de grands progrès pour devenir une société plus juste et plus inclusive. Il lui faut cependant redoubler d'efforts pour lutter contre les disparités raciales négatives, promouvoir l'unité et construire une société britannique plus juste pour tou·te·s. C'est pourquoi le gouvernement britannique a annoncé en mars 2022 un ambitieux plan d'action pour une société plus inclusive en Grande-Bretagne. Cette stratégie vise à renforcer la confiance dans nos institutions, à promouvoir l'égalité des chances et à renforcer le sentiment d'appartenance à notre société multiethnique.

Point de départ : ce plan d'action a été élaboré en réponse aux recommandations formulées par la commission indépendante Sewell sur les disparités raciales et ethniques en 2021. La commission a adopté une approche fondée sur des données factuelles et a formulé 24 recommandations portant sur la criminalité et le maintien de l'ordre, l'éducation, la santé et l'emploi. Elle a constaté que le Royaume-Uni avait fait d'énormes progrès en tant que société multiraciale au cours des 50 dernières années, mais qu'il reste encore beaucoup à faire. Le gouvernement britannique reconnaît qu'il existe des obstacles qui peuvent entraver la réussite de certaines personnes issues de minorités ethniques. Le plan d'action pour une société plus inclusive en Grande-Bretagne nous permet de lever ces obstacles.

Processus : un plan de deux ans est prévu pour instaurer une société plus inclusive en Grande-Bretagne et pour lutter contre les disparités persistantes. Il contient 74 mesures personnalisées visant à lutter contre les disparités de longue date dans les domaines de l'éducation, de la santé, de la justice pénale et sur le lieu de travail. Ces mesures ont été intégrées dans des propositions législatives, des initiatives politiques et des plans de mise en œuvre au sein du gouvernement britannique.

Voici quelques exemples des mesures prévues :

- Élaborer un nouveau modèle de programme d'histoire complet et détaillé d'ici 2024 à l'appui d'un enseignement de haute qualité de notre passé complexe.

- Coopérer avec un nouveau groupe d'universitaires et d'hommes/femmes d'affaires pour promouvoir l'équité sur le lieu de travail.
- Développer un nouveau cadre national décrivant la manière dont l'utilisation des pouvoirs de la police, notamment l'interpellation et la fouille, doit être examinée au niveau local afin de renforcer la confiance et les relations entre les forces de police et les communautés qu'elles desservent ; et
- Prendre un certain nombre de mesures pour améliorer la diversité des forces de police et du système judiciaire.
- Le gouvernement britannique a publié en avril 2023 un rapport d'étape qui présente les progrès considérables réalisés dans la mise en œuvre du plan d'action pour une société plus inclusive en Grande-Bretagne. Le gouvernement britannique s'efforcera de mettre en œuvre les mesures restantes au cours de l'année prochaine et fournira un nouveau rapport d'étape en mars 2024 sur les progrès réalisés.

Impact : à ce jour, le gouvernement britannique a mené à bien 32 des mesures formulées et continue de progresser de manière satisfaisante dans la mise en œuvre des mesures restantes. Les mesures ont notamment consisté à :

- Publier de nouvelles orientations à l'intention des employeur·euse·s sur la manière de mesurer et de signaler les écarts de rémunération liés à l'origine ethnique au sein de leur personnel et d'y remédier.
- Financer une campagne nationale de recrutement pour trouver davantage de parents adoptifs, y compris ceux issus de minorités ethniques, afin d'améliorer les taux d'adoption des enfants issus de minorités ethniques.
- Aider un certain nombre de services de police à tester les effets découlant d'une « acceptation » automatique permettant aux jeunes de recevoir des conseils juridiques indépendants en garde à vue, ce qui, nous l'espérons, améliorera les résultats concernant les mineurs examinés.
- Publier notre ambitieux livre blanc sur les écoles et fournir un soutien ciblé aux élèves qui en ont besoin, en particulier les plus vulnérables et les plus défavorisés.
- Publier des orientations actualisées sur l'action positive afin que les employeur·euse·s qui utilisent cette mesure pour élargir les opportunités puissent le faire d'une manière compatible avec la législation sur l'égalité.

Informations complémentaires :

Pour le plan d'action pour une société plus inclusive en Grande-Bretagne, voir : https://www.gov.uk/government/publications/inclusive-britain-action-plan-government-response-to-the-commission-on-race-and-ethnic-disparities

Le rapport d'étape du plan d'action a été publié un an après, le 17 avril 2023 ; voir : : https://www.gov.uk/government/publications/inclusive-britain-update-report

BRADFORD : Comment une communauté de femmes de Bradford a donné naissance au groupe de supporters Bangla Batams du Bradford City Football Club ?

Type : Initiative

Domaine d'intervention : inclusion

Durée : Création en 2015. Dernier développement - Construction d'un complexe sportif de 1.3 million £ en 2022

Objectif : Faire progresser l'intégration de la communauté bangladaise locale dans le club de football situé dans son quartier, qui était principalement fréquenté par des blancs/des supporters britanniques blancs. Améliorer le sentiment de sécurité autour et aux abords du terrain les jours de match. Améliorer les relations entre les fans de football et les habitant·e·s du quartier appartenant aux minorités ethniques. L'unité à travers le football.

Point de départ : Le centre communautaire BEAP et les terrains du Bradford City Football Club (Valley Parade) se trouvent à proximité l'un de l'autre, au cœur du quartier de Manningham. Ces deux installations sont situées dans une zone urbaine, avec ses maisons mitoyennes traditionnelles abritant des familles bangladaises. Autrefois, avant la construction du stade, ces familles suivaient les matches depuis la fenêtre de leurs combles.

Processus : Humayun Islam, directeur général du centre communautaire BEAP, est le fondateur des Bangla Bantams, un groupe de femmes bangladaises du quartier qui ont eu la possibilité de devenir supporters de football de la ville de Bradford. Dans le cadre de la création de partenariats avec le club et grâce au soutien d'Anwar Uddin (le premier Bangladais britannique à jouer dans la ligue de football), les femmes du quartier ont ouvert la voie et ont assisté à un match de football. Au départ, elles ont attiré l'attention avec leurs drapeaux, leurs repas et leurs photos avec d'autres supporters qui sont devenues virales sur les médias sociaux. La population a commencé à parler des Bangla Bantams et les femmes ont assisté régulièrement aux matchs.

Lors de leur premier match, l'une des femmes s'est montrée très inquiète et préoccupée par ce que les gens allaient penser et par leur manière de réagir, mais elle s'est rapidement rassurée et n'a pas tardé à entonner des chants avec les autres supporters. Les femmes avaient apporté des samoussas et des pakoras pour la mi-temps, ce qui a attiré l'attention des autres supporters et a suscité naturellement des échanges à travers le partage de la nourriture. Cela a contribué à lever certaines barrières et à apaiser les appréhensions que le football peut susciter, en donnant l'occasion aux femmes de vivre l'expérience d'un match et d'éprouver un sentiment d'appartenance à leur club local situé au cœur de leur communauté.

A l'approche de la fin du match, la ville de Bradford n'avait pas encore marqué et l'une des femmes a récité une prière : « J'aime tant la ville de Bradford, je sais qu'il pleut beaucoup, qu'il y a du vent et qu'il n'y a pas assez de places de stationnement ; c'est toute votre richesse » et l'équipe a marqué. Le groupe de supporters des Bangla Bantams était né[2].

Impact/résultats : Les Bangla Bantams ont ouvert la voie à titre de premier groupe de supporters sud-asiatiques et, grâce aux relations de Humanyan, elles aident d'autres clubs de football de premier plan

[2] Voir : https://www.youtube.com/watch?v=EpS612Fo-fs

et des supporters locaux à créer des liens et à vivre des expériences de match. Parmi les autres clubs, on compte Manchester City Bengal Blues et Liverpool Deshi Reds. Humanyan aide également d'autres clubs comme Oldham Athletics et Scunthorpe United[3].

Le groupe a également remporté le prix Fans for Diversity de la FSA et les British Muslim Awards 2020 à titre de « groupe d'inclusion sociale de l'année ». Le groupe a également sa propre dramatique radiophonique sur la BBC, interprétée par Nina Wadia et Sudha Bhuchar, qui montre comment un groupe communautaire de femmes de Bradford s'est intégré au groupe de supporters du Bradford City Football Club[4].

Le centre BEAP, en partenariat avec le conseil municipal de Bradford, a obtenu 1,3 million £ de la part de la Fondation de football, de Sport England et de West County FA pour la construction d'un nouveau complexe sportif. Les installations comprennent trois terrains de football 4G pour des jeux à cinq et à sept, de nouveaux vestiaires et bien d'autres équipements. La population locale peut ainsi vivre une expérience positive, sûre et ludique du football. Cela permet également d'ouvrir les portes du FC de Bradford à des footballeurs locaux talentueux afin qu'ils puissent participer à des essais et peut-être devenir joueurs ou joueuses professionnels.

Les enfants qui ne participent pas aux sélections se voient offrir d'autres possibilités de réaliser leurs ambitions sportives, en devenant, par exemple, entraîneur ou entraîneuse, arbitre, juge-arbitre grâce à des cours accrédités. Le complexe deviendra également une fan zone (#fanzone@officialbantams) les jours de match, car le nouveau complexe se situe à proximité du Bradford City Football Club. Les fans des Bantams et leurs homologues extérieurs peuvent se rencontrer dans le complexe autour d'un café, d'une partie de billard ou d'un match de football amical. Le centre BEAP et la Bradford City Community Foundation (organisation à but non lucratif située à Bradford City) s'associent également pour utiliser les installations dans le cadre d'activités communautaires tout au long de la semaine ainsi que les jours de match des Bantams.

Humayun et le Conseil, le personnel et les bénévoles ont travaillé d'arrache-pied pour répondre aux besoins de la communauté locale en lui offrant des possibilités, en mobilisant son potentiel et en atteignant l'excellence, qui sont les principaux objectifs du centre BEAP. À travers les services qu'il procure et les projets qu'il entreprend, le centre contribue à donner un nouvel élan aux communautés ouvrières de Bradford en investissant du temps et de l'argent, en reconnaissant les atouts de l'identité culturelle ainsi que son caractère unique et son effet complémentaire pour la collectivité et les Bantams. Le centre aide les communautés à trouver un terrain d'entente, en aidant les populations locales à élaborer et à mettre en œuvre leurs propres programmes en faveur d'un changement positif.

L'avenir s'annonce prometteur et stimulant pour les communautés locales de Manningham et le district de Bradford au sens large. La nouvelle installation permet de disposer des ressources nécessaires à la réalisation, à travers le sport et l'éducation, de la stratégie et de la planification commerciales du BEAP pour l'avenir. Les Bangla Bantams, la création de nouveaux partenariats, notamment avec l'Université de Bradford City ainsi que les liens avec les clubs Lancashire Cricket, Bradford Bulls, la British Army et bien d'autres contribueront à améliorer la confiance, l'inclusion et les possibilités offertes et à donner aux communautés les moyens d'en faire autant.

[3] Voir : https://thefsa.org.uk/news/bangla-bantams-drive-creates-football-facilities-for-all-fans/
[4] Voir: https://www.bbc.co.uk/sounds/play/m0013rnr

Informations complémentaires :

- Dramatique radiophonique de la BBC sur les Bangla Bantams : https://www.bbc.co.uk/sounds/play/m0013rnr
- Vidéo BBC News : https://www.bbc.co.uk/news/av/uk-47545056
- YouTube : https://www.youtube.com/watch?v=EpS612Fo-fs
- Bangla Bantams : https://twitter.com/BanglaBantams
- Bradford City FC Community Foundation: https://twitter.com/bcafc_cf

VALORISER LA DIVERSITÉ

CROATIE

Étude sur le rôle des médias dans la formation de l'opinion publique croate à l'égard de la migration forcée et publication de la Recommandation sur la couverture médiatique des personnes migrantes et réfugiées.

Type : Activité/politique

Domaine d'intervention : récits et communication inclusifs et alternatifs

Durée : 2021 - 2022

Objectif : Sensibiliser au rôle et au potentiel des médias dans la formation de l'opinion publique croate à l'égard de la migration forcée et, par conséquent, de l'intégration des personnes migrantes dans la société d'accueil, l'accent étant mis en particulier sur celles qui bénéficient d'une protection internationale. Formuler des recommandations sur la couverture médiatique des personnes migrantes et réfugiées et contribuer à améliorer les normes de couverture médiatique.

Point de départ : L'évaluation du cadre de l'intégration a souligné la nécessité de consacrer des efforts supplémentaires à sensibiliser la population, notamment les communautés locales, aux besoins particuliers des personnes bénéficiant d'une protection internationale et à leur vulnérabilité, ainsi qu'aux spécificités culturelles et traditionnelles de ces nouveaux concitoyen·ne·s dans le but d'encourager la sensibilité et le dialogue interculturels qui contribueront à réduire les préjugés sociaux.

Processus : L'étude a analysé les principaux thèmes abordés dans les médias nationaux, qui se sont intéressés de plus près à la question des migrations et des personnes réfugiées durant la crise migratoire (2015/16) et ont continué de le faire après la fermeture de la route des Balkans. Elle portait également sur les médias régionaux et locaux qui ont suivi le processus d'arrivée, d'acceptation et d'intégration précoce des ressortissant·e·s de pays tiers bénéficiant de la protection internationale qui sont arrivés en Croatie entre 2017 et 2019 dans le cadre du programme de réinstallation. Les conclusions de cette étude ont été résumées dans la publication « Représentation de la migration dans les médias : constructions discursives sur les personnes migrantes, réfugiées et demandeuses d'asile dans les médias croates », qui contient des Recommandations sur la couverture médiatique des personnes migrantes et réfugiées. Cette publication a été présentée lors d'une table ronde organisée le 6 juillet 2022 à l'Hôtel Dubrovnik de Zagreb par : Helena Popović (Ph D.), Kruno Kadrov (Ph D.) et Drago Župarić-Iljić (Ph D.) de la faculté de philosophie de l'Université de Zagreb et la réviseuse Margareta Gregurović (Ph. D.) de l'Institut des migrations et des études ethniques.

Impact/résultats : Publication de recommandations sur la couverture médiatique des personnes migrantes et réfugiées.

Pour plus d'informations :

- Publication sur la représentation des migrations dans les médias : Constructions discursives sur les personnes migrantes, réfugiées et demandeuses d'asile dans les médias croates, Helena Popović (Ph D), Kruno Kadrov (Ph D) et Drago Župarić-Iljić (Ph D).
- Recommandations sur la couverture médiatique des personnes migrantes et réfugiées

ITALIE

ICEI – ISTITUTO DI COOPERAZIONE ECONOMICA INTERNAZIONALE ET LE RÉSEAU ITALIEN DES CITÉS INTERCULTURELLES: #Diversamente – Les jeunes contre la discrimination (multi-parties prenantes)

Type : Projet

Domaine d'intervention : récits et communication inclusifs et alternatifs

Durée : 24 mois à compter de novembre 2022

Objectif : Renforcer les capacités des jeunes et de la communauté éducative à être les chefs de file d'un changement positif en encourageant la construction de villes plus inclusives et de sociétés qui font de la diversité une force. Le projet *#DiversaMente – Les jeunes contre la discrimination* est mis en œuvre dans 5 villes italiennes membres du Réseau italien des cités interculturelles (Milan, Montesilvano, Pontedera, Turin et Reggio Emilia).

Point de départ : Le racisme, l'intolérance et le discours de haine sont en hausse en Italie tout comme les cas de discrimination parmi les jeunes, au sein des établissements scolaires et à l'extérieur, dans les espaces formels et informels où la jeunesse se rassemble. Selon l'enquête *SottoSopra* menée par l'organisation Save the Children dans les établissements d'enseignement secondaire, plus de 3 élèves sur 5 ont déclaré avoir été victimes de discrimination et avoir vécu une expérience directe de violence ou de menaces et près de 9 élèves sur 10 ont été les témoins directs de comportements discriminatoires à l'égard de leurs amis ou camarades.

Dans le cadre du projet « Des espaces jeunesse sans rumeurs[5] », il est également apparu que la discrimination est fréquente parmi les jeunes et à leur égard : l'homosexualité, l'appartenance à la communauté rom, l'obésité, le fait d'être noir sont les principales « étiquettes » pouvant valoir à des personnes d'être victimes de discrimination, ainsi que le fait d'être perçu comme un musulman, d'être pauvre ou en situation de handicap.

La présence marquée de stéréotypes, de préjugés et de discrimination empêche la société de valoriser pleinement la diversité, ce qui a une influence négative sur la construction de villes inclusives et sur le sentiment d'appartenance à la collectivité dans son ensemble.

Processus : À travers une stratégie fondée sur l'approche interculturelle, ainsi que sur la participation ascendante à la mise en œuvre de la méthodologie anti-rumeurs élaborée par le Conseil de l'Europe, le projet contribue à prévenir et à combattre la discrimination en favorisant une citoyenneté active et la participation des jeunes au niveau local et national. Les jeunes sont associés à la planification conjointe des stratégies anti-rumeurs des villes et à d'autres actions de lutte contre la discrimination et participent à leur promotion dans les espaces jeunesse et dans toute la ville, avec le soutien des autorités locales participantes. Grâce à la mise en place d'un « réseau de jeunes anti-rumeurs », des événements et des campagnes de sensibilisation sont organisés afin de faire entendre la voix des jeunes dans les politiques de lutte contre la discrimination.

[5] Projet mis en œuvre entre novembre 2021 et avril 2022, financé par le département des politiques familiales de la Présidence du Conseil des ministres italien, par les villes interculturelles suivantes : Milan, Turin, Reggio Emilia, Modène, Casalecchio di Reno, Venise, Novellara, Palerme.

Outre un partenariat multi-parties prenantes englobant des organisations de la société civile des 5 villes participantes, le projet compte sur la contribution et le soutien directs des municipalités de Turin et de Milan, du Conseil de l'Europe, de l'Office national italien de lutte contre la discrimination raciale (UNAR) et de UNITED for Intercultural Action (un réseau de 580 organisations européennes pour la jeunesse). Les activités du projet comprennent :

- Une formation à la méthodologie anti-rumeurs pour les médiateurs et médiatrices, les facilitateurs et facilitatrices et les éducateurs et éducatrices.
- La création d'une *communauté de pratiques* pour l'échange d'expériences et de connaissances entre les pays.
- Un programme de renforcement des capacités pour les jeunes qui examine en profondeur les thèmes de la diversité et de la discrimination, par des méthodologies plaçant les jeunes au centre du changement.
- Une éducation non formelle et des activités d'*Edutainment* (éducation par le jeu) avec la création du jeu innovant « Escape rumours » qui facilitera la participation des jeunes sur le thème de la lutte contre la discrimination.

Impact/résultats : À l'issue du projet :

- 260 jeunes auront participé à la planification conjointe et à la mise en œuvre des activités anti-rumeurs dans les 5 villes participantes, en collaborant avec les parties prenantes locales pour créer des espaces jeunesse « sans préjugés » et pour organiser des événements leur permettant d'être plus visibles et de faire entendre leurs voix, en touchant plus de 1 360 jeunes fréquentant les centres jeunesse et 2 500 citoyen·ne·s.
- De jeunes militant·e·s des cinq villes participantes pourront élargir leurs sphères d'influence et renforcer ainsi leur rôle d'*acteurs et actrices du changement* au niveau national, par la création d'un réseau national de « jeunes anti-rumeurs » qui concevra et mettra en œuvre des actions de plaidoyer destinées à 60 institutions nationales, ainsi que des campagnes de sensibilisation auprès de la population (200 000 personnes touchées).
- 60 responsables et 350 jeunes de 5 villes italiennes auront amélioré leurs compétences en matière de renforcement de la diversité et de lutte contre la discrimination.
- Le réseau italien « La jeunesse contre les rumeurs » exercera une influence positive sur la conception des politiques publiques nationales et la sensibilisation des citoyen·ne·s à l'importance de renforcer et de valoriser la diversité.

<u>Informations complémentaires</u> : Ce projet est mis en œuvre en collaboration avec les partenaires:

- Fondazione Giangiacomo Feltrinelli
- Movimentazioni APS
- Comune di Montesilvano
- ARCI comitato territoriale Valdera – APS
- Comune di Pontedera
- Giro del Cielo SCS
- Comune di Reggio Emilia
- Associazione di promozione sociale Rete delle Case del Quartiere

ESPAGNE

Gestión y Atención a la diversidad en la Función Pública. *Gestion de la diversité dans les services publics*

Type : Projet

Domaine d'intervention : services publics

Durée : En cours. Début en janvier 2020.

Objectif : Le projet est destiné à sensibiliser et à former les fonctionnaires à la gestion de la diversité et à la promotion de l'égalité de traitement et de la lutte contre la discrimination.

Point de départ : Les agents publics ont un rôle fondamental à jouer dans la défense de l'égalité et dans la lutte contre le racisme, la xénophobie et toute autre forme d'intolérance ou de discrimination. Un traitement inclusif et respectueux et la protection des droits des personnes, quelles que soient leurs origines ou caractéristiques culturelles, favorise des services publics de qualité orientés vers la défense des droits humains et le maintien d'une société démocratique. Il faut pour cela que les employé·e·s des services publics soient dotés des outils et compétences nécessaires pour gérer la diversité ; apprendre à repérer les difficultés auxquelles les personnes originaires d'autres pays peuvent faire face lorsqu'elles utilisent nos systèmes, qui leur sont inconnus, et reconnaître et gérer leurs propres préjugés.

C'est pour toutes ces raisons que ce projet ciblant les fonctionnaires des administrations nationales, régionales et locales a été lancé en 2020 dans le but de contribuer à promouvoir l'égalité de traitement et la lutte contre la discrimination, tant à l'échelle sociale que sur le lieu de travail et dans les services publics.

Processus : Les activités mises en œuvre comprennent :

- La campagne « Je suis un service public ». Elle implique à la fois des ressources et une action collective pour intégrer la diversité dans les administrations publiques. Son objectif est de procurer des matériels de formation gratuits et accessibles pour que les employé·e·s des services publics en premier lieu, mais aussi les citoyen·ne·s comprennent de quelle manière la discrimination et le racisme se manifestent en Espagne, reçoivent une formation sur cette question et affrontent le racisme institutionnel au niveau individuel mais aussi collectif. Les matériels produits comprennent : un site web de campagne, des affiches, des vidéos, des brochures, des autocollants, des articles, des documents spécialisés et d'autres documents présentant un intérêt.
- Guide intitulé « Des services publics inclusifs. Guide pour l'application d'une approche interculturelle et antiraciste dans la gestion des services publics ». Le but de ce guide est de contribuer à la qualité et à l'efficacité des services publics rendus à une population diversifiée. Dans cette optique, il prévoit des critères et outils pratiques afin d'intégrer une démarche interculturelle et antiraciste dans la gestion des services publics conformément à la législation en vigueur.
- Cours de formation sur la « Gestion de la diversité dans l'administration publique : des services publics inclusifs et anti-racistes » et « Adolescence, réseaux sociaux et discours de

haine » (cours en ligne d'une durée de 30 heures, accrédités de niveau universitaire). Entre 2020 et 2022, 23 éditions ont été mises au point.

- Webinaires et réunions virtuelles : réunions et entretiens virtuels sur la diversité et les administrations publiques, avec la participation d'expert·e·s et de mouvements anti-racistes, sur la chaîne Facebook #Yosoyserviciospúblicos. 7 réunions tenues.
- Dossier d'information pour des services publics inclusifs - Je suis un service public (yosoyserviciospublicos.es) : Matériels de sensibilisation, législation, vidéos et bibliothèque anti-raciste.

Impact/résultats : Les résultats obtenus durant la période 2020, 2021 et 2022 (quantitatifs et qualitatifs) sont les suivants :

- Nombre de fonctionnaires formés : 1 166.
- Évaluation moyenne des cours de formation : 4.7 sur une note maximale de 5.
- Secteurs de l'administration les plus représentés lors de la formation : éducation, administration locale, services sociaux, services de l'emploi, sport et culture, forces de sécurité, santé.
- Fonctionnaires ayant effectué une préinscription ou une demande de formation : 2 784
- Visites du site web : 111 185
- Participant·e·s à des réunions virtuelles : 8 298
- Téléchargements de matériels en ligne (guide, vidéos, rapports, affiches) : 11 718
- Documents imprimés distribués 45 000

Pour plus d'informations :

Autorités principales : Le projet est dirigé par la Federación de Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores (UGT-SP) (Fédération des services publics de l'Union générale des travailleurs espagnols) et l'Observatoire espagnol du racisme et de la xénophobie (OBERAXE) (Direction générale de l'Aide humanitaire et de l'Inclusion sociale de l'immigration ; Secrétariat d'État aux Migrations - ministère de l'Inclusion, de la Sécurité sociale et des Migrations).

Partenaires pour la mise en œuvre : Le projet est financé par la Direction générale de l'Aide humanitaire et de l'Inclusion sociale de l'immigration du ministère de l'Inclusion, de la Sécurité sociale et des Migrations (MISSM) et cofinancé par le Fonds Asile, Migration et Intégration (AMIF) de l'Union européenne.

https://www.yosoyserviciospublicos.es/

BILBAO : Stratégie anti-rumeurs

Type : politique et projet

Domaine d'intervention : récits et communication inclusifs et alternatifs

Objectif : la stratégie anti-rumeurs est un processus de changement social à long terme. Elle vise à prévenir la discrimination, à améliorer la coexistence et à exploiter le potentiel de la diversité en déclenchant un changement de perceptions, d'attitudes et de comportements au sein de la population au sens large et de groupes cibles spécifiques.

Les principaux objectifs sont les suivants :

- Mobiliser et responsabiliser un large éventail de parties prenantes et de citoyen·ne·s en mettant en œuvre une politique publique locale et en créant une plateforme sociale

coopérative à plusieurs niveaux dans le cadre d'une « stratégie anti-rumeurs de la ville » à long terme. Plus de 450 personnes de Bilbao participent actuellement au projet.

- Encourager la pensée critique et sensibiliser aux effets négatifs des stéréotypes, des préjugés et des fausses rumeurs en mettant en œuvre des actions novatrices et participatives pour les atténuer, et en remettant en question les récits négatifs visant la diversité.
- Influencer l'agenda politique et social afin que la réduction des préjugés et la prévention de la discrimination soient considérées comme un objectif collectif essentiel pour la société dans son ensemble.

Point de départ : Bilbao, comme toutes les villes qui ont vu leur diversité augmenter ces dernières années, sait qu'il est nécessaire de mener des interventions axées sur la prévention des préjugés, des stéréotypes et des rumeurs liés à la diversité culturelle, à l'origine, à la religion, aux langues, etc. La ville publie périodiquement un baromètre des perceptions à l'égard de la population immigrée, qui recense les attitudes, les préjugés et les rumeurs liés à l'immigration et leur évolution dans le temps.

Processus : le projet a démarré en 2013 et a ensuite été développé selon les axes d'intervention suivants :

- **Réseau d'agent·e·s anti-rumeurs dans les quartiers**. L'objectif est de développer un réseau citoyen composé de personnes capables d'exercer une influence dans différents domaines (social, culturel, artistique, éducatif, quartiers, etc.) afin de mieux sensibiliser les habitant·e·s des quartiers. Cette ligne d'intervention du projet comprend des activités de formation pour le réseau, des actions de sensibilisation dans les quartiers conçues et mises en œuvre directement par les agent·e·s, et des réunions régulières. Le réseau d'agent·e·s anti-rumeurs dispose de son propre budget. La dynamisation du réseau est effectuée par une entité contractée par le Conseil municipal et formée à cette question spécifique. Les activités de sensibilisation comprennent des concours de récits, des expositions, des forums cinématographiques, des spectacles, des activités d'information, etc.

- Jeunesse. Chaque année, différents ateliers de sensibilisation sont organisés dans les écoles et les centres municipaux de la jeunesse avec des méthodologies adaptées aux jeunes. Le conseil municipal dispose de sa propre publication relative à la dynamique de lutte contre les rumeurs.

- **Administration locale**. Dans le cadre du projet, une intervention interne est également menée au sein de l'institution municipale par le biais de formations spécifiques et d'actions de sensibilisation. Un module de lutte contre les rumeurs est inclus dans les plans de formation annuels du conseil municipal pour l'ensemble du personnel. Les services municipaux où cette intervention peut être réalisée sont également identifiés.

- **Communication et médias**. Le projet comporte une forte composante de communication et d'impact médiatique par le biais de communiqués de presse, de publications sur les réseaux sociaux, de séminaires sur les médias, d'élaboration de matériel audiovisuel, etc.

Impact : le réseau d'agent·e·s anti-rumeurs compte 480 personnes. Chaque année, 130 personnes sont formées et 800 personnes en moyenne participent aux différentes actions de sensibilisation du projet. Des ateliers de lutte contre les rumeurs sont organisés dans plus de 15 centres éducatifs. En 2022, environ 2 000 élèves ont participé à des ateliers. La stratégie anti-rumeurs de Bilbao est un projet stratégique inclus dans le troisième plan « Bilbao Cité Interculturelle », ainsi que dans le plan d'administration locale de la municipalité.

Informations complémentaires :

- Réunion annuelle du réseau des agent·e·s anti-rumeurs : https://www.youtube.com/watch?v=I8xwpwB7dsE&list=PL_E7cE9PsylnQZIdOiKQpK5xzdfNO2dXH
- Stratégie anti-rumeurs (en espagnol)
- Manuel sur les activités anti-rumeurs à l'intention des jeunes : https://www.nadiesinfuturo.org/IMG/pdf/Manual_herramientas_antiRumor_para_jovenes.pdf (en espagnol)

BILBAO : DIVERSITOURS : visites réelles et virtuelles

Type : projet

Domaine d'intervention : participation sociale et politique ; récits et communication inclusifs et alternatifs

Objectif : ce projet de communauté interculturelle vise à mettre l'accent sur la contribution des groupes de personnes immigrées au développement de la ville à travers des visites guidées dans trois quartiers. Les objectifs du projet sont les suivants :

- Créer des quartiers plus inclusifs en renforçant les principes d'égalité, de respect et de reconnaissance de la diversité et d'interaction positive entre des personnes d'origines et de participations diverses, principes qui sont à la base du modèle interculturel de gestion de la diversité.
- Associer les visiteur·euse·s à l'histoire des quartiers et à leurs communautés dynamiques, leurs lieux de rencontre, leurs entreprises, leurs lieux de culte et autres manifestations sociales, économiques et culturelles.
- Former des personnes engagées dans une citoyenneté tolérante, critique, inclusive et interculturelle, encourageant la responsabilité sociale.
- Contribuer à la lutte contre les stéréotypes négatifs, les discours de haine et la montée générale de l'extrémisme, ainsi qu'à l'amélioration de l'image des quartiers concernés qui sont fortement stigmatisés par la société.
- Donner les moyens aux ONG locales, aux collectivités, aux communautés d'immigré·e·s et aux habitant·e·s des quartiers, issu·e·s de milieux et de cultures différents, de devenir des créateur·trice·s de contenu, des concepteur·trice·s de projets, des conteur·euse·s et des acteur·rice·s des visites.
- Élaborer un nouveau récit de ces quartiers qui les rend plus inclusifs, en mettant l'accent sur la contribution de la diversité au développement social, économique et culturel de la ville.
- Attirer de nouvelles·aux visiteur·euse·s dans ces quartiers en proposant des offres alternatives de tourisme communautaire, responsable et interculturel.
- Promouvoir Bilbao en tant que ville pionnière pour le développement de contenus de sensibilisation interculturelle utilisant les nouvelles technologies (réalité virtuelle), en mettant l'accent sur la participation et la formation des citoyen·ne·s.
- Dispenser des formations aux technologies numériques et promouvoir l'utilisation des technologies d'apprentissage et de collaboration pour faciliter les processus de dialogue, de co-création et de diffusion de récits numériques inclusifs, qui sont considérés comme des outils de réflexion et de sensibilisation sur l'accueil des immigrant·e·s et des réfugié·e·s.
- Développer un projet réplicable dans d'autres villes et durable dans le temps.

Point de départ : DIVERSITOURS est un projet communautaire interculturel de visites guidées en deux formats, à savoir la réalité virtuelle sur site et immersive, visant à montrer la contribution et la richesse de la diversité culturelle au développement de trois quartiers de Bilbao : Bilbao la Vieja, San Francisco et Zabala. Il offre la possibilité de se promener dans un territoire d'une grande diversité culturelle, associée à une histoire passée et présente marquée par les migrations et la coexistence interculturelle. Le projet comporte un élément important de participation citoyenne puisque la conception des contenus et l'exécution des itinéraires sur place et virtuels sont réalisées avec des personnes issues de la diversité et proches des zones concernées, qui sont autant de lieux dynamiques, riches d'activités et cependant exclus des circuits touristiques classiques de la ville. Initialement promu par le conseil municipal de Bilbao, ce projet est actuellement dirigé par deux entités sociales, KOOP SF34 et l'association d'innovation culturelle MOVILTIK. Il implique également un collectif de jeunes créateur·trice·s et de développeur·euse·s de contenus, le Kamanga Influencers Club.

Processus : le projet a démarré en 2021 avec le soutien du Conseil de l'Europe. Un processus de travail a été mis en place avec tous les partenaires comprenant les étapes suivantes :

- Choix des territoires.
- Sélection de l'équipe de coordination et du groupe de guides interculturels.
- Élaboration d'un récit pour le quartier.
- Formation de guides interculturel·le·s.
- Conception des itinéraires interculturels et des cartes de la visite.
- Mise en œuvre des parcours.
- Conception et production de contenu en réalité virtuelle (VR).
- Mise en œuvre des itinéraires au format VR.

Impact : l'efficacité du projet peut être observée sous plusieurs angles : données sur les visites, évaluation, communication et transférabilité.

Le profil et le champ d'action des personnes participant aux visites sur le terrain ont été très variés : représentant·e·s politiques, personnel technique municipal et provincial, équipe technique au niveau national et européen (RECI - Réseau des cités interculturelles, délégation du Parlement européen des jeunes, Journées européennes du patrimoine) ; le projet a pris également une dimension internationale par le biais de délégations internationales (une délégation cubaine au Festival international du film invisible / le Sommet du bien-être) ainsi qu'une dimension éducative avec la participation d'étudiant·e·s de l'Université Mondragon, de l'Université de Deusto, des centres de formation professionnelle et d'éducation Harrobia, au cours des années 2021-2023.

Au total, 27 visites ont été effectuées et 597 personnes ont participé aux visites sur place de DIVERSITOURS, dont 60 % de femmes, 50 % de jeunes de moins de 25 ans ; la grande majorité des habitant·e·s vivaient à Bilbao ou Bizkaia, et les touristes étrangers représentaient un faible pourcentage, soit 5%.

Plus de 400 personnes ont profité de l'expérience virtuelle lors du Festival Loturak 2022 (*Festival Ties*). Le profil des participants était composé d'élèves de 7 écoles de la ville et d'adultes.

DIVERSITOURS a remporté le prix Eurocities 2023 dans la catégorie « De la mobilité humaine mondiale à la cohésion des communautés locales ».

Informations complémentaires :

- Methodological Guide for designing "DIVERSITOURS" - 2021
- https://eurocities.eu/latest/bilbao-hamburg-and-london-triumph-at-eurocities-awards/

BILBAO : Un prix local pour les femmes immigrées

Type : sensibilisation

Domaine d'intervention : égalité de genre ; récits et communication inclusifs

Objectif : le prix local décerné aux femmes immigrées est une initiative qui récompense la contribution des femmes d'origine et/ou de descendance immigrée à la vie sociale et publique de la ville de Bilbao, identifie des modèles et tient compte de la diversité. Chaque année, un prix est décerné à des femmes immigrées dans six catégories différentes : agente communautaire, responsable politique, entrepreneuse, défenseure des droits humains, artiste et jeune femme. Une cérémonie de remise des prix, des événements publics, des activités de sensibilisation et des produits dérivés tels que des documentaires, des publications ou des ateliers contribuent à la visibilité de l'initiative auprès du grand public.

Point de départ : Bilbao est une ville interculturelle, ce qui présente des opportunités en termes de richesse culturelle, mais aussi de nouveaux défis pour les citoyen·ne·s, les institutions et les dirigeant·e·s. Identifier et construire de nouveaux modes de relation, recenser et renforcer les atouts, les connaissances et les acquis culturels des différents groupes de population et communautés présents à Bilbao est une opportunité, mais aussi une nécessité. Dans ces groupes de population importants et diversifiés, la population immigrée fait preuve d'un dynamisme, d'une capacité d'action et d'un désir de contribuer au développement social, politique et économique de la ville qui l'accueille. Les femmes immigrées, en particulier, jouent un rôle essentiel en tant que professionnelles, dirigeantes, penseuses, responsables politiques et entrepreneuses, tout en étant la force motrice du bien-être et du développement de leur famille et d'autres cercles sociaux. Elles représentent plus de 50 % de la population immigrée de Bilbao. Il est essentiel de créer de nouveaux récits axés sur leur contribution et d'éviter les préjugés et les stéréotypes.

Cette initiative est promue par le Conseil local de l'immigration du Conseil municipal de Bilbao. Elle est incluse dans le troisième plan « Bilbao Cité Interculturelle », qui prévoit l'autonomisation pour l'égalité de genre en tant que domaine d'action spécifique.

Processus : le projet est en cours depuis 2019. Un appel à candidatures pour le prix attribué aux femmes est publié chaque année.

Les catégories ont été définies comme suit :

- Agent communautaire : récompense et fait connaître le travail effectué par les femmes dans leurs quartiers et communautés : parfois invisible, ce travail est d'une grande importance pour la coexistence et la cohésion sociale.
- Entrepreneuse : comprend les femmes entrepreneurs qui réalisent des projets durables et réussis - individuellement, en groupe ou en association - dans n'importe quel domaine.
- Responsable politique : récompense les femmes immigrées qui mènent des actions citoyennes visant à transformer les politiques publiques dans n'importe quel domaine d'intervention ; leur action peut être menée en tant que membre d'un parti politique ou par le biais d'autres espaces de participation publique ou de plaidoyer tels que les entités sociales.
- Artiste : récompense les femmes immigrées qui se distinguent dans tout type de discipline liée aux arts, au design, à la production culturelle ou à d'autres industries créatives.

- Défenseuse des droits humains : récompense les femmes immigrées qui ont fait leurs preuves dans la défense des droits fondamentaux, en particulier ceux qui peuvent être liés aux objectifs de développement durable.
- Jeune femme : récompense les jeunes femmes immigrées âgées de 30 ans au maximum qui ont fait leurs preuves dans l'une des catégories susmentionnées.

Outre la cérémonie publique de remise des prix et la communication officielle dans les médias, des événements concrets sont organisés chaque année avec les femmes participant à l'initiative afin de sensibiliser l'opinion publique et de modifier la perception des femmes immigrées dans la commune de Bilbao. Par exemple, un documentaire a été produit et diffusé dans les salles de cinéma et un programme de projections itinérantes a été mis en place dans des espaces stratégiques. Une publication a également été produite présentant des entretiens avec les femmes récompensées. Différents ateliers ont été mis en place avec les femmes pour élaborer un projet d'autonomisation.

Impact : depuis le lancement du prix local pour les femmes immigrées, 55 femmes d'origine ou d'ascendance immigrée y ont participé. Chaque année, 6 femmes ont été récompensées et des actions complémentaires ont été menées avec toutes les femmes concernées à des fins de sensibilisation.

Dans le prolongement de ces prix, un projet sur l'autonomisation sera lancé en 2023. Il vise à :

- Mettre en place d'un réseau de femmes lié aux prix décernés.
- Autonomiser les femmes immigrées qui n'ont pas encore été récompensées.
- Créer des liens avec d'autres réseaux de femmes ou avec des projets d'autonomisation développés à Bilbao afin d'offrir des espaces d'interaction, de partage des connaissances, de dialogue et d'apprentissage mutuel.

Informations complémentaires :

- Documentaire : https://www.youtube.com/watch?v=6zC-0ZdR-MY
- Pour plus d'informations : https://www.bilbao.eus/cs/Satellite/infobilbao/es/noticias/1279215186618?fbclid=IwAR23-Kimyxx48wv9E3Rj-82zPdLwRM99xw-dtmoc-75XhO1ZYEKgOi54Ixo
- Appel annuel :

https://www.bilbao.eus/cs/Satellite?c=BIO_Evento_FA&cid=1279220682447&language=es&pageid=3012566673&pagename=Bilbaonet%2FBIO_Evento_FA%2FBIO_Evento

BILBAO : Formation et guide sur les compétences interculturelles appliquées au développement de projets de l'administration publique

Type : Projet/politique

Domaine d'intervention : services publics

Durée : En cours - module de 10 heures de formation

Objectif : Intégrer une perspective interculturelle dans les projets locaux menés par le Conseil de la ville de Bilbao.

Processus : Cette initiative est dirigée par le Conseil municipal de Bilbao, en coopération avec l'association Matiz https://asociacionmatiz.org/. La formation comporte à la fois des éléments

pratiques et théoriques reposant sur la présentation de la terminologie et des concepts relatifs aux compétences interculturelles par un formateur ou une formatrice, selon la méthode socratique afin de permettre les interactions, la réflexion et l'échange d'idées entre les participant·e·s.

Le module a pour but de :

1. Transposer le concept de compétence interculturelle en l'intégrant dans un langage pratique que les fonctionnaires de l'administration locale peuvent utiliser pour concevoir un projet.
2. Définir les éléments fondamentaux d'une action publique interculturelle compétente liée à la conception de projets.
3. Renforcer les capacités du personnel administratif local à intégrer l'approche interculturelle dans la conception d'un projet.

Les sessions de formation sont structurées comme suit :

Session 1 : Coexistence interculturelle
1. Besoins en matière de formation et attentes des participant·e·s *(questionnaire sur les compétences interculturelles appliquées au développement de projets de l'administration publique)* 2. Présentation et introduction au module de formation 3. Les modèles de gestion de l'immigration, de la diversité culturelle et de la coexistence 4. Les principes de l'interculturalisme 5. Les dimensions de la coexistence 6. L'intégration interculturelle
Session 2 : Les compétences interculturelles appliquées à la gestion de projet (I)
1. Les compétences interculturelles 2. La gestion de projet selon une démarche interculturelle a. La définition du projet 3. La conception et la formulation du projet
Session 3 : Les compétences interculturelles appliquées à la gestion de projet (II)
4. La gestion de projets selon une démarche interculturelle (suite) a. La réalisation et le suivi du projet b. L'évaluation du projet 5. Un élément central : la participation
Session 4 : Aspects liés à la promotion de l'interculturalisme dans la passation des marchés publics et les lignes de soutien
1. Prise en compte de l'interculturalisme dans la passation des marchés publics 2. Prise en compte de la promotion de l'interculturalisme dans le cadre des appels à propositions et les lignes de soutien public 3. Rôle des responsables politiques dans la promotion de la coexistence interculturelle

Pour plus d'informations : Guide des compétences interculturelles

FUENLABRADA : Stratégie anti-rumeurs

Type : politique et projet

Domaine d'intervention : récits et communication inclusifs et alternatifs

Durée : depuis 2013

Objectif : la stratégie anti-rumeurs est élaborée suivant trois objectifs principaux :

- Mobiliser et responsabiliser un large éventail de parties prenantes et de citoyen·ne·s en mettant en œuvre une politique publique locale et en créant une plateforme sociale coopérative à plusieurs niveaux dans le cadre d'une « stratégie anti-rumeurs de la ville » à long terme.
- Encourager la pensée critique et sensibiliser aux effets négatifs des stéréotypes, des préjugés et des fausses rumeurs en mettant en œuvre des actions novatrices et participatives pour les atténuer, et en remettant en question les récits négatifs visant la diversité.
- Influencer l'agenda politique et social afin que la réduction des préjugés et la prévention de la discrimination soient considérées comme un objectif collectif essentiel pour la société dans son ensemble.

Point de départ : La stratégie anti-rumeurs est un processus de changement social à long terme. Elle vise à prévenir la discrimination, à améliorer la coexistence et à exploiter le potentiel de la diversité en déclenchant un changement de perception, d'attitude et de comportement au sein de la population générale et de groupes cibles spécifiques.

Processus : La première étape de la stratégie consiste à identifier et à analyser les rumeurs qui ont l'impact le plus négatif sur la coexistence et la discrimination, ainsi qu'à recueillir des arguments contre les rumeurs à différents niveaux :

- Les membres du personnel local, au niveau interne, constituent une cible particulièrement importante. Ils et elles devraient être spécifiquement impliqué·e·s du fait de leur contact direct avec les citoyen·ne·s dont ils et elles représentent la source la plus proche.
- Les acteurs clés au niveau "intermédiaire" de la ville sont davantage exposés aux rumeurs en raison de leur profil et de leurs fonctions professionnelles. Les personnes représentant des associations et des communautés (voisinage, communautés culturelles et de personnes immigrées, sportif·ve·s, parents, entreprises, jeunes, etc.), même s'il s'agit de dirigeant·e·s communautaires plus informel·le·s, sont tout autant exposées que le personnel du milieu éducatif et de la santé.
- Il est nécessaire de garantir aux citoyen·ne·s un accès à des espaces dans lesquels ils peuvent s'exprimer, être entendu·e·s et débattre avec leurs pairs ainsi que des personnes de profils et d'origines variés et provenant d'autres quartiers. Il est essentiel de faciliter ces espaces d'échange, davantage lorsqu'il est impossible de mener des enquêtes de grande ampleur auprès des citoyen·ne·s.

À Fuenlabrada, 34 sondages en ligne ont été menés auprès de professionnel·le·s clés des gouvernements locaux et des communautés autonomes. En outre, 18 entretiens avec des associations clés et 11 entretiens approfondis avec des professionnel·le·s de premier plan ont été conduits.

La deuxième étape de la stratégie consiste à identifier des arguments et des données solides contre les rumeurs. Les arguments contre les rumeurs vont de pair avec l'utilisation d'interactions directes, de dialogues et de débats qui favorisent la pensée critique.

L'accent devrait être mis sur l'élaboration d'arguments contre les rumeurs qui :

- Soulèvent des doutes et remettent en question les généralisations.
- Soulignent les contradictions et l'hypocrisie.
- Favorisent l'empathie, identifient des points communs (besoins, intérêts...).
- Font appel aux expériences personnelles et aux valeurs universelles.
- Permettent de renforcer les liens personnels et les interactions.
- Reconnaissent et valorisent la diversité.

En outre, les personnes désireuses de contribuer à la lutte contre les préjugés et les rumeurs infondées gagnent à être formées en tant qu'agent·e·s anti-rumeurs. À Fuenlabrada, cette formation a permis de doter les citoyen·ne·s de connaissances théoriques, de compétences et d'outils pratiques nécessaires à une lutte plus efficace contre les préjugés et les rumeurs, contribuant ainsi grandement à la réalisation des objectifs de la stratégie anti-rumeurs. Par la suite, des activités spécialement conçues pour lutter contre les rumeurs, notamment des gymkhanas, des spectacles participatifs, des jeux de rôle et de la poésie, ont été organisées afin de sensibiliser l'opinion publique aux principes de base de la stratégie.

Enfin, ce travail s'accompagne de la création d'un réseau anti-rumeurs, qui constitue l'un des éléments clés de la stratégie anti-rumeurs. Ce réseau n'est pas conçu comme une politique municipale classique, mais plutôt comme une stratégie à long terme qui nécessite l'engagement et l'implication d'une variété d'acteurs sociaux. Comme l'a montré l'expérience de nombreuses villes, il existe différentes manières d'établir, d'exploiter ou de gérer ce réseau. La flexibilité et l'adaptabilité aux différents contextes sont cruciales.

Le réseau remplit différents objectifs, notamment les suivants :

- Fonctionner comme un groupe de sensibilisation au sein de la communauté cible au sens large, en améliorant la compréhension et en favorisant les contacts afin de générer un retour d'information sur les idées proposées et leur mise en œuvre.
- Fournir des conseils, des orientations et des directives aux campagnes de lutte contre les rumeurs.
- Proposer, concevoir et mettre en œuvre des interventions.
- Développer davantage la stratégie anti-rumeurs et assurer sa pérennité.

FUENLABRADA : Auditeur·trice·s-citoyen·ne·s et services municipaux contre la discrimination structurelle (CAMUS)

Type : projet

Domaine d'intervention : services publics

Durée : en cours

Objectif : le projet « Citizen Auditors and Municipal Services against Structural Discrimination (CAMUS) » [Auditeur·trice·s-citoyen·ne·s et services municipaux contre la discrimination structurelle]

vise à concevoir et valider une méthodologie et des outils que les villes européennes peuvent utiliser dans le but d'identifier et de lutter contre les manifestations de discrimination structurelle dans leurs services publics, en particulier le racisme et la xénophobie. Le projet est mis en œuvre en collaboration avec les citoyen·ne·s et respecte les valeurs et principes européens d'égalité, de non-discrimination et de droits humains. L'élément le plus novateur est la constitution d'un réseau d'auditeur·trice·s-citoyen·ne·s de la discrimination structurelle. Ces auditeur·trice·s seront formé·e·s et élaboreront deux audits pilotes (l'un axé sur la police locale et l'autre ciblant les services municipaux de l'emploi). Un modèle de plan d'action local contre la discrimination structurelle sera également élaboré.

Point de départ : le projet vise à lutter contre la discrimination structurelle dans chaque administration et de l'éliminer sous toutes ses formes. L'idée est de rapprocher les citoyen·ne·s de l'administration, quel que soit le groupe auquel elles et ils appartiennent.

Processus : les objectifs spécifiques du projet sont les suivants : 1) identifier clairement les modèles de discrimination dans l'accès et l'utilisation des services publics ; 2) concevoir une méthodologie permettant à une autorité locale de relever les incidents résultant de la discrimination structurelle ; 3) élaborer et valider un modèle novateur et participatif pour traiter la discrimination structurelle, basé sur les auditeur·trice·s-citoyen·ne·s et l'autonomisation des victimes ; 4) élaborer et mettre en œuvre des formations spécifiques sur les politiques publiques non discriminatoires et les droits humains ; 5) transférer ces modèles, méthodes et outils à d'autres villes européennes situés dans les États membres, afin de lutter de manière visible contre la discrimination structurelle. En résumé, le projet vise à :

- Mettre en place un réseau d'auditeur·trice·s-citoyen·ne·s.
- Élaborer une méthodologie de formation pour le réseau d'auditeur·trice·s-citoyen·ne·s et pour les employé·e·s de la mairie.
- Développer une application mobile pour réaliser l'audit.
- Effectuer un audit de deux services du Conseil municipal.
- Élaborer un guide de recommandations et d'améliorations pour chacun des services vérifiés.

Impact : les personnes ciblées seront les agent·e·s des services publics, qui bénéficieront d'actions de sensibilisation et de formation axées sur les politiques publiques non discriminatoires, les victimes de discrimination pour racisme, xénophobie, religion ou orientation sexuelle, entre autres, ainsi que les responsables politiques et les décideur·euse·s ayant des compétences en matière d'amélioration des services publics.

Le projet CAMUS vise à fournir aux villes européennes des outils et une méthodologie leur permettant de jouer un rôle actif dans la lutte contre la discrimination structurelle, en améliorant leurs procédures, leurs services, leurs habitudes et leur culture organisationnelle et en contribuant ainsi à faciliter l'accès et le traitement des groupes minoritaires.

Plusieurs effets à court terme sont attendus :

- La mise à disposition d'un outil permettant d'effectuer des diagnostics et de cartographier les incidents de discrimination, de racisme et de haine, améliorant ainsi la capacité des services publics municipaux, du conseil municipal lui-même et des citoyen·ne·s à lutter efficacement contre le racisme, la xénophobie et les crimes de haine.

- La formation d'au moins 20 agent·e·s municipales·aux, à hauteur de 40 heures de formation spécialisée de l'Université nationale d'enseignement à distance (UNED) dans le domaine des droits humains et de la non-discrimination, avec un accent particulier sur l'élimination du racisme, de la xénophobie et des crimes de haine.
- La formation par l'UNED, pour 40 heures également, d'au moins 10 personnes appartenant à la société civile et de préférence à des groupes susceptibles d'être victimes de discrimination pour des raisons de racisme, de xénophobie ou d'orientation religieuse, avec un accent particulier sur l'identification des préjugés discriminatoires dans les services publics.
- L'élaboration d'avertissements et de mesures correctives ainsi que l'amélioration des relations avec le public.
- La création d'un réseau d'auditeur·trice·s-citoyen·ne·s comprenant initialement 10 auditeur·trice·s certifié·e·s par la ville. Le réseau sera certifié par le conseil municipal et disposera d'un protocole d'action et d'habilitation officielle pour réaliser des audits des services publics municipaux.
- La participation de trois agent·e·s de police belges de la ville de Malines à l'audit citoyen de la police locale de Fuenlabrada. La police locale de Fuenlabrada évaluera l'expérience et les outils de la police locale espagnole dans sa lutte contre le racisme, la xénophobie et la discrimination.
- Le transfert de l'outil de diagnostic et de cartographie de la discrimination et le réseau d'audit-citoyen sur la discrimination structurelle, ainsi que des autres produits et résultats du projet à d'autres villes des États membres européens. Le transfert sera effectué à travers les réseaux de villes dont ils font partie (VILLES INTERCULTURELLES, Eurocities et URBELAC) et le conseil municipal de Malines (ECCAR).

Effets à moyen terme :

- La création d'un espace stable de collaboration entre l'institution municipale et la société civile organisée grâce au modèle citoyen d'audit de la discrimination.
- L'élaboration d'un kit de formation utile pour permettre à toute administration locale de relever le défi de la discrimination structurelle dans ses services publics en s'appuyant sur la formation de ses agent·e·s et une conception éclairée des politiques publiques.
- La sensibilisation de l'ensemble de la municipalité à l'importance de la non-discrimination dans l'accès et l'utilisation des lieux publics.
- La sensibilisation à l'importance de la non-discrimination dans l'accès et l'utilisation des services publics sera renforcée dans l'ensemble de la municipalité. En particulier, le projet aura aidé la police locale à être davantage sensibilisée à cette question, d'autant qu'elle sera l'un des services publics audités par les citoyen·ne·s en matière de discrimination.
- L'élévation du degré d'interaction des autorités locales avec le public et de leur rôle actif dans la réception et l'intervention dans les situations de discrimination et de crimes de haine.
- La mise en œuvre d'un plan d'action contre la discrimination structurelle pendant deux ans après la fin du projet.

Effets à long terme :

- La sensibilisation et l'implication de l'ensemble de la société aux objectifs de non-discrimination dans l'accès aux services publics, mais aussi en dehors de ceux-ci, dans le

respect des principes et valeurs européens de coexistence, de tolérance, d'inclusion et de respect de la diversité.

- Les groupes les plus vulnérables au racisme, à la xénophobie et à d'autres formes de discrimination prendront conscience de leurs droits et seront habilités à les faire valoir ; ils pourront ainsi dénoncer les discriminations et renforcer la confiance dans les institutions ciblées par le projet.
- L'inclusion dans l'agenda politique de la nécessité d'identifier et de lutter contre la discrimination structurelle dans les administrations locales et leurs services publics, en élaborant et en transférant des outils utiles à cette fin.

Les outils et la méthodologie de travail peuvent être transférés à d'autres villes ou administrations intéressées par la lutte contre les situations de discrimination.

SUISSE

CANTON DE NEUCHÂTEL : Mise en œuvre d'une feuille de route pour une administration égalitaire et ouverte à la diversité

Type : Politique

Domaine d'intervention : services publics

Durée : En cours depuis 2018

Objectif : Cette politique répond à l'ambition de l'administration d'adopter une approche exemplaire en matière d'égalité et d'ouverture à la diversité et cherche à développer une culture d'inclusion et de diversité dans l'organisation, favorable aux changements structurels nécessaires.

Point de départ : Après l'adoption de la « Feuille de route pour une administration égalitaire et ouverte à la diversité » approuvée par le canton de Neuchâtel en 2018, un groupe de travail a été mis en place afin de faire progresser le plan d'action pour sa mise en œuvre. Il était composé de représentant·e·s de plusieurs services du canton : ressources humaines, statistiques, communication ; de l'Office de la politique familiale et de l'égalité et du service chargé de la cohésion multiculturelle. Ce projet est porté par l'ensemble du Conseil d'État.

Processus : En partenariat avec l'Université de Neuchâtel, un questionnaire d'enquête a été élaboré et distribué au personnel en vue d'analyser sa diversité au sein de l'administration. L'université a contribué à gagner la confiance du personnel et à assurer sa participation au projet. Le questionnaire s'articulait autour de trois axes : profils des employé·e·s, équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale et expérience du racisme et/ou d'autres formes de discrimination. S'agissant du profil du personnel, les questions portaient sur le lieu de naissance, la nationalité, le pays d'origine des parents, la langue, l'âge, le genre (y compris non binaire) et les responsabilités envers des enfants mineurs. L'orientation sexuelle, bien que non mentionnée dans le questionnaire, sera prise en compte dans les actions.

Le taux de réponse a été de 46 %, sur un nombre total de 5 314 employé·e·s. Le questionnaire a révélé une grande diversité parmi les employé·e·s, qui étaient cependant majoritairement de nationalité suisse. Un niveau de discrimination important a été relevé, sur la base du genre, de l'âge, de l'origine nationale et de l'apparence physique. L'Université de Neuchâtel a préparé un rapport sur ces

conclusions, en garantissant l'anonymat des réponses. Le rapport a été communiqué en interne et à l'extérieur.

Impact/résultats : L'enquête va servir de base à un plan d'action qui sera adopté par le Canton de Neuchâtel. Les actions seront classées par ordre de priorité, et leur mise en œuvre fera l'objet d'un suivi. En termes de changement systémique, le Canton s'engage à revoir ses politiques et documents internes et la manière dont il formule les objectifs de diversité et d'inclusion et s'attache à les atteindre. Il est prévu de rédiger une charte de déontologie/sur la diversité. L'accent portera en particulier sur les processus de recrutement, notamment la formation du personnel concerné. L'accueil des nouvelles recrues intégrera un point sur l'engagement de l'administration en faveur de la diversité et sur sa tolérance zéro de la discrimination. Le groupe de travail réfléchit actuellement aux éléments du rapport qui devraient contribuer, comme indicateurs, au suivi de l'ensemble de la Feuille de route. La première enquête a offert des données de départ qui serviront de référence ; l'exercice sera répété tous les quatre ans, coïncidant avec le mandat de la législature.

Pour plus d'informations :

https://www.ne.ch/medias/Documents/22/02/SFM_PanoramaDiversiteACN.pdf

FAVORISER UNE INTERACTION INTERCULTURELLE SIGNIFICATIVE

CROATIE

Mise en œuvre d'actions sociales au sein des communautés locales dans le cadre des activités scolaires

Type : Projet

Domaine d'intervention : éducation

Durée : 2021 - 2022

Objectif : Sensibiliser au rôle et aux capacités potentielles des établissements scolaires et des autres établissements d'enseignement à favoriser l'inclusion sociale des personnes bénéficiant d'une protection internationale et des autres ressortissant·e·s de pays tiers. Former les enseignant·e·s et les travailleurs et travailleuses de l'éducation au rôle et aux actions des établissements d'enseignement en faveur de l'inclusion sociale des personnes bénéficiant d'une protection internationale et des autres ressortissant·e·s de pays tiers.

Point de départ : L'évaluation du cadre de l'intégration a souligné la nécessité de consacrer des efforts supplémentaires directs à sensibiliser la population, notamment les communautés locales, aux besoins particuliers des personnes bénéficiant d'une protection internationale et à leur vulnérabilité, ainsi qu'aux spécificités culturelles et traditionnelles de ces nouveaux concitoyen·ne·s dans le but d'encourager la sensibilité et le dialogue interculturels qui contribuent à réduire les préjugés sociaux.

Processus : Les travailleurs et travailleuses de l'éducation ont suivi une formation pour acquérir des connaissances sur les meilleures pratiques en matière d'intégration des personnes sous protection internationale, d'élimination de la discrimination et du rôle et des actions possibles des établissements d'enseignement dans la promotion de l'inclusion sociale des personnes bénéficiant d'une protection internationale et des autres ressortissant·e·s de pays tiers. La formation comportant deux modules reliés entre eux s'adressait aux représentant·e·s de 18 établissements scolaires situés dans différentes villes croates.

Le Bureau des droits humains et des droits de minorités nationales de la République de Croatie a financé la mise en œuvre de 19 actions sociales organisées par 18 établissements scolaires, dans le but de donner aux communautés locales les moyens d'accueillir et d'intégrer les ressortissant·e·s de pays tiers. Les membres des communautés locales ont participé activement à la mise en œuvre des actions locales.

Impact/résultats : Un manuel intitulé « Donner aux travailleurs et travailleuses de l'éducation et aux enseignant·e·s les moyens nécessaires pour réussir l'intégration des étudiant·e·s réfugié·e·s par une action sociale collective a été publié et est disponible en croate.

MACÉDOINE DU NORD

Éducation interculturelle

Type : Politique

Domaine d'intervention : éducation

Durée : En cours depuis 2020

Objectif : L'objectif principal de cette politique est de faire en sorte que les enseignant·e·s, les élèves et les parents améliorent, acquièrent et développent de nouvelles connaissances, aptitudes et compétences interculturelles. Elle vise en outre à améliorer le bien-être à l'école et la qualité du processus pédagogique en réduisant la ségrégation fondée sur l'origine ethnique par la promotion de valeurs interculturelles au sein du système éducatif.

Processus : Cette politique a été transposée dans un projet mis en œuvre par le centre Nansen Dialogue Centre Skopje (NDC Skopje) qui repose sur quatre piliers :

- L'introduction du Modèle Nansen pour une éducation interculturelle dans les établissements d'enseignement supérieur (facultés de pédagogie, instituts de pédagogie et de psychologie). Ce pilier associe les programmes élaborés par le NDC Skopje et les matières proposées par les établissements de formation des enseignant·e·s en vue de mettre au point un programme de travail conjoint axé sur les tendances et évolutions de l'éducation interculturelle, alliant des activités théoriques et pratiques. Les étudiant·e·s des établissements de formation des enseignant·e·s suivront la formation et les travaux pratiques organisés par le centre NDC Skopje et les facultés de pédagogie. Le centre NDC Skopje recrutera six groupes d'étudiant·e·s dans les instituts de formation des enseignant·e·s et travaillera avec eux en leur proposant une formation structurée sur des thèmes comme l'éducation interculturelle, les stéréotypes, la lutte contre la discrimination, les droits humains, etc.

- Modernisation et enrichissement de la première plateforme numérique éducative et interculturelle - eduresurs.mk. Dans le contexte des récentes difficultés posées par la crise du COVID-19, le centre NDC Skopje a créé une plateforme en ligne unique qui servira de centre de ressources aux enseignant·e·s et travailleurs et travailleuses de l'éducation. Les bénéficiaires auront la possibilité de faire un choix parmi 180 activités expliquées et présentées visuellement de manière très détaillée. À l'heure actuelle, www.eduresurs.mk est à la disposition de toutes les personnes intéressées, sans aucune restriction, qui peuvent l'utiliser dans le cadre de leur enseignement habituel ou pour des activités scolaires et parascolaires et elle est accessible en langue macédonienne, en albanais et en turc. En 2022, l'équipe chargée de l'éducation a effectué les préparatifs nécessaires pour que les matériels et le contenu de la plateforme soient disponibles dans deux langues supplémentaires : le bosniaque et le serbe. Avec l'ajout de ces deux langues, *eduresurs* sera disponible dans les cinq langues officielles enseignées en Macédoine du Nord. Les thèmes sélectionnés sont présentés de manière structurée afin de respecter les objectifs éducatifs fixés en matière de développement des jeunes âgés de 5 à 15 ans, période au cours de laquelle les élèves acquièrent rapidement et perfectionnent un grand nombre de compétences, maîtrisent de multiples activités cognitives et élargissent leurs connaissances. Un avantage supplémentaire

de ces ressources réside dans l'intégration précise de la dimension interculturelle, par la promotion des spécificités linguistiques, culturelles, liées au genre, physiques, sociales, religieuses et ethniques existant au niveau local et international. Cette plateforme apporte un soutien direct au ministère de l'Éducation et des Sciences ainsi qu'au Bureau pour le développement de l'éducation.

- Centre de formation pour l'éducation interculturelle : Le MODULE A est une formation de base proposée à 5 groupes d'enseignant·e·s et d'éducateurs et éducatrices dans tout le pays dans le cadre d'un appel ouvert à candidatures publié sur les sites web officiels et les médias sociaux. Les enseignant·e·s des établissements préscolaires, primaires et secondaires peuvent postuler en toute transparence pour le niveau de formation de base qui couvre les domaines suivants : les défis de l'éducation interculturelle, les approches des activités scolaires interculturelles, la lutte contre les stéréotypes et les préjugés en milieu scolaire, la communication et le bilinguisme, l'éducation positive, les expériences positives internationales et les pratiques. Le MODULE B correspond au niveau de formation avancé dans le domaine de l'éducation interculturelle. Il est proposé à tous les enseignant·e·s qui ont suivi avec succès le MODULE A de formation en 2021. Au cours de cette formation, les participant·e·s acquièrent des connaissances et des compétences sur les thèmes suivants : la construction d'un environnement scolaire sûr, l'éducation inclusive, l'approche transversale dans les activités scolaires interculturelles et l'éthique au sein d'un établissement scolaire interculturel. Le MODULE C correspond au niveau de formation spécialisée des enseignant·e·s (formation des formateurs et formatrices) qui comprend un groupe d'enseignant·e·s hautement motivés et compétents ayant obtenu des résultats remarquables. Au cours de cette formation, les enseignant·e·s sélectionnés pourront tirer les enseignements des séances de formation thématiques suivantes : développer l'intelligence émotionnelle, l'éducation inclusive, et la violence entre pairs et les moyens pour la prévenir.

Impact/résultats : En 2022, 200 enseignant·e·s de 100 établissements primaires et secondaires, originaires de 25 villes et municipalités différentes devraient être formés.

Les activités extrascolaires sont tout aussi importantes dans la mesure où elles peuvent servir de passerelle offrant aux enfants de différentes communautés ethniques la possibilité et les espaces nécessaires pour se retrouver quotidiennement, communiquer spontanément et librement, coopérer, apprendre les uns des autres et se socialiser.

Pour plus d'informations :

- Dernier Rapport annuel du centre NDC Skopje : https://2021.ndc.mk/
- Les publications, manuels et guides publiés par le centre Nansen de Skopje sont disponibles à l'adresse suivante : https://ndc.mk/publications/manuals/
- Les évaluations, analyses et autres documents stratégiques sur les travaux du centre NDC Skopje sont disponibles à l'adresse suivante : https://ndc.mk/publications/researches-evaluations/

POLOGNE

LUBLIN : Baobab : Centre communautaire pour les personnes migrantes et les réfugié·e·s

Type : projet

Domaine d'intervention : politiques d'accueil, dialogue interculturel, espace public

Durée : janvier 2023 – en cours

Objectif : faciliter l'assistance aux réfugié·e·s de guerre arrivant à Lublin en provenance d'Ukraine et aux réfugié·e·s et personnes migrantes en général, et créer un espace d'intégration sûr.

Point de départ : l'agression massive de la Russie contre l'Ukraine oblige le gouvernement de Lublin à créer des solutions structurelles pour soutenir l'intégration des nouvelles·aux résident·e·s de Lublin, sans oublier les besoins de tous les autres migrant·e·s résidant à Lublin. Il existe un besoin croissant d'espaces d'intégration qui soutiennent et responsabilisent les nouvelles·aux résident·e·s de Lublin.

Processus : depuis le début de l'agression de la Russie contre l'Ukraine, une mobilisation générale s'est effectuée pour la création d'un système complet et cohérent d'aide et de soutien humanitaires. Des activités ont été menées au sein du Comité social de Lublin pour l'aide à l'Ukraine, qui se compose de trois ONG de premier plan : L'association Homo Faber, la fondation Spiritual Culture of the Borderland, l'institut Rule of Law ainsi que la municipalité de Lublin. Dès le début du conflit, il était entendu que les besoins des réfugié·e·s évolueraient avec le temps et qu'il ne suffirait plus de se concentrer uniquement sur l'aide humanitaire. C'est pourquoi, un mois après le début de la guerre, les membres du Comité ont commencé à établir des plans pour l'avenir.

L'une des étapes cruciales a été de créer le centre d'accueil des migrant·e·s et des réfugié·e·s. Les travaux ont commencé en avril 2022. La municipalité a attribué un bâtiment abandonné, une ancienne banque, au centre de la ville. La société Strabag, une entreprise de construction, a accepté de rénover l'immeuble gratuitement. En outre, IKEA a accepté de fournir des meubles pour les trois étages du bâtiment tandis que Fluggers et Tarkett, deux entreprises spécialisées, ont fourni des peintures et des moquettes. Les travaux de rénovation ont duré jusqu'aux derniers jours de 2022.

En janvier 2023, Baobab a ouvert ses portes. Le nom de l'espace vient d'un arbre qui poussait dans le centre de la ville, à seulement deux minutes du bâtiment, et qui servait de lieu de rencontre pour les habitants de Lublin. Tout le monde l'appelait baobab, sachant que cet arbre est connu pour fournir de l'ombre et un abri dans son environnement naturel. L'espace est géré par l'association Homo Faber qui est chargée d'assurer l'ensemble du programme d'activités d'intégration, notamment le centre communautaire, financé par le HCR et le DRC (Danish Refugee Council) et la bibliothèque multiculturelle. Depuis l'ouverture, un certain nombre d'événements ont eu lieu au baobab : tables rondes, concerts, rencontres autour d'un livre, etc. Un espace partagé de travail et une cuisine commune sont à la disposition de tous·tes les visiteur·euse·s. Baobab abrite également Plast, une organisation de scouts ukrainien·ne·s, une organisation de migrant·e·s bélarusses, ainsi que d'innombrables activités organisées par des personnes migrantes.

Impact : près de six mois après son ouverture, baobab s'est avéré être l'un des espaces les plus populaires de Lublin, tant pour les migrant·e·s et les réfugié·e·s que pour la communauté locale. Il a comblé une lacune très importante dans la ville et est devenu l'un des piliers des efforts d'intégration du Comité social de Lublin pour l'aide à l'Ukraine.

Documents de référence importants :

- https://lublin.eu/en/lublin-4-all/news/baobab-a-new-space-in-the-centre-of-lublin-for-integration-and-inclusion,208,1413,1.html

- https://baobab.lublin.pl/en/

LUBLIN : Enseignant·e·s réfugié·e·s ukrainien·ne·s dans les écoles publiques de Lublin (et dans toute la Pologne)

Type : politique générale

Domaine d'intervention : éducation

Durée : mars 2022 – en cours

Objectif : offrir une éducation de grande qualité dans les écoles publiques de Lublin à des milliers de réfugié·e·s de la guerre en Ukraine d'une manière conviviale, en respectant la langue et la culture des nouveaux·elles élèves et en préparant la communauté scolaire à leur accueil. Développement d'un modèle d'emploi des réfugié·e·s dans les écoles publiques.

Point de départ : suite à l'agression de la Russie contre l'Ukraine, plus de 50 000 réfugié·e·s sont arrivés à Lublin, principalement des femmes et des enfants. Le défi pour les autorités locales était d'offrir une éducation conviviale et de qualité à des milliers d'enfants et de jeunes dans les écoles publiques.

Processus : les premiers abris d'urgence pour les réfugié·e·s arrivant à Lublin ont été créés dans des écoles, des dortoirs et des installations sportives. Dès les premiers jours, les communautés scolaires, y compris les conseils de parents et les enseignant·e·s, ont apporté leur soutien aux réfugié·e·s. Symboliquement, les drapeaux ukrainiens ont été accrochés dans toutes les écoles à côté du drapeau polonais.

Dès les premières semaines de l'agression de la Russie contre l'Ukraine, les élèves ukrainien·ne·s ont été admis·es dans les maternelles et les écoles publiques de Lublin. Les écoles, les comités de parents et les organisations non gouvernementales ont contribué à l'élaboration de manuels scolaires, de cahiers et d'outils pédagogiques. La méconnaissance de la langue maternelle des nouveaux·elles élèves et de la culture ukrainienne a constitué un sérieux défi pour les écoles publiques. Parallèlement, l'emploi de personnes étrangères dans les écoles publiques est pratiquement impossible, tant en Pologne que dans la plupart des pays du monde.

Moins d'un mois après l'arrivée massive de réfugié·e·s, la ville de Lublin a été la première ville au monde à employer les 50 premier·ère·s enseignant·e·s réfugié·e·s ukrainien·ne·s dans les écoles publiques. Dans les mois qui ont suivi, le nombre d'enseignant·e·s et de psychologues est passé à plus de 100.

Grâce au modèle novateur de coopération entre la ville de Lublin et le Centre polonais d'aide internationale (PCPM), les enseignant·e·s ont été employé·e·s dans le cadre du programme « Cash for Work » (rémunération contre travail) soutenu financièrement par CARE, une organisation humanitaire internationale.

Les meilleur·e·s enseignant·e·s réfugié·e·s ukrainien·ne·s disponibles ont été employé·e·s. En outre, deux coordinateur·trice·s ukrainien·ne·s ont été employé·e·s dans le département de l'éducation de la ville de Lublin. Grâce au soutien du comité civique de Lublin pour l'aide à l'Ukraine, les enseignant·e·s ont commencé dès leur premier jour de travail un apprentissage intensif de la langue polonaise.

Les enseignant·e·s ukrainien·ne·s apportent leur soutien aux élèves d'Ukraine et de Pologne, aux parents ainsi qu'aux autres enseignant·e·s polonais·es et à la direction de l'école. Elles et ils font partie du foyer pour les étudiant·e·s et les parents ukrainiens, mais sont également une source de connaissances sur la langue et la culture ukrainiennes pour la communauté polonaise. Ces nouveaux membres du personnel, qui échangent des méthodes d'enseignement polonaises novatrices avec leurs collègues, sont également devenus un canal très important de communication directe entre les autorités municipales et la communauté des réfugié·e·s.

Au total, 31 écoles primaires et 8 écoles secondaires ont été confiées à des enseignant·e·s ukrainiens. Certain·e·s enseignant·e·s aident les enfants ayant des besoins éducatifs particuliers, notamment les enfants sourds et les enfants autistes. Pendant les vacances, les enseignant·e·s ukrainien·ne·s ont soutenu les institutions culturelles municipales et les organisations non gouvernementales dans le cadre de la campagne annuelle Summer in the City (pique-niques d'intégration, activités éducatives, culturelles et sportives).

Impact : dans les écoles de Lublin, plus de 2 500 élèves réfugié·e·s fréquentent les écoles publiques et les maternelles. Plus de 90 % des élèves suivent des cours publics qui facilitent le rapprochement avec leurs pairs et permettent de surmonter les traumatismes de la guerre. Le modèle novateur développé à Lublin a permis d'employer plus de 1600 enseignant·e·s dans toute la Pologne.

Informations complémentaires :

- Lublin employs 50 resettled teachers from Ukraine https://lublin.eu/en/lublin-4-all/news/lublin-employs-50-resettled-teachers-from-ukraine,176,1413,1.html
- Life for Ukraine's refugees in Poland - BBC News https://youtu.be/LoWTZU7fLXQ

ROYAUME-UNI

Fonds pilote « Faith New Deal »

Type : projet

Domaine d'intervention : dialogue interreligieux / dialogue interculturel

Durée : 6 mois ; le programme pilote Faith New Deal a été lancé en juillet 2022

Objectif : le fonds pilote Faith New Deal a permis de décaisser 1,3 million de livres sterling pour aider 15 organisations religieuses à mener à bien des projets de partenariat novateurs. Les principaux objectifs du programme résident dans l'exploitation de la capacité du secteur confessionnel à travailler aux côtés des services publics locaux, en cherchant à réduire le nombre d'initiatives menées de manière isolée, ainsi que dans l'utilisation optimisée des financements nationaux, locaux et philanthropiques. Les projets financés par le fonds Faith New Deal reposent sur la collaboration entre les groupes confessionnels et le gouvernement (aux niveaux local et national) mise en place pendant la pandémie liée au covid-19.

Point de départ : le fonds pilote Faith New Deal est une réponse aux recommandations formulées dans le rapport du député Danny Kruger adressé au gouvernement, "Levelling up our communities : proposals for a new social covenant" (Niveler nos communautés par le haut : propositions pour un nouveau pacte social) et dans le rapport du Groupe parlementaire multipartite sur la foi et la société, « Keeping the Faith - Partnerships between faith groups and local authorities during and beyond the pandemic » (Garder la foi - Partenariats entre les groupes confessionnels et les autorités locales

pendant et après la pandémie). Les deux rapports expliquent comment les groupes confessionnels ont contribué à soutenir les efforts déployés par les autorités nationales et locales pour aider les communautés et fournir des services concrets tout au long de la pandémie, et recommandent de s'en inspirer à l'avenir. Le fonds pilote Faith New Deal a été lancé par le gouvernement britannique pour tester et renforcer la nature de l'engagement entre le gouvernement national, le gouvernement local et les groupes confessionnels. Il prouve la validité conceptuelle du rôle que les groupes confessionnels peuvent jouer pour aider les communautés à résoudre les problèmes locaux.

Processus : quinze (15) organisations ont été retenues dans le cadre d'un concours ouvert. Elles ont soumis des propositions détaillées et des devis pour certains de leurs projets qui soutenaient l'un ou plusieurs des objectifs de relance postpandémie suivants : bien-être mental et solitude, conseil en matière d'endettement, employabilité, précarité alimentaire et renforcement de l'engagement communautaire par le biais du bénévolat. Lorsque les projets ont été évalués, approuvés et financés, ces organisations ont commencé à les mettre en œuvre, notamment dans les domaines suivants : la fourniture de soins de santé mentale adaptés à la culture des différentes communautés religieuses, la lutte contre la précarité alimentaire et la protection de la sécurité des élèves, le soutien à la biodiversité des cimetières et l'aide aux femmes exploitées et victimes de la traite des êtres humains dans l'industrie du sexe. Étant donné que toutes les organisations financées étaient de petite ou moyenne taille et recevaient pour la première fois un financement direct du gouvernement central, le gouvernement britannique a mis en place un ensemble de mesures de gestion et de soutien intensifs du programme, avec des réunions de suivi individuelles bimensuelles régulières et deux séries de rapports d'avancement (à mi-parcours et à la fin du programme) permettant de résoudre les problèmes au fur et à mesure et assurer la transparence.

Impact : les réalisations et les résultats des projets varient en fonction de leur domaine d'expertise. Un projet a permis de distribuer en six mois 850 000 repas dans les centres prévus à cet effet et d'établir 50 nouveaux partenariats proposant des voies d'orientation pour les groupes marginalisés, notamment les réfugié·e·s, les travailleur·euse·s du sexe, les toxicomanes, les personnes âgées, les sans-abris, les personnes libérées de prison et les familles à faible revenu. Un autre projet a permis de distribuer 28 000 repas en un seul lieu pendant 6 mois. Un groupe chrétien a dispensé 360 heures de conseils en matière d'endettement, tandis qu'un autre a mobilisé 400 personnes dans des zones rurales pour participer à diverses activités dans le cadre de la lutte contre la solitude. Une organisation chrétienne spécialisée dans le travail avec les demandeur·euse·s d'asile et les réfugié·e·s a fourni une assistance complète comprenant des séances de conseil pour 24 réfugié·e·s traumatisé·e·s par leurs expériences, près de 100 cours d'anglais en groupe et des cours sur les normes culturelles au Royaume-Uni. Une organisation juive entretenant des liens interconfessionnels étroits a proposé des interventions et des conseils en matière de santé mentale adaptés à la culture de 140 membres des communautés juive, sikhe et musulmane, dont la majorité a fait état d'une amélioration de l'humeur et du bien-être et a déclaré que l'offre répondait à leurs besoins religieux.

D'autres projets ont visé à mettre en place une infrastructure religieuse locale en réunissant des responsables religieux et des organisations plus petites et en leur proposant divers cours de formation, allant de la rédaction de documents financiers et d'offres à la sauvegarde, en passant par les technologies de l'information. Un projet a fait appel à des bénévoles pour aider 55 familles vulnérables à lutter contre la solitude et à renforcer leur sentiment d'appartenance à la communauté locale. 94 % des familles ont fait état d'une amélioration de leur ressenti à la suite de l'intervention.

Le programme a obtenu des résultats à un coût probablement inférieur à celui des prestataires de services publics, notamment en améliorant la situation des groupes marginalisés, qu'il s'agisse de la précarité alimentaire, du bien-être, de la solitude et de la santé mentale, ou de la sécurité des enfants à l'école. Il a également permis de nouer de nouveaux partenariats et de renforcer les partenariats existants avec les autorités locales, y compris les services pour enfants et adultes, la police, les agences pour l'emploi, les cabinets de médecins généralistes, le Bureau du conseil aux citoyens, les universités, les prestataires spécialisés dans la santé mentale, les écoles locales et un large éventail d'organisations du secteur bénévole.

BRADFORD : « Citizen Coin »

Type : Projet

Domaine d'intervention : participation sociale et politique

Durée : Financé dans le cadre de la stratégie interculturelle « Bradford for Everyone » pour la période de décembre 2018 à mars 2022. L'organisation principale maintient le programme en continu via d'autres sources de financement.

Objectif :

- Accroître la participation civique. La participation civique est motivée par la volonté d'améliorer sa propre vie ainsi que celle des autres. C'est le cas lorsque des personnes ou des groupes participent à des activités formelles ou informelles qui contribuent à améliorer la qualité de vie dans les communautés et quartiers. Entre autres exemples, citons : le bénévolat, la surveillance de quartier, l'organisation de jardins ou d'opérations de nettoyage communautaires, la participation à des événements, à des groupes de discussion ou à des consultations pour répondre aux préoccupations du public ou pour améliorer la qualité de vie ou d'un lieu.
- Augmenter les dépenses auprès des services et des détaillant·e·s locaux.
- Élargir les possibilités d'interaction sociale entre des personnes différentes les unes des autres.
- Modifier la perception de l'action sociale.
- Renforcer la participation et l'engagement dans les activités locales de personnes qui n'y participeraient pas normalement.
- Accroître la participation des personnes issues de ménages à faibles revenus aux activités civiques et sociales.

Point de départ : L'objectif du projet était de rassembler des habitant·e·s de différentes origines afin qu'ils participent à des activités locales. Cette initiative est mise en œuvre dans le cadre du programme Citizen Coin, qui permet aux personnes de gagner des bons de réduction numériques lorsqu'elles entreprennent des activités ayant une valeur sociale comme le bénévolat. Elles peuvent ensuite les utiliser pour obtenir des réductions sur des biens et des services. Les personnes qui gagnent des bons de réduction numériques peuvent également choisir d'en faire don à d'autres personnes et organisations.

Processus : Grâce à une technologie basée sur une application, le programme Citizen Coin récompense les personnes qui œuvrent en faveur du *bien social* en rapprochant les organisations

bénévoles locales des quartiers et des entreprises. Ce lien et ce partenariat sont essentiels, en particulier dans un contexte économique difficile lié à l'austérité et aux conséquences de la pandémie de Covid-19. Le programme Citizen Coin permet d'améliorer la fréquentation des clients et de stimuler l'économie. Le projet est « holistique », soutenu par le plan du Conseil visant à promouvoir de meilleures compétences, à créer des possibilités d'accès de la population à l'emploi/à des postes de qualité et à une meilleure santé. Son objectif est de contribuer à bâtir des communautés sûres, fortes et actives tout en contribuant à la croissance durable de l'économie.

Les organisations, les organismes de bienfaisance et les projets comptent sur la population locale pour donner de son temps en participant à diverses activités. Le projet Citizen Coin offre non seulement à ces groupes/organisations une plateforme gratuite pour faire de la publicité et recruter de nouvelles personnes pour participer aux activités, mais elle leur donne aussi un moyen unique de dire « merci ». La plateforme crée également un « CV social » original pour chaque utilisateur en enregistrant ce qu'il a fait et ce qu'il a gagné. En recueillant de précieuses données transactionnelles, l'administration locale de Bradford dispose d'éléments probants sur un large éventail d'activités ayant une valeur sociale. C'est ainsi que la valeur sociale générée et enregistrée en moins de 12 mois s'élève à 103 968 livres.

Les retombées positives pour les entreprises de Bradford sont nombreuses. Ce programme contribue, par exemple, à maintenir les dépenses locales, à mettre en relation les entreprises et les citoyen·ne·s locaux et à aider les commerçant·e·s à atteindre leurs objectifs en matière de responsabilité sociale tout en récompensant leurs clients. Seules les entreprises locales peuvent participer au programme. Dans une période de grande incertitude pour les rues commerçantes, Citizen Coin a contribué à attirer les clients grâce à des offres sur mesure, en laissant les commerçant·e·s libres d'adapter leurs promotions pour accroître la consommation de leurs produits et services.

Le projet Citizen Coin vise également à développer le bénévolat. Les statistiques et les études de cas montrent que les personnes effectuent davantage de bénévolat, améliorent leurs compétences et obtiennent des emplois mieux rémunérés ou de meilleure qualité. La fréquentation des commerces augmente et les communautés sont plus actives et en meilleure santé.

Impact/résultats :

- Résultats escomptés : 200 habitant·e·s locaux (participant·e·s gagnent des récompenses)
- Résultats réels (en mars 2022) : 817 utilisateurs enregistrés
- Résultats escomptés : 10-20 organisations (fournisseurs attribuant des bons sociaux)
- Résultats réels (en mars 2022) : 60 organisations attribuant des bons en utilisant le programme pour faire de la publicité pour leurs activités.
- Résultats escomptés : 20 détaillant·e·s/entreprises locales/services (détaillant·e·s offrant des réductions)
- Résultats réels (en mars 2022) : 112 détaillant·e·s offrant des réductions sur des biens et services

Informations complémentaires :

- Citizen Coin Bradford : https://bradford.citizencoin.uk/
- Évaluation de l'expérience pilote 2020-2021 : https://bradfordforeveryone.co.uk/wp-content/uploads/2022/07/Citizen-Coin-Evaulation-Report-2022.pdf
- Citizen Coin UK : https://citizencoin.uk/
- Réseaux sociaux @CitizenCoinBFD

BRADFORD : Créer des liens entre les établissements scolaires

Type : Projet

Domaine d'intervention : éducation

Durée : Financé par la stratégie interculturelle « Bradford for Everyone » pour la période comprise entre décembre 2018 et mars 2022. L'organisation principale maintient le programme en continu via d'autres sources de financement.

Objectif : « Créer des liens entre les établissements scolaires » est un cadre élaboré avec soin, éprouvé et pratique pour aider les établissements scolaires et les communautés à accroître la confiance émotionnelle et relationnelle des jeunes. Les objectifs du projet sont les suivants :

- Développer les compétences de recherche, d'analyse critique, de réflexion et de communication.
- Développer la confiance, l'empathie, la sensibilisation et le respect.
- Promouvoir le dialogue et les expériences qui aident les élèves à éviter le double écueil de la haine et de la peur.
- Offrir aux enfants et aux jeunes des possibilités de rencontre, de création de nouveaux liens, de collaboration et de contribution à la collectivité au sens large.

Point de départ : Le Réseau aide les enfants et les jeunes à tisser des relations avec des personnes qu'ils n'auraient pas rencontrées autrement - des personnes d'âge, d'origine ethnique, de religion et de milieu différents - dans le cadre de la création de liens interétablissements scolaires et intergénérationnels. À travers leurs activités, les enfants et les jeunes bénéficient également d'un soutien pour s'engager à vie à agir au sein de leurs communautés.

Le lien scolaire a été l'un des quatre éléments des travaux prévus par le programme *Bradford for Everyone* :

1. **Liens scolaires :** Créer des liens entre les établissements scolaires d'une même région et offrir aux jeunes la possibilité d'entrer en contact avec d'autres personnes d'origines différentes. Ils passent du temps ensemble et engagent des actions pour susciter un sentiment d'appartenance.
2. **Liens intergénérationnels :** Réunir les jeunes et les personnes âgées séjournant dans les établissements d'accueil pour personnes âgées - et vivant au sein de la communauté - pour partager des expériences et créer des liens intergénérationnels (et interethniques).
3. **Formation et soutien pour le développement spirituel, moral, social et culturel (SMSC) :** Proposer aux responsables d'établissement, aux enseignant·e·s et aux enseignant·e·s stagiaires une formation au SMSC.
4. **Ressources pour la classe** : Offrir une vaste bibliothèque de ressources pédagogiques conçues par des enseignant·e·s pour les initiatives suivantes : liens entre les établissements scolaires, liens intergénérationnels, éducation au SMSC, *action sociale, éducation personnelle, sociale, sanitaire et économique (PSHE)* et citoyenneté.

Processus : Le Réseau de création de liens travaille avec des établissements primaires, secondaires et spécialisés situés dans des villes connues pour la ségrégation de leurs communautés. Selon une

démarche planifiée avec soin, fondée sur la recherche et s'appuyant sur la théorie du contrat social, il aide les enseignant·e·s à favoriser une réelle mixité sociale positive et durable.

Un programme sur l'année de visites organisées pour les classes jumelées et d'activités scolaires permet aux apprenant·e·s d'acquérir les compétences, la confiance et les connaissances nécessaires pour s'épanouir dans la Grande-Bretagne d'aujourd'hui. La formation dispensée permet aux enseignant·e·s d'aider leurs élèves à développer la confiance, l'empathie, la sensibilisation et le respect. Des ressources éprouvées sont utilisées en classe et les travaux en résultant sont échangés entre les établissements jumelés. Les apprenant·e·s se rencontrent une première fois dans un lieu neutre, comme un musée, où ils se livrent à une activité conjointe ludique et coopérative.

La première rencontre est suivie de visites en classe dans les deux établissements, où les élèves font l'expérience d'être tour à tour hôtes et invités. La plus grande attention est apportée à l'organisation de ces visites, y compris à un temps de réflexion pour analyser l'apprentissage et les expériences. Tout au long de l'année de jumelage, des activités scolaires sont menées en continu sur les thèmes de l'identité, la diversité, la collectivité et l'égalité. Les occasions de dialogue, de réflexion critique et de développement d'attitudes positives sont encouragées.

Impact/résultats :

- 538 classes concernées durant la période de financement.
- Quelque 16 140 élèves de l'enseignement primaire ont créé des liens. Dépassement de l'objectif prévoyant que 50 % de *l'ensemble des élèves de l'enseignement primaire créent des liens à un moment ou à un autre de leur vie scolaire* pour chaque année du projet et que ce chiffre atteigne 69 % au cours de l'année scolaire 2019-2020.
- 56 classes de 16 établissements secondaires (1680 élèves) ont participé à la création de liens ou à l'utilisation des ressources.
- 10 liens entre établissements spécialisés ont été créés (300 élèves).
- Effets positifs sur les enfants, les enseignant·e·s et les familles.

De plus amples informations sur la création de liens entre les établissements scolaires et sur les autres éléments novateurs des activités du Réseau de création de liens sont disponibles ci-dessous :

- Réseau de création de liens : https://thelinkingnetwork.org.uk/
- Évaluation 2019-2022 : https://bradfordforeveryone.co.uk/wp-content/uploads/2022/07/The-Linking-Network-Evaulation-2019-2022.pdf
- Réseaux sociaux @Linking_Network

PROMOUVOIR LA CITOYENNETÉ ET LA PARTICIPATION ACTIVES

CROATIE

Création d'un Groupe consultatif sur les ressortissant·e·s de pays tiers et les personnes issues de l'immigration

Type : Activité

Domaine d'intervention : participation sociale et politique

Durée : 2022

Objectif : Offrir une plateforme mettant en relation les responsables publics locaux et nationaux d'une part, et les ressortissant·e·s de pays tiers et personnes issues de l'immigration d'autre part, afin de discuter des différents aspects de l'intégration socio-économique, en accordant une attention particulière aux bénéficiaires d'une protection internationale. Veiller à ce que l'élaboration et la mise en œuvre des politiques et pratiques d'intégration se fassent en coopération avec les ressortissant·e·s de pays tiers et à ce que leur précieuse contribution en tant qu'utilisateurs des mesures recommandées soit prise en compte.

Point de départ : L'évaluation du cadre de l'intégration a permis de constater que les politiques d'intégration sont élaborées au sein d'un cercle relativement réduit de parties prenantes. Dans le cadre de l'élaboration des politiques et des pratiques en matière d'intégration, il est nécessaire de tenir compte des expériences et des recommandations des ressortissant·e·s de pays tiers, en instaurant et en renforçant le dialogue et la coopération avec les responsables publics locaux et nationaux.

Processus : Les formations contenaient des exemples de mesures et de participation directe couronnées de succès ainsi que des activités de défense des droits humains dans le contexte national et européen. Les membres du groupe consultatif ont pris part à des réunions de coordination avec des représentant·e·s d'organes de l'administration publique et d'organisations internationales et non gouvernementales.

Dans le cadre des nouvelles perspectives financières de l'UE, il est prévu de renforcer la coopération avec le groupe consultatif, en tenant des réunions de coordination avec les responsables et en élaborant des rapports sur les politiques adoptées dans les principaux domaines de l'intégration accompagnés de recommandations des ressortissant·e·s de pays tiers. Les membres du groupe consultatif participeront également à l'évaluation des politiques et pratiques dans le domaine de l'intégration.

Impact/résultats : Les membres du groupe consultatif ont acquis des connaissances sur le cadre législatif, institutionnel et réglementaire pour la protection et la promotion des droits humains aux niveaux international et européen, ainsi que sur les mécanismes disponibles pour que chaque citoyen·ne protège ses propres droits et pour lutter contre la discrimination dans le contexte national. Un point de contact a été établi pour coopérer avec les ressortissant·e·s de pays tiers, notamment avec les personnes bénéficiant d'une protection internationale.

Informations complémentaires : Intégration et droits humains – manuel pour le personnel de l'éducation (en croate)

FRANCE

NANTES : Le pacte de citoyenneté métropolitaine

Type : Politique

Domaine d'intervention : participation sociale et politique

Durée : Depuis 2021

Objectif : Fixer un cadre engageant la collectivité autour de valeurs et de principes en faveur d'une métropole participative et citoyenne qui reconnaît, promeut et soutient la citoyenneté métropolitaine. Le Pacte poursuit 5 objectifs principaux :

- Éclairer la décision publique et transformer l'action publique métropolitaine.
- Soutenir une citoyenneté métropolitaine.
- Accompagner une vision prospective du territoire.
- Développer une culture et une pratique du débat public, et
- Soutenir le pouvoir d'agir réellement des citoyens et citoyennes du territoire.

Processus : Le Pacte de citoyenneté métropolitaine constitue un référentiel politique et managérial pour l'action métropolitaine, puisqu'il fait de l'échelle métropolitaine un lieu de citoyenneté et de participation à part entière. Il est le fruit d'un travail élaboré entre mars et septembre 2021 par un groupe d'élu·e·s métropolitains qui s'est nourri de l'apport d'interventions d'expert·e·s et/ou de collectivités locales. Il permet aux citoyen·ne·s de jouer un rôle actif dans la mise en œuvre des initiatives d'intérêt général et facilite la participation à la prise de décisions par des débats sur les politiques publiques et les grands projets métropolitains concernant le territoire.

Impact : Ce Pacte devrait soutenir la vitalité démocratique du territoire et inciter les habitant·e·s à lancer et mettre en œuvre des initiatives locales.

Pour de plus amples informations (source) : Le pacte de citoyenneté métropolitaine | metropole.nantes.fr

PARIS : Budget participatif

Type : Politique

Domaine d'intervention : participation sociale et politique

Durée : Depuis 2014

Objectif : Le budget participatif est un outil de démocratie participative, d'expression et de prise de décisions de la population. Il constitue également un choix politique qui témoigne d'une volonté d'associer la population au fonctionnement de la ville. À Paris, le budget participatif est l'un des outils à la disposition des habitant·e·s pour participer au processus décisionnel concernant leur collectivité. Un quart des investissements de la ville de Paris est établi et décidé avec les Parisiennes et les Parisiens.

Point de départ : Lancé en 2014 pour mettre en œuvre des actions de démocratie participative à Paris, le Budget participatif vise à mobiliser les citoyens et les citoyennes, de toutes nationalités, afin qu'ils participent à ce qui fait leur ville de demain.

Depuis l'édition de 2016, l'accent a été mis en particulier sur les quartiers populaires/sensibles qui bénéficient de 30 % du budget alloué ; au cours de la même année, les enfants ont obtenu le droit de vote. En 2017, près de 66 155 enfants ont exprimé leurs votes dans le cadre d'un nouveau Budget participatif pour les établissements scolaires.

Processus : Chaque année, les habitant·e·s de Paris, à partir de 7 ans (sans condition de nationalité) sont invités à soumettre une idée de projet d'investissement. Les idées peuvent être déposées à titre individuel ou collectif : associations, collectifs de voisin·e·s, parents ou élèves d'un même établissement, etc. Ces propositions sont ensuite étudiées et soumises au vote de la population parisienne. Certaines idées sont inédites et innovantes, d'autres relèvent de dépenses qui sont déjà programmées régulièrement par la ville de Paris.

Pour être recevable, une idée doit remplir quatre critères : répondre à l'intérêt général ; entrer dans le champ de compétences de la ville de Paris ; être déposées par un Parisien ou une Parisienne et représenter une dépense d'investissement (sans engendrer de coût de fonctionnement excessif).

Pour toucher le plus grand nombre d'habitant·e·s, la ville travaille avec des associations établies dans les quartiers. Les équipes de la ville soutiennent également la population durant la phase de dépôt d'une idée en organisant des ateliers d'échanges avec les personnes ayant déposé et des réunions publiques. Un guide de dépôt de projets a été conçu spécialement pour aider les habitant·e·s des quartiers populaires.

Une fois déposées, les idées sont étudiées par la Ville de Paris et passent ainsi plusieurs filtres : étude de recevabilité, ateliers de concertation pour préciser les idées et faciliter l'étude de faisabilité, étude de faisabilité, commissions d'examen publiques et enfin vote des habitant·e·s. Depuis 2021, le vote se fait au jugement majoritaire. Il s'agit d'une nouvelle façon de voter qui permet une analyse plus fine des résultats et d'apporter davantage d'adhésion aux idées votées. Pour ce faire, les électeurs et électrices votent en exprimant leur opinion sur toutes les idées à l'aide de 4 mentions. Les projets les mieux évalués sont lauréats.

Les idées émanant de quartiers populaires bénéficient d'une bonification de l'enveloppe budgétaire. Concrètement, les idées des « quartiers populaires » les mieux notées peuvent être lauréates grâce à cette bonification, quand bien même elles auraient un moins bon profil de mérite que d'autres idées hors « quartiers populaires ».

Chaque année, au début de l'automne, les idées lauréates sont annoncées à l'issue du vote des Parisiennes et Parisiens. Elles deviennent alors des projets. Leur financement est adopté par le Conseil de Paris en décembre, en même temps que le vote du budget de la ville de Paris. Les crédits financiers sont ensuite débloqués et la mise en œuvre concrète des projets peut commencer. C'est la Ville de Paris qui orchestre la réalisation des projets, ils deviennent ainsi des projets portés par la Ville.

Impact/résultats : Depuis son lancement en 2014, 603 millions d'euros d'investissements ont été décidés par les habitant·e·s de Paris

Pour de plus amples informations : Budget participatif

ISLANDE

REYKJAVIK : Des espaces publics inclusifs

Type : Projet

Domaine d'intervention : espaces publics

Durée : Depuis février 2023

Objectif : « Des espaces publics inclusifs » est un projet mis en œuvre par le Service de la culture et des sports de la ville de Reykjavik pour promouvoir des approches créatives et collaboratives en matière de gestion des espaces publics.

Point de départ : Le projet aborde les questions relatives à l'autodétermination, à la représentation et au sentiment d'appartenance dans le contexte culturel islandais, en suscitant des échanges créatifs sur les récits, les structures du pouvoir, les privilèges et les pratiques inclusives des institutions culturelles.

Processus : Le projet « Des espaces publics inclusifs » comporte une réflexion sur la transformation des paysages culturels à travers des pratiques artistiques :

- Explorer les voies d'un dialogue ouvert et critique dans le contexte culturel.
- Susciter des échanges créatifs sur les récits, les structures du pouvoir, les privilèges et les institutions culturelles.
- Renforcer l'innovation dans le secteur culturel et les pratiques inclusives au niveau structurel.

Le processus comprend des réunions de groupes de réflexion afin d'ouvrir un espace discursif sur la programmation culturelle, guidé par des visions créatives, des points de vue critiques et des idées novatrices. Un podcast avec les participant·e·s aux réunions du groupe de réflexion donne un aperçu des questions débattues lors de ces réunions. Des événements spécifiques par site organisés avec des artistes mettent en avant l'idée que la « bibliothèque » est un espace public ouvert à tous, définissent les enjeux ou les replacent dans leur contexte.

Un chroniqueur ou une chroniqueuse est présent lors de chaque réunion du groupe de réflexion et de chaque événement organisé avec un artiste. Son rôle consiste à produire une réflexion sous forme écrite ou visuelle concernant le processus. La chronique élaborée est considérée comme un récit subjectif du chroniqueur ou de la chroniqueuse et non comme un rapport objectif.

Impact/résultats : Une publication reprenant les contenus créés par les chroniqueurs et les artistes est publiée à la fin du projet, afin de donner un aperçu du processus aux personnes qui n'étaient pas présentes lors des réunions et des événements. Elle sert également de source utile au développement stratégique de la bibliothèque.

Informations complémentaires :

- Site web du projet : https://borgarbokasafn.is/en/inclusive-public-spaces-who-has-voice
- Publication : https://borgarbokasafn.is/en/inclusive-public-spaces/publication
- Podcast : https://borgarbokasafn.is/en/inclusive-public-spaces/podcast

ITALIE

ICEI – ISTITUTO DI COOPERAZIONE ECONOMICA INTERNAZIONALE ET LE RÉSEAU ITALIEN DES CITÉS INTERCULTURELLES : DiverCities

Type : Projet

Domaine d'intervention : participation sociale et politique

Durée : 20 mois à partir de novembre 2022

Objectif : Le projet DiverCities promeut et met en œuvre des approches et des outils démocratiques novateurs pour aider les citoyen·ne·s à faire entendre leur voix, en insistant particulièrement sur l'élaboration participative de stratégies interculturelles locales à travers l'organisation d'assemblées citoyennes interculturelles, d'événements de partage des connaissances et d'activités de sensibilisation. Afin de créer les conditions permettant un processus d'élaboration des politiques plus inclusif, le projet renforce les compétences et les méthodologies des administrations publiques locales sous un angle interculturel et soutient la participation active de citoyen·ne·s de différentes origines dans les politiques interculturelles locales. DiverCities adopte en outre une approche intégrant la dimension de genre et contribue à faire du genre une question transversale dans les politiques locales et l'engagement des citoyen·ne·s, en œuvrant en faveur de la participation et du partage des pouvoirs dans une optique pluraliste de l'identité.

Point de départ : Le projet DiverCities s'appuie sur l'expérience du programme des Cités Interculturelles (CCI) dont les villes partenaires sont toutes membres. Il est axé sur l'un des principes fondamentaux de l'approche interculturelle : la citoyenneté active et la participation.

La citoyenneté active et la participation permettent de s'assurer que personne n'est laissé de côté et que même ceux qui ne jouissent pas de la citoyenneté officielle ont voix au chapitre dans l'édification de la société à l'échelle locale. L'égalité, la diversité, l'interaction, la citoyenneté active et la participation sont quatre valeurs reliées entre elles qui sous-tendent le développement et le maintien d'une ville interculturelle. En mettant en place des processus participatifs, le projet tient compte des conséquences de la crise du COVID-19 et apporte une réponse partagée aux conséquences de la pandémie sur l'engagement des citoyen·ne·s dans les pratiques démocratiques locales.

Processus : Le projet DiverCities est mis en œuvre dans le cadre d'un partenariat transnational de municipalités et d'organisations de la société civile (OSC) qui œuvrent de concert au développement d'un modèle efficace de participation des citoyen·ne·s à l'élaboration de politiques interculturelles locales. Le projet engage la participation directe de 8 villes membres des Cités interculturelles et de 3 réseaux nationaux du programme CCI dans 4 pays européens, à savoir :

- l'Italie : Modène, Montesilvano et Pontedera, avec le soutien technique de l'ICEI
- la Grèce : Ioannina (KEPPNADI - Entreprise d'intérêt public pour la culture, l'environnement, la jeunesse et l'athlétisme de la municipalité de Ioannina)
- l'Espagne : Castelló de la Plana, Saragosse et Logroño avec le soutien technique de l'ACI - Asociación Ciudades Interculturales
- Le Portugal : Loures avec la coordination technique du RPCI - Rede Portuguesa das Cidades Interculturais

Le projet comporte 5 étapes principales :

- Création d'une communauté de pratiques, renforcement des capacités des pouvoirs publics locaux et élaboration d'une méthodologie « ascendante » commune (assemblées interculturelles).
- Processus participatif local (consultations publiques) appliqué dans 8 villes européennes avec la participation de plus de 1 300 citoyen·ne·s.
- Activités de partage des connaissances entreprises par les administrations locales, les OSC et les citoyen·ne·s afin de renforcer la participation des parties prenantes locales dans les domaines clés mis en évidence par les assemblées interculturelles.
- Sensibilisation de la population à l'interculturalisme et à la diversité afin de transformer les résultats du processus de participation local en activités de sensibilisation destinées à un large public.
- Diffusion de l'expérience et des résultats du projet au niveau européen

Impact/résultats : Il est prévu qu'à l'issue du projet :

- Les responsables des administrations publiques locales et les technicien·ne·s des 8 villes européennes soient en mesure de mieux promouvoir la participation démocratique et ascendante dans leurs processus décisionnels. Ce groupe cible améliorera notamment ses capacités dans les domaines suivants :
    a) La participation et l'interaction des citoyen·ne·s, y compris de celles et ceux d'origines différentes.
    b) Les processus participatifs pour l'élaboration (et la mise en œuvre) des activités locales, qui sont engagées sur la base d'un degré élevé de consensus et représentent une solide base décisionnelle.
    c) La réponse à la crise du COVID-19 afin de réduire son impact sur le débat démocratique local.
    d) L'élaboration de politiques locales plus inclusives sur la promotion de l'interculturalisme et de la diversité.
    e) Une communication plus inclusive afin de toucher réellement les citoyen·ne·s sur les thèmes abordés plus haut.

Le projet devrait en outre aider près de 1 300 citoyen·ne·s à accroître sensiblement leur degré d'engagement dans la société au niveau local, en contribuant concrètement à l'élaboration des stratégies interculturelles de leur ville et à la résilience face aux conséquences négatives de la crise du COVID-19. Quarante-cinq autres villes pourraient bénéficier indirectement du projet grâce à la diffusion de ses principaux résultats.

REGGIO EMILIA : Cérémonie d'octroi de la citoyenneté italienne

Type : Politique

Domaine d'intervention : inclusion

Durée : Depuis 2016

Objectif : Renforcer l'engagement de l'administration municipale et du territoire à accompagner et promouvoir la valeur de la citoyenneté.

Point de départ : Sensibiliser les nouvelles générations à leurs droits de citoyenneté et promouvoir la réforme de la loi nationale italienne.

Processus : La citoyenneté est accordée dans le cadre de cérémonies civiles publiques qui se tiennent dans la salle du conseil municipal (la Sala del Tricolore, où le drapeau italien a vu le jour en 1797). Plus récemment, des campagnes sociales ont été menées afin de demander la réforme de la loi sur la citoyenneté nationale (et de simplifier encore l'accès à la nationalité des personnes nées en Italie), notamment des expositions et d'autres événements visant à faire respecter l'identité de la deuxième génération qui n'a pas encore acquis la citoyenneté. Les cérémonies de citoyenneté sont présidées par des conseillers municipaux qui ont préalablement suivi une formation spécifique (sur les questions juridiques, la valeur de la citoyenneté et la politique municipale relative à son octroi). Elles se tiennent en présence du public avec la participation de témoins, d'établissements scolaires et d'organisations civiles et sociales. En 2019, l'administration municipale de Reggio Emilia a créé « Nati sotto lo stesso cielo » (Nés sous le même ciel), un dossier accompagné d'un exemplaire de la Constitution, qui est remis aux nouveaux citoyen·ne·s lors de la cérémonie d'octroi de la citoyenneté italienne pour leur souhaiter la bienvenue au sein de la collectivité. Il s'agit en quelque sorte d'un vademecum des droits fondamentaux acquis avec la citoyenneté italienne qui constitue un outil utile pour accompagner les nouveaux citoyen·ne·s dans leur processus d'inclusion. Il contient également des informations sur les services proposés par la ville pour régler les questions interculturelles, sur les manifestations et festivals municipaux et nationaux, ainsi que sur les lieux symboliques et culturels de la ville. Le dossier comporte plusieurs éléments, dont une série de cartes postales conçues et réalisées par des élèves de deux classes du lycée Blaise Pascal (arts plastiques et graphisme) qui, à travers cette expérience, ont eu l'occasion de suivre un parcours pédagogique sur le thème de la citoyenneté.

Certains bons de réduction sont également offerts par des associations culturelles et sportives locales en signe de bienvenue aux nouveaux citoyen·ne·s.

Impact/résultats : L'engagement public et civique à promouvoir la citoyenneté en tant que valeur est renforcé ; la gouvernance de la municipalité reste centrée sur l'importance des droits de citoyenneté.

Pour plus d'informations : https://www.comune.re.it/argomenti/intercultura/progetti/identita-e-cittadinanza

POLOGNE

LUBLIN : Comité civique de Lublin pour l'aide à l'Ukraine (Lubelski Komitet Pomocy Ukrainie)

Type : organisme de coordination participatif

Domaine d'intervention : participation sociale et politique

Durée : février 2022 – en cours

Objectif : gérer et coordonner l'assistance aux réfugié·e·s de guerre arrivant à Lublin en provenance d'Ukraine

Point de départ : l'agression de la Russie contre l'Ukraine oblige le gouvernement de Lublin à trouver des solutions structurelles et à coordonner l'aide humanitaire à une échelle sans précédent. Le premier jour de l'agression, des milliers de réfugié·e·s sont arrivé·e·s à Lublin. Au cours des deux premiers mois de la crise, plus de 1,3 million de réfugié·e·s sont passé·e·s par la ville. La ville a gagné plus de 50 000 nouveaux habitants.

Processus : le Comité civique de Lublin pour l'aide à l'Ukraine a été créé le premier jour de l'agression de la Russie contre l'Ukraine (5 heures après l'attaque). Le Comité est une organisation cadre

informelle qui permet de combiner l'aide apportée par les ONG, le gouvernement local et les résident·e·s pour soutenir les réfugié·e·s ukrainien·ne·s.

Dès la première semaine de fonctionnement, le comité a attiré plusieurs milliers de volontaires, dont 460 parlant ukrainien, ainsi que des dizaines d'agent·e·s du bureau municipal de Lublin et du personnel des institutions culturelles municipales. Initialement installé dans les locaux du Centre culturel de Lublin, le comité a été dirigé par l'association Homo Faber, la fondation Spiritual Culture of the Borderland et l'institut Rule of Law.

Les travaux du comité ont été gérés par des représentant·e·s des trois organisations non gouvernementales et de la ville de Lublin. Parmi les dirigeant·e·s du comité se trouvaient des responsables d'ONG, des fonctionnaires, des employé·e·s d'institutions culturelles municipales et des étudiant·e·s, y compris des étranger·ère·s venant principalement d'Ukraine.

Dès la première semaine, les activités du comité ont été organisées en 21 sections répondant aux besoins spécifiques des réfugié·e·s. Le comité a mis en place une ligne d'assistance téléphonique 24 heures sur 24 (en 5 langues). Les bénévoles du comité travaillent comme interprètes dans les zones d'accueil et d'hébergement. Le Comité mettait en relation des résident·e·s offrant un logement gratuit avec des familles de réfugié·e·s, fournissait une aide juridique et le soutien de psychologues, entre autres. Au cours des premières semaines, plus d'un millier de bénévoles (dont plus de 460 parlant ukrainien) et plusieurs dizaines d'employé·e·s de la mairie et des institutions culturelles de Lublin ont rejoint le comité. Dès la deuxième semaine de la guerre, il a également contribué au transfert de convois d'aide humanitaire de Pologne et d'Europe occidentale vers l'Ukraine. Plus de 100 camions et un train d'aide humanitaire ont déjà été envoyés en Ukraine.

Un mois seulement après l'arrivée des premiers réfugié·e·s et après avoir répondu aux besoins les plus urgents, le comité a entamé une planification stratégique pour l'intégration à long terme des réfugié·e·s dans la ville.

Impact : les réfugié·e·s ukrainien·ne·s, ainsi que de nombreux·ses ressortissant·e·s de pays tiers, ont trouvé sécurité, abri et assistance dans la ville accueillante de Lublin. Malgré l'aide limitée du gouvernement et des organisations internationales, la création de camps/ghettos de réfugié·e·s a pu être évitée (plus de 97 % des réfugié·e·s séjournent dans des logements privés) ainsi évitant les conflits avec les résident·e·s. Un nombre croissant de réfugié·e·s travaillent et profitent de l'offre culturelle multilingue de la ville, et les enfants fréquentent les maternelles et les écoles publiques.

Informations complémentaires :

- Daphne Panayotatos, Irla Atanda, Eric P. Schwartz, Crisis in Ukraine: Humanitarian and Human Rights Imperatives, Refugees International, March 2022, pp. 18-19: https://www.refugeesinternational.org/reports/2022/3/21/crisis-in-ukraine-humanitarian-and-human-rights-imperatives
- https://komitet.lublin.pl/

PORTUGAL

Programme Choix/ Programa Escolhas

Type : Programme

Domaine d'intervention : éducation

Durée : Créé en 2001 et rattaché au Haut-Commissariat pour les migrations, ce programme d'envergure nationale a été mis en œuvre depuis plus de 20 ans et en est à sa 8e édition (1er janvier 2021 au 30 juin 2023).

Objectif : Le programme Choix a pour mission de promouvoir l'inclusion sociale et l'intégration d'enfants et de jeunes âgés de 6 à 25 ans, issus de milieux socioéconomiques vulnérables, notamment des descendant·e·s d'immigrés et des enfants roms, sans égard à leur nationalité, leur milieu ou leur origine ethnique. Il vise la réalisation d'une réelle égalité d'accès aux possibilités offertes et le renforcement de la cohésion sociale.

Processus : Le programme Choix s'articule autour de trois grands axes d'intervention stratégique : a) éducation, inclusion numérique, formation et qualification ; b) employabilité et entrepreneuriat ; et c) dynamisation de la collectivité, santé, participation et citoyenneté.

Le programme Choix lance une procédure ouverte d'appels à participation tous les deux à trois ans et les entités publiques et privées qui travaillent en étroite collaboration avec les groupes cibles peuvent se porter candidates et présenter des propositions de projet respectant plusieurs critères et portant sur un domaine d'intervention donné, notamment :

- Contribuer à la mise en œuvre de politiques publiques adaptées.
- Assurer une planification stratégique.
- Promouvoir des partenariats avec d'autres projets et/ou entités.
- Garantir la participation des groupes cibles, communautés et organisations concernées.
- Favoriser le dialogue interculturel.
- Promouvoir la médiation et les interventions au plus près des participant·e·s.
- Créer des solutions innovantes.
- Œuvrer en faveur de l'autonomisation progressive et la durabilité.
- Défendre l'égalité et la non-discrimination.
- Prévenir les comportements hostiles et combattre la violence.
- Intensifier l'inclusion numérique.
- Promouvoir et faciliter l'intégration.

Dans le cadre de la 8e édition, 105 projets ont été financés au niveau national.

Parallèlement au financement de projets précis, l'équipe technique du Haut-Commissariat pour les migrations qui gère le Programme Choix organise un certain nombre d'activités complémentaires lors de chaque édition. Certaines activités ont été organisées plus régulièrement d'une édition à l'autre, notamment :

- Des séances de formation destinées aux coordinateurs et coordinatrices du projet.
- Des défis mensuels s'adressant aux responsables des associations de jeunes.

- Des ateliers thématiques destinés aux équipes techniques dans leur ensemble (coordinateurs et coordinatrices des projets, responsables des associations de jeunes et collaborateurs et collaboratrices).
- Escolhas de Portas Abertas – Portes ouvertes dans le cadre du programme Choix, une activité au cours de laquelle les projets sont débattus afin d'ouvrir les portes aux communautés locales, et, pendant une semaine, de partager avec elles les activités effectuées par le biais d'expositions, de présentations dans des lieux publics, de réunions de sensibilisation et d'activités ouvertes aux communautés, etc.
- Le club Choix, une activité faisant partie du Plan national pour la jeunesse et consistant en un tournoi de football à cinq entre des équipes représentant différents projets.

Certaines activités du projet méritent d'être soulignées :

- Assemblées des jeunes.
- Soutien aux études et mise au point de méthodes d'étude.
- Médiation entre les établissements scolaires et les familles.
- Soutien psychosocial individualisé.
- Développement des compétences numériques.
- Ateliers de musique, de danse et de théâtre.
- Promotion des activités concernant les questions de santé et d'alimentation saine.

Il a été également question des projets Choix dans la promotion des activités relatives aux objectifs de développement durable – programme Choix en lien avec la réalisation des ODD : 17 étapes pour transformer notre monde.

Impact/résultats : Entre le 1er janvier 2021 et le 31 décembre 2022, la 8e édition du programme Choix a impliqué la participation directe et indirecte de 27 888 enfants et jeunes (âgés de 6 à 25 ans) et de 6 410 membres de leur famille.

Au total, 1 026 entités ont participé aux consortiums du projet sur cette période.

Évaluation : Les projets étant évalués chaque semestre, le programme Choix fait également l'objet d'un examen régulier au moyen d'indicateurs analysant les résultats annuels ; ces derniers sont présentés dans le rapport d'activités du Haut-Commissariat aux migrations. En outre, l'équipe technique du Programme Choix encourage les visites d'évaluation sur place et assure un accompagnement et un suivi étroit des activités entreprises dans le cadre des projets soutenus. Chaque édition du Programme fait également l'objet d'une évaluation par une entité indépendante.

Informations complémentaires :

- Autorité(s) principale(s) : Haut-Commissariat pour les migrations
- Partenaires pour la mise en œuvre : Les entités publiques et privées qui ont présenté leurs projets, dans le cadre de consortiums, et qui ont été sélectionnées pour faire partie du programme Choix (en tant que municipalités, écoles, associations, etc.).
- https://www.acm.gov.pt/ ; http://www.programaescolhas.pt/

ESPAGNE

FUENLABRADA : Laboratoires multipartites pour les personnes migrantes et les parties prenantes (MUST-a-LaB)

Type : projet

Domaine d'intervention : participation sociale et politique

Durée : 36 mois, date de lancement : 1er janvier 2022

Objectif : Le projet MUST-a-Lab propose une implication systémique et à long terme des acteurs des villes et des communautés par le biais de la méthodologie des laboratoires d'élaboration de politiques (*Policy Labs - PLs*), dans lesquels les stratégies d'intégration locales existantes sont passées en revue et améliorées. Ces laboratoires rassemblent différents types d'acteurs locaux, notamment des acteurs publics, généralement impliqués dans les politiques locales, des acteurs de terrain, plus proches de la mise en œuvre finale des politiques, ainsi que des personnes migrantes établies et des acteurs influents au sein des communautés de personnes migrantes. Chaque laboratoire se concentre sur des sujets spécifiques, sélectionnés en fonction de l'expérience et des besoins des acteurs locaux, parmi l'un des deux ensembles de domaines suivants : 1) l'éducation, la formation tout au long de la vie, les droits et la professionnalisation et 2) les soins, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et l'égalité de genre. Sur la base des contributions des participant·e·s, les laboratoires visent à échanger, évaluer et améliorer les stratégies locales existantes, à redéfinir les défis liés à l'intégration et à encourager la création et l'expérimentation de nouvelles mesures, tout en mettant en œuvre des stratégies multipartites améliorées.

Point de départ : Bien que la politique migratoire relève des compétences nationales et européennes, l'intégration se produit au niveau local, notamment dans les quartiers, les écoles, et les lieux de travail. Les autorités locales jouent un rôle clé dans l'intégration des personnes migrantes et leur donnent les moyens de contribuer à leur nouvelle communauté. Les stratégies d'intégration locales présentent souvent des faiblesses, notamment en raison d'un manque de coordination entre les parties prenantes des différents secteurs tels que le travail, la santé, le logement et l'éducation, ainsi qu'entre les différents niveaux de gouvernement. En outre, il est nécessaire de réunir les acteurs sociaux et les personnes migrantes afin de favoriser le développement de stratégies novatrices en vue d'une intégration efficace au niveau local, et ainsi créer des communautés plus résilientes.

Afin obtenir des résultats et atteindre un niveau de coopération efficaces, il est essentiel que les stratégies d'intégration locale abordent une approche globale visant à favoriser la coopération entre les acteurs concernés. Avec le projet MUST-a-Lab, les laboratoires devraient contribuer à accroître l'efficacité des stratégies locales, ce qui permettra à terme d'intégrer pleinement les laboratoires ainsi que d'autres approches participatives aux pratiques des autorités locales.

L'initiative MUST-a-Lab est basée sur le plan d'action en faveur de l'intégration et de l'inclusion pour la période 2021-2027 de la Commission européenne - en particulier sur la section 5.1 « Construire un partenariat fort pour un processus d'intégration plus efficace » - de laquelle sont sélectionnés deux domaines pour des actions locales multipartites, en tant que moteurs spécifiques pour l'autonomisation des personnes migrantes :

1. Éducation, apprentissage tout au long de la vie, éducation à la citoyenneté et professionnalisation

2. Soins, équilibre entre vie professionnelle et vie privée et égalité de genre.

Les jeunes issu·e·s de la migration (18-24 ans) né·e·s en dehors de l'Union européenne sont beaucoup plus susceptibles (21 %) que les natif·ve·s (12,5 %) de n'être ni étudiant·e·s., ni employé·e·s, ni stagiaires (NEET). Cela est d'autant plus valable pour les filles et les jeunes femmes migrantes (25,9 %) qui sont confrontées à des obstacles supplémentaires à l'intégration par rapport aux hommes et aux garçons migrants. Elles sont souvent chargées de responsabilités domestiques qui peuvent les empêcher de participer pleinement au marché du travail ou aux programmes d'intégration, aux évaluations des compétences, aux requalifications et à d'autres mesures utiles à leur autonomisation.

L'éducation et l'accueil de la petite enfance, l'enseignement primaire et secondaire, la formation professionnelle et l'apprentissage tout au long de la vie, l'éducation à la citoyenneté et la sensibilisation aux droits humains et aux droits civils sont les fondements d'une participation réussie à la société et représentent des outils puissants pour construire des sociétés plus inclusives. En particulier, si ces sociétés sont organisées selon les principes d'une démocratie bienveillante, la prise en compte des frictions logistiques entre les secteurs de l'éducation, des soins et de l'emploi sont également des facteurs organisationnels importants pour l'inclusion dans les sociétés.

Processus : La relation entre les parties prenantes (PP) et les ressortissant·e·s de pays tiers (RPT) est aussi importante que celle entre les décideur·euse·s politiques et les RPT, en particulier au niveau local. En raison des différences d'approches culturelles et civiques entre les groupes de PP et l'administration locale, l'absence de dialogue direct peut entraîner une opposition aux stratégies d'intégration locale.

Le projet commence par une action de sensibilisation spécifique visant à identifier et à impliquer les PP dans un débat préparatoire sur les stratégies d'intégration locale. Parmi les groupes de PP, un total d'environ 20-25 participant·e·s sera sélectionné pour prendre part au laboratoire formalisé. Parmi ces personnes, la première moitié sera constituée de PP de base et de représentant·e·s de la communauté des RPT, et l'autre moitié sera constituée de politicien·ne·s du niveau local, d'administrateur·trice·s et de représentant·e·s officiel·le·s de PP bien établies (employeurs, syndicats, établissements d'enseignement, ONG reconnues). Le Laboratoire sera précédé d'une phase de préparation spécifique au cours de laquelle les PP moins expérimentées et les représentant·e·s des personnes migrantes seront initié·e·s aux règles du débat politique (dialogue informel, orientation vers l'avenir, approche systémique et confidentialité). Au cours de la deuxième année, les laboratoires se réuniront à trois reprises pour explorer la perception des PP sur l'efficacité des stratégies existantes, reformuler les défis, imaginer des alternatives possibles, préparer le terrain pour des micro-expérimentations et enfin proposer une nouvelle stratégie. Les villes partenaires auront ensuite un an pour mettre en œuvre, partiellement ou totalement, les recommandations et les propositions issues des laboratoires. L'échange impliquera tous les groupes de PP.

Impact/résultats : Les laboratoires sont conçus pour avoir un impact à long terme sur l'intégration locale de quatre manières :

- Permettre aux personnes migrantes et demandeuses d'asile de devenir des acteurs actifs dans les stratégies d'intégration locale en leur donnant la possibilité d'influencer la mise en œuvre de ces stratégies grâce au partage de leurs points de vue et leurs expériences avec les parties prenantes concernées.

- Fournir aux parties prenantes locales les informations nécessaires à la mise en œuvre de stratégies efficaces.
- accroître la complémentarité des actions développées par les différentes parties prenantes.
- Optimiser les stratégies d'intégration.

L'ensemble du projet prévoit une évaluation adaptée, et une activité de communication d'ampleur sera organisée pour sensibiliser et permettre la reproduction des laboratoires au niveau local et européen.

Pour plus d'informations : www.must-a-lab.eu

SUÈDE

VÄSTRA GÖTALAND : Consultations systématiques du Comité des droits humains

Type : politique

Domaine d'intervention : participation sociale et politique

Durée de l'intervention : En cours

Objectif : Les consultations organisées par le Comité des droits humains dans la région de Västra Götaland visent à inclure divers groupes de citoyen·ne·s dans l'élaboration des politiques et la définition des objectifs liés à la cohésion, à la stabilité et à la prospérité. L'objectif global est de promouvoir et de garantir l'égalité pour tous les membres de la société. Les domaines couverts par l'ancien Plan pour les droits humains (2017-2020) de la région ont été intégrés dans ses Objectifs de durabilité sociale, pour lesquels les consultations sont considérées comme un forum permettant de renforcer la confiance sociale et d'encourager la cohésion de la collectivité.

Point de départ : L'approche de l'ancien plan d'action pour les droits humains reposait sur deux grands principes : la région en tant que responsable et l'individu en tant que détenteur de droits. Le plan d'action est désormais intégré dans les Objectifs de durabilité sociale, qui s'articulent comme suit :

1. *Nous promouvons la santé et le bien-être* : La santé et le bien-être des habitant·e·s de Västra Götaland seront améliorés d'ici 2030.

2. *Nous œuvrons pour l'égalité et l'égalité des droits* : les différences injustes dans les conditions de vie et les droits humains des habitant·e·s de Västra Götaland seront réduites d'ici à 2030.

3. *Nous créons la confiance, la sécurité et la participation* : la confiance, la sécurité et la participation des habitant·e·s de Västra Götaland augmenteront d'ici 2030.

Processus : Des consultations systématiques dans cinq domaines sont organisées régulièrement, la région étant engagée dans un dialogue avec plus de 60 organisations de la société civile. Ces cinq domaines sont les suivants 1. droits de l'enfant ; 2. handicap ; 3. LGBTQI ; 4. droits humains ; 5. minorités nationales.

La loi sur les minorités nationales et les langues minoritaires (2009:724) reconnaît cinq minorités nationales en Suède : Juifs, Roms, Samis, Finlandais suédois et Tornedalers. Des consultations systématiques avec les minorités nationales réunissent des organisations représentant les cinq minorités nationales en Suède.

Impact : La consultation offrira aux minorités nationales la possibilité d'influencer et de participer aux questions qui les concernent et de contribuer ainsi au développement de la région en mettant l'accent sur la cohésion, la stabilité et la prospérité.

GOUVERNANCE MULTINIVEAUX

CROATIE

Désignation de coordinateurs et coordinatrices chargés de l'intégration au niveau local

Type : Politique

Domaine d'intervention : participation sociale et politique

Durée : 3 ans, 2020 – 2022

Objectif : Instaurer une coopération avec les responsables publics locaux, à savoir les représentant·e·s des collectivités locales et régionales autonomes, afin de mettre en œuvre les politiques et pratiques nationales dans le domaine de l'intégration. Renforcer les capacités locales, améliorer leur potentiel d'intégration et proposer l'appui d'expert·e·s pour la création et la mise en œuvre des politiques et pratiques locales dans le domaine de l'inclusion, conformément à leurs compétences décentralisées.

Point de départ : L'évaluation du cadre de l'intégration a démontré que les politiques d'intégration sont élaborées au sein d'un cercle relativement étroit de parties prenantes, qui ne comporte pas suffisamment de représentant·e·s des collectivités locales et régionales ou des institutions publiques au niveau local ;

Processus : Des coordinateurs ou coordinatrices chargés de l'intégration au niveau local ont été désignés dans 18 villes accueillant des bénéficiaires d'une protection internationale ou qui disposent des capacités nécessaires pour héberger des ressortissant·e·s de pays tiers.

Les coordinateurs et coordinatrices ont pris part à une action de sensibilisation destinée à renforcer les capacités des parties prenantes locales en matière d'intégration des ressortissant·e·s de pays tiers, en accordant une attention particulière aux personnes bénéficiant d'une protection internationale. Cette action avait les objectifs suivants : mieux comprendre l'importance de l'intégration au niveau local et la corrélation entre les politiques européennes et nationales et les politiques et pratiques locales ; b. sensibiliser au rôle et à la responsabilité des administrations publiques locales dans la gestion du processus d'intégration au sein de la collectivité ; c. acquérir les compétences nécessaires pour reconnaître les pratiques discriminatoires et prévenir tout traitement discriminatoire de la part des fonctionnaires et expert·e·s au niveau local à l'égard des ressortissant·e·s de pays tiers ; et d. acquérir les compétences nécessaires à l'élaboration et à la mise en œuvre des programmes/modèles d'intégration au niveau local avec la collaboration de diverses parties prenantes participant au processus d'inclusion dans la société.

Les coordinateurs et coordinatrices ont participé à des réunions de coordination avec des représentant·e·s des organes de l'administration publique et des organisations internationales et non gouvernementales. Ils ont apporté une contribution active à la création du Protocole sur l'intégration des personnes bénéficiant d'une protection internationale.

Impact/résultats : Un point de contact a été établi pour la coopération avec les collectivités locales autonomes. Un réseau de coordinateurs et coordinatrices chargés de l'intégration au niveau local a été créé.

Création et mise en œuvre d'une base de données en réseau interministérielle contenant des indicateurs statistiques sur l'inclusion sociale des personnes bénéficiant d'une protection internationale

Type : Politique

Domaine d'intervention : inclusion

Durée : 2021-2022

Objectif : Établir une coopération avec les organes de l'administration publique concernés et les institutions publiques dans les principaux domaines de l'intégration (services sociaux et services de santé, apprentissage linguistique et éducation, emploi, logement et hébergement, naturalisation et discrimination) dans le cadre du processus de collecte et d'analyse des données statistiques concernant la mise en œuvre des mesures et services recommandés dans le domaine de l'intégration.

Point de départ : L'évaluation du cadre de l'intégration a conclu à la nécessité d'améliorer le système mis en place pour suivre et évaluer les résultats des mesures d'intégration mises en œuvre, à savoir les progrès accomplis dans l'intégration des personnes bénéficiant d'une protection internationale, afin de planifier correctement les ressources en fonction des besoins des utilisateurs et utilisatrices et des parties prenantes compétentes.

Processus : Des recherches ont été menées afin d'améliorer le processus de suivi et d'évaluation des effets produits par les politiques d'intégration dans certains domaines clés, en ayant recours à plusieurs indicateurs statistiques précis. Leur principal objectif était de déterminer quelles sont les données statistiques recueillies par les autorités compétentes dans le cadre de leurs activités quotidiennes et de formuler des recommandations sur la manière d'améliorer le processus de collecte de données afin de mieux répondre aux besoins des utilisateurs et utilisatrices. À l'issue de ces recherches, une base de données centralisée contenant des indicateurs statistiques a été créée. Les conclusions de ces recherches ont été publiées dans le document intitulé : « L'inclusion sociale des personnes bénéficiant d'une protection internationale » dans la République de Croatie. En ce qui concerne la coordination des travaux des parties prenantes compétentes, le Bureau des droits humains et des droits de minorités nationales de la République de Croatie a désigné des coordinateurs et coordinatrices, à savoir des représentant·e·s des organes de l'administration publique et des institutions publiques, qui étaient chargés de collecter des données sur l'inclusion sociale des personnes bénéficiant d'une protection internationale. Le processus d'actualisation du contenu de la base de données a été entamé à la fin de l'année 2022.

Impact/résultats : Un point de contact a été établi pour collecter et échanger des données statistiques sur l'inclusion des personnes bénéficiant d'une protection internationale.

Informations complémentaires :

- Rapport : Inclusion sociale des personnes bénéficiant d'une protection internationale dans la République de Croatie, Ph. D. Helena Popović, Ph. D. Margareta Gregurović de l'Institut des migrations et des études ethniques.

FINLANDE

Conseil consultatif pour les relations ethniques (ETNO)

Type : Organe consultatif

Domaine d'intervention : participation sociale et politique

Durée : 2020-2024

Objectif : Le Conseil consultatif pour les relations ethniques (ETNO) joue le rôle de forum de dialogue et de coopération au niveau national. Son objectif principal est de renforcer le dialogue constructif et la collaboration entre les diverses parties prenantes dans les domaines politiques clés. L'ETNO n'est pas un organe décisionnel, mais plutôt une plateforme qui donne aux citoyen·ne·s la possibilité d'influer sur le processus décisionnel.

L'ETNO réunit en son sein des expert·e·s en migration des niveaux national, régional et local, allant des fonctionnaires à des représentant·e·s de la société civile. Parallèlement à l'organe national de l'ETNO, il existe sept conseils consultatifs régionaux pour les relations ethniques, dont la coordination est assurée par le Centre pour le développement économique, les transports et l'environnement (ELY).

L'ETNO est composé de représentant·e·s de six ministères, de chaque parti politique siégeant au Parlement, des organisations patronales et syndicales, des OSC représentant les migrant·e·s et les minorités ethniques, des ETNO régionaux, de l'Association des collectivités territoriales locales et nationales finlandaises et d'expert·e·s permanents.

Les dispositions relatives à la finalité, aux tâches et à la composition du Conseil consultatif pour les relations ethniques sont énoncées dans le Décret gouvernemental 771/2015 (en finlandais).

Point de départ : L'idée de départ de l'ETNO était de créer une plateforme de dialogue participative qui réunirait des expert·e·s et leurs compétences dans différents domaines stratégiques. L'ETNO joue le rôle de plateforme officielle par l'intermédiaire de laquelle les personnes migrantes et les citoyen·ne·s arrivés récemment peuvent prendre part à l'élaboration des politiques, établir des réseaux et partager des informations importantes sur la société.

Processus : Régi par un décret gouvernemental, l'ETNO a un mandat de quatre ans. Il compte 34 membres, comme le stipule ce décret. Les OSC doivent faire acte de candidature et des appels ouverts sont lancés à la fin de chaque mandat. Avant la création de l'ETNO national, des ETNO régionaux sont mis en place pour une durée de quatre dans les Centres pour le développement économique, les transports et l'environnement (ELY). Ils comptent au moins 14 membres, dont la moitié doit représenter des migrant·e·s ou des minorités ethniques.

Une fois mis en place, l'ETNO élabore son propre plan d'action qu'il entend mettre en œuvre pendant son mandat de quatre ans. Le plan d'action actuel couvre la période de 2020 à 2024.

Impact/résultats : Dans le cadre de ce plan d'action, les membres participent à la formulation, à la mise en œuvre et au processus d'examen des différents domaines politiques. Actuellement, l'ETNO a décidé de se concentrer sur les domaines politiques suivants : intégration et migration ; démocratie et droits participatifs ; société civile ; bonnes relations ; et diversité sur le marché du travail. En pratique, cela suppose la création de groupes d'expert·e·s, l'organisation de consultations et

d'ateliers, la coopération à des projets et la participation à des campagnes dans les domaines de travail cités plus haut.

Informations complémentaires :

- Décret gouvernemental sur le Conseil consultatif pour les relations ethniques (en finnois) https://oikeusministerio.fi/en/project?tunnus=OM068:00/2020

- Conseil consultatif pour les relations ethniques

LUXEMBOURG

« Pacte du vivre ensemble »

Type : Politique

Domaine d'intervention : inclusion

Durée : Depuis janvier 2021

Objectif : Le « Pacte du vivre ensemble » a pour objectif de promouvoir la vie en collectivité au niveau local par la communication, l'accès à l'information et la participation des citoyen·ne·s. Une attention particulière est accordée à l'intégration des nouveaux arrivant·e·s, qu'ils soient issus d'une autre communauté ou d'un autre pays. Le « Pacte » s'adresse à l'ensemble de la population, luxembourgeoise ou non, aux jeunes et aux personnes âgées, aux hommes et aux femmes et aux personnes de toutes origines. Son approche à caractère transversal intègre les domaines suivants : apprentissage linguistique, participation citoyenne, démocratie, sport et culture, politique communal en matière d'information et de communication, formation interculturelle, lutte contre la discrimination et médiation, participation politique et développement d'espaces civiques.

Point de départ : La commune est le premier point de repère de toute personne qui arrive dans le pays ou part s'installer ailleurs. Elle joue donc un rôle primordial pour assurer un « vivre ensemble » harmonieux pour tous.

Processus : Par le « Pacte du vivre ensemble », la commune, le SYVICOL et le Ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région s'engagent à collaborer étroitement en vue de créer un processus pluriannuel et dynamique qui met l'accent sur la communication, l'accès à l'information et la participation de toutes les personnes résidant ou travaillant sur le territoire de la commune. Des conseillers pour l'intégration accompagnent la commune tout au long du processus de mise en œuvre du « Pacte du vivre ensemble ».

Le Pacte comporte cinq étapes :

1. L'engagement politique :
2. L'état des lieux et le diagnostic des besoins.
4. Les ateliers citoyens (ateliers thématiques portant sur le champ d'action défini).
5. La mise en œuvre d'une ou de plusieurs des actions définies.
6. L'évaluation effectuée un an après la signature du pacte.

Après la signature officielle du « Pacte » entre la commune, le ministère et le SYVICOL, les communes mettent en place un groupe de pilotage pour gérer le processus au niveau local. Le groupe de pilotage est composé de membres du conseil municipal, de la commission consultative locale pour l'intégration et d'autres personnes ayant une expertise locale (notamment des représentant·e·s de l'administration locale, des établissements scolaires, d'un service pour les personnes âgées, etc.). Le processus du « Pacte » est fondé sur une analyse de la situation qui répond à trois questions : quelle est la situation sociodémographique de la commune ? Quels sont les actions et projets actuellement menés dans le domaine du Vivre ensemble ? Quelles sont les attentes de la population ? À partir de l'état des lieux, le groupe de pilotage choisit un domaine sur lequel il souhaite travailler au cours des 6 prochains mois. Un atelier citoyen est organisé pour développer, à l'échelon local, des projets concrets qui relèvent ce défi. Après la mise en œuvre des projets et des activités, une évaluation est effectuée avant de reprendre le processus : définition des priorités - atelier citoyen - activités - évaluation.

Le ministère met à la disposition des communes un conseiller en intégration qui assure le suivi du processus au niveau local. En ce qui concerne les différentes étapes, des partenaires externes (comme le CEFIS, l'ASTI ou d'autres centres spécialisés) sont à la disposition des municipalités.

Impact : En août 2022, 28 communes avaient signé le « Pacte du vivre ensemble » et d'autres avaient manifesté leur intérêt. Le « Pacte » doit contribuer à la réalisation des objectifs suivants :

- Un meilleur accompagnement des communes par le Ministère de la Famille, de l'intégration et à la Grande Région et ses partenaires.
- Le renforcement des commissions consultatives communales pour l'intégration.
- Une approche participative : implication plus marquée des forces vives de la collectivité et des citoyen·ne·s.
- Une démarche cyclique en évolution constante assortie d'évaluations périodiques.
- Des résultats rapides, visibles et tangibles.

Une évaluation des actions mises en œuvre par la commune est réalisée au bout de six mois afin de tirer des conclusions et/ou des enseignements. Cela permet d'adapter les activités mises en œuvre si elles doivent être renouvelées ou si le choix doit se porter sur d'autres actions plus appropriées. Ces observations servent de base à la communication des leçons de l'expérience aux autres municipalités signataires.

Pour plus d'informations :

Autorité responsable de l'initiative. Ministère de la Famille et de l'Intégration - Département de l'intégration

Partenaires :

- ASTI (Association de Soutien aux Travailleurs Immigrés)
- CEFIS (Centre d'étude et de formation interculturelles et sociales Asbl)
- SYVICOL (Syndicat des Villes et Communes Luxembourgeoises)
- De Reso (société coopérative rassemblant des expert·e·s de différentes origines qui élaborent en commun des approches d'analyse et d'intervention sociétale).

https://mfamigr.gouvernement.lu/fr/le-ministere/attributions/integration/niveau-communal/plan-communal.html

PORTUGAL

Centres de soutien locaux pour l'intégration des personnes migrantes (CLAIM)

Type : Centre de soutien

Domaine d'intervention : politiques d'accueil

Durée : Mise en place en 2013 (en cours)

Objectif : Les CLAIM ont pour but de fournir des informations, des conseils et un soutien décentralisés aux personnes migrantes et réfugiées. Dans certaines régions, les CLAIM sont mobiles afin de toucher des personnes migrantes qui, sans cela, n'auraient pas les moyens de transport ni les ressources financières nécessaires pour accéder aux services fournis. Les CLAIM sont reconnus comme des lieux sûrs pour les personnes migrantes, quel que soit leur statut.

Point de départ : Les CLAIM sont le fruit de partenariats établis par le Haut-Commissariat pour les Migrations (au niveau de l'État) avec les communes, les établissements d'enseignement supérieur et les organisations de la société civile, notamment les associations de migrant·e·s. Il s'agit d'espaces sûrs où des informations et des conseils sont mis à la disposition des personnes migrantes et réfugiées, afin de favoriser leur intégration, en étroite collaboration avec les autorités locales et les principales parties prenantes.

Processus :Il existe actuellement 154 CLAIM dans le pays. Les services proposés vont de l'information au soutien dans différents domaines tels que l'accès à la nationalité, la régularisation du statut juridique des migrant·e·s, le regroupement familial, la reconnaissance des qualifications et l'insertion sur le marché du travail, l'accès à la santé, l'accès à l'éducation et d'autres aspects liés à la vie quotidienne des personnes migrantes et réfugiées. Les CLAIM organisent également des actions liées à la reconnaissance et au respect de la diversité, au dialogue interculturel et interreligieux et à la contribution des migrant·e·s la collectivité locale.

Impact/résultats : Même si les résultats visés lors de la mise en place des CLAIM n'ont pas été définis précisément, il était prévu que ces centres contribuent à l'ancrage local/la décentralisation des services de base qui favorisent l'intégration positive et l'inclusion des personnes migrantes au niveau local. À l'aide d'une équipe spécialisée, le Haut-Commissariat pour les Migrations assure un suivi constant de la capacité des CLAIM à développer des actions associant les partenaires locaux, qui s'attachent notamment à promouvoir l'interculturalisme, l'élaboration de plans municipaux pour l'intégration des migrant·e·s et le partage de bonnes pratiques entre les différents services municipaux. Ce travail de suivi s'appuie sur l'analyse des comptes rendus et des registres de présence des réunions, la publication de rapports statistiques ; les réunions bilatérales de suivi, les réunions entre les CLAIM présents dans certaines régions et les équipes du Haut-Commissariat pour les Migrations, le tutorat et l'assistance apportée aux agent·e·s des CLAIM par l'équipe spécialisées du Haut-Commissariat.

En outre, le Haut-Commissariat pour les Migrations assure la formation initiale et continue des technicien·ne·s des CLAIM dans des domaines comme le dialogue interculturel, la législation (immigration et nationalité), l'accès aux soins de santé, l'enregistrement des personnes mineures, la traite des êtres humains, entre autres.

ESPAGNE

Processus de consultation sur l'élaboration du « Cadre stratégique pour la citoyenneté et l'inclusion, contre la xénophobie et le racisme » (2021-2017)

Type : Politique

Domaine d'intervention : droits humains et lutte contre la discrimination

Durée : Février 2019 à juin 2022 (29 mois)

Objectif : Cette politique a pour objectif principal d'entamer un processus de dialogue et de participation et de parvenir à un consensus entre les parties prenantes concernées à travers la conception et l'élaboration d'un « **Cadre stratégique pour la citoyenneté et l'inclusion, contre la xénophobie et le racisme** » (2021-2017) (ci-après le Cadre stratégique).

Point de départ : L'évolution de la société exige une réponse globale et efficace pour relever les nouveaux défis posés par les attitudes racistes et xénophobes et leurs manifestations, et pour garantir la protection et la jouissance des droits humains, des libertés fondamentales et de la dignité humaine.

Ainsi, sept ans après le dernier « Plan stratégique pour la citoyenneté et l'intégration » (PECI 2011-2014) et dix ans après l'approbation de la « Stratégie globale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée », il était primordial que le gouvernement espagnol lance un nouveau cadre programmatique pour promouvoir l'inclusion des personnes immigrées et des personnes demandeuses et bénéficiaires d'une protection internationale, et pour prévenir et combattre la xénophobie, le racisme et les autres manifestations d'intolérance qui y sont associées.

Processus : Les activités menées durant le processus de consultation se sont fondées sur les principes du dialogue, de la participation et du consensus. Le processus de consultation a permis de recueillir les avis et les contributions des parties prenantes concernées dans le cadre d'une approche multiniveau et multi-parties prenantes. Les différents projets de Cadre stratégique ont été examinés par des représentant·e·s de l'administration, des organismes publics, des organisations de la société civile, des expert·e·s universitaires, des associations d'immigré·e·s et par les citoyens et citoyennes intéressés par la question, et ils ont donc été modifiés au cours du processus pour tenir compte des propositions formulées. Le processus de consultation s'est achevé par un projet final de Cadre stratégique, qui devrait être adopté dans les mois à venir.

Le processus de consultation a été mis en œuvre en plusieurs phases :

- <u>Première phase (février 2019 – février 2020).</u> Durant cette phase, l'équipe a examiné les anciens « Plans stratégiques pour la citoyenneté et l'intégration » en vigueur au cours des périodes 2007-2010 et 2011-2014. Elle s'est également penchée sur l'ancienne « Stratégie globale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée », en vigueur depuis 2011. Des consultations avec des organisations de la société civile et des expert·e·s ont eu lieu au cours de cette phase (en novembre, décembre 2019 et janvier 2020). Enfin, l'équipe a tenu des réunions bilatérales avec des services ministériels dans le but de recueillir des informations sur les politiques programmées ou déjà adoptées à l'intention des personnes migrantes.

- Deuxième phase (juin 2020 – septembre 2021). Durant cette phase, l'équipe a élaboré un premier projet de Cadre stratégique sur la base des résultats obtenus lors de la première phase de consultations. Elle a par ailleurs mené des consultations avec les administrations nationales, le Conseil général du pouvoir judiciaire (CGPJ) et le bureau du procureur général. Cette phase a abouti à la rédaction d'un second projet de Cadre stratégique.
- Troisième phase (octobre 2021 – juin 2022). Au cours de cette phase, l'équipe a mené des consultations supplémentaires auprès des pouvoirs publics nationaux, régionaux et locaux et d'autres organismes publics concernés.

En mai et juin 2022, le projet de Cadre stratégique a fait l'objet d'une consultation publique afin de faire connaître cette initiative et de recueillir les avis, les commentaires et les suggestions des citoyen·ne·s et des autres parties prenantes sur ce dispositif. L'objectif de cette consultation était « d'examiner et de confirmer les axes prioritaires du Cadre stratégique et de veiller à son appropriation par les fonctionnaires engagés dans la promotion de la citoyenneté et de l'inclusion et dans la prévention de la xénophobie, du racisme et des autres formes d'intolérance qui y sont associées en Espagne ».

La procédure a été portée à la connaissance des personnes susceptibles d'être intéressées en la publiant dans la « rubrique réservée à la participation citoyenne » du site web du Ministère de l'Inclusion, de la Sécurité sociale et des Migrations.

Les étapes du processus de consultation du public sont les suivantes :

- Publication d'une enquête en ligne s'adressant à l'ensemble de la population (le délai de réponse à la consultation était compris entre le 9 mai et le 27 juin).
- Premier atelier sur le Cadre stratégique (2 juin 2022), organisé sur place au siège du Ministère de l'Inclusion, de la Sécurité sociale et des Migrations, avec la collaboration des parties prenantes institutionnelles, de la société civile, d'organisations de personnes immigrées, de représentant·e·s syndicaux, d'expert·e·s du secteur privé et du monde universitaire.
- Second atelier sur le Cadre stratégique (22 juin 2022), organisé en ligne avec la participation de parties prenantes institutionnelles, de la société civile, d'organisations de personnes immigrées, de représentant·e·s syndicaux et d'expert·e·s du secteur privé et du monde universitaire.

Toutes les informations ont été rassemblées et utilisées pour l'examen et l'élaboration du projet final de Cadre stratégique (qui devrait être adopté dans les mois à venir). Les trois phases du processus de consultation ont mobilisé 15 services ministériels, 7 communautés autonomes, 57 entités locales (dont 21 par l'intermédiaire du Réseau des cités interculturelles [RECI]), 8 expert·e·s universitaires, 2 représentant·e·s de syndicats et 70 organisations de la société civile.

De même, le Cadre stratégique a été soumis pour examen et observation aux organes consultatifs sur l'intégration et l'égalité de traitement suivants : Forum pour l'intégration sociale des personnes immigrées (FISI) ; Conseil pour l'élimination de la discrimination raciale ou ethnique (CEDRE) ; Commission interministérielle des étrangers, Accord de coopération institutionnelle contre le racisme, la xénophobie, la LGBTIphobie et les autres formes d'intolérance.

Enfin, pour respecter le principe de la participation des enfants et des jeunes, principe directeur consacré par la Convention relative aux droits de l'enfant, la population des enfants et des jeunes a participé directement, grâce à l'UNICEF, au processus de consultation sociale du Cadre stratégique.

Impact/résultats : Le processus de consultation a abouti à un projet final de Cadre stratégique prêt à être examiné et adopté conformément aux procédures gouvernementales habituelles (en attente d'approbation). Des évaluations à mi-parcours du Cadre stratégique sont prévues en 2024 et 2026, ainsi qu'une évaluation finale en 2027. Il y a lieu de préciser que le Cadre stratégique prévoit un système d'indicateurs pour réaliser les évaluations et vérifier que les objectifs fixés ont été respectés.

Informations complémentaires :

Autorités principales :

- Observatoire espagnol du racisme et de la xénophobie (OBERAXE) - Direction générale de l'Aide humanitaire et de l'Inclusion sociale de l'immigration
- Ministère de l'Inclusion, de la Sécurité sociale et des Migrations.

Partenaires pour la mise en œuvre :

- Observatoire espagnol du racisme et de la xénophobie (OBERAXE) - Direction générale de l'Aide humanitaire et de l'Inclusion sociale de l'immigration du Ministère de l'Inclusion, de la Sécurité sociale et des Migrations.

https://www.el-futuro-es-la-inclusion.es/

CATALOGNE : Accord interadministratif pour le financement des politiques en matière de migration, personnes réfugiées et de lutte contre le racisme entre le Gouvernement de catalogne et les autorités locales

Type : document cadre

Domaine d'intervention : droits humains et lutte contre la discrimination, inclusion, politiques d'accueil

Durée : 2022-2026 (janvier à décembre de chaque année)

Objectif : L'objectif de cette initiative est de coordonner efficacement les politiques en matière de migration, d'asile et de lutte contre le racisme au niveau local. En outre, l'initiative cherche à établir un cadre théorique solide pour les interventions liées à ces politiques, en se concentrant sur divers aspects cruciaux. Il s'agit notamment d'améliorer l'accueil des personnes migrantes en Catalogne, de promouvoir des politiques qui garantissent une égalité effective pour les personnes migrantes et racisées, de favoriser un sentiment d'appartenance plus fort au sein des communautés grâce à la création de projets et de programmes dédiés, et d'intégrer des politiques antiracistes dans tous les secteurs de l'administration locale. En outre, l'initiative vise à apporter un soutien essentiel aux politiques d'accueil adaptées aux besoins des personnes réfugiées, afin de relever et d'atténuer les défis auxquels elles peuvent être confrontés.

Dans ce cadre, les programmes éligibles au financement sont les suivants :

- Embauche de professionnel·le·s : Il s'agit de postes tels que celui de responsable de l'accueil, de responsable de la politique de migration et de lutte contre le racisme, chargé de coordonner et d'intégrer les politiques et de développer des projets pilotes en fonction des conditions et des besoins locaux. Il s'agit également d'autres postes de soutien professionnel consacrés à la gestion des migrations, à la lutte contre le racisme et aux politiques en faveur d'une vie digne et partagée. Ces fonctions englobent le personnel administratif qui contribue à la gestion de l'accueil, des questions liées à la migration et des rapports, entre autres tâches.
- Programmes de formation pour le service de premier accueil : Ces programmes comprennent la formation professionnelle, des propositions visant à impliquer la communauté migrante et la société catalane à travers le processus participatif, et des parcours d'accueil complets avec des modules (A, B et C) qui offrent un contenu significatif pour les bénéficiaires cibles du service.
- Services d'accueil spécialisés : Cette catégorie comprend des services tels que la formation linguistique, l'interprétation, la traduction et la médiation, ainsi que des services juridiques et une assistance à la régularisation, y compris le traitement des procédures d'immigration. Elle couvre également le soutien aux processus de regroupement familial, les actions d'accueil adaptées aux personnes demandant une protection internationale et le statut de réfugié, et les campagnes de sensibilisation liées à la loi sur l'égalité et la non-discrimination et au cadre juridique contre le racisme. Un projet de ce dernier est en cours de préparation au moment de la rédaction du présent document (octobre 2023).
- Intégration des politiques de migration et de lutte contre le racisme : Il s'agit d'actions visant à adapter les services publics pour garantir l'égalité des chances, de programmes visant à prévenir les irrégularités administratives ou à traiter les questions de post-irrégularité, et de l'élaboration de plans, d'études, de programmes ou de projets traitant du racisme. Cela englobe à la fois le racisme au sein de l'administration (racisme institutionnel) et au sein de la société.
- Promotion d'un sentiment d'appartenance collective : Ces actions visent à mettre en valeur la diversité des références sociales et le patrimoine social et culturel, qui peut inclure des pratiques, des références et des connaissances en matière d'action communautaire. Elles visent également à reconnaître les origines et les connaissances des populations migrantes ou racisées, y compris la formation et la reconnaissance linguistiques, ainsi que la formation dans leur pays d'origine.
- Promotion d'une vie digne et partagée : Il s'agit d'actions visant à supprimer les obstacles à l'égalité matérielle, à lutter contre la ségrégation démographique, éducative et urbaine, et à mettre en œuvre des campagnes et des initiatives de formation pour les professionnel·le·s des services publics, les réseaux de la société civile et les membres de la communauté, axées sur la compréhension et la lutte contre le racisme.

Point de départ : Les municipalités, qui sont le niveau de gouvernement le plus proche des citoyen·ne·s, jouent un rôle essentiel dans la mise en œuvre des politiques visant à promouvoir l'égalité, à favoriser un sentiment d'appartenance et à lutter contre le racisme. Le gouvernement de Catalogne est responsable de la gestion des services d'accueil et des services sociaux dans la région et est tenu d'assurer la mise en œuvre complète de ces politiques. Cela implique de coordonner celles-ci au niveau local et de fournir les fonds nécessaires. L'accord interadministratif sert de mécanisme pour garantir des éléments clés tels qu'un soutien financier adéquat, une coordination

interadministrative et une coopération visant à atteindre des objectifs ciblés dans les domaines de la migration, l'accueil des personnes réfugiées et de la lutte contre le racisme.

Processus : Le processus comprend plusieurs phases :

- Les municipalités de plus de 20 000 habitant·e·s et les conseils de comté agissant au nom des municipalités de moins de 20 000 habitant·e·s deviennent signataires de l'accord interadministratif.
- Le ministère de l'égalité et des féminismes devient responsable de l'établissement des orientations politiques, des fondements des projets et des allocations financières que les entités locales peuvent recevoir dans le cadre de l'accord interadministratif.
- Les entités locales, compte tenu de leurs besoins spécifiques et des conditions locales, hiérarchisent les orientations politiques dans le cadre de l'accord interadministratif et engagent des négociations avec le ministère de l'égalité et des féminismes.
- L'accord peut faire l'objet de modifications annuelles sur des aspects spécifiques, selon les besoins, malgré sa durée de quatre ans.
- Les entités locales doivent élaborer un plan d'action qui précise le raisonnement qui sous-tend les politiques mises en œuvre et la stratégie d'exécution des actions, projets et programmes associés.
- Les entités locales facilitent les discussions et les évaluations des progrès réalisés dans la mise en œuvre des actions convenues en organisant des réunions bilatérales annuelles de suivi, auxquelles participent chaque municipalité et le ministère de l'égalité et des féminismes.
- Les entités locales soumettent des rapports annuels sur les résultats afin d'évaluer l'impact et l'efficacité de ces efforts.

Impact/Résultats : Les résultats de cette initiative comprennent l'amélioration des systèmes d'accueil des migrants, la promotion d'une meilleure cohésion sociale, le renforcement du sentiment d'appartenance collective, l'intégration de politiques visant à éliminer le racisme et l'amélioration de l'égalité effective entre les individus.

Informations complémentaires : Le budget du plan d'action est de 11 290 311, 38 euros. Il est déterminé par l'évaluation de divers indicateurs, dont la population totale, la proportion de la population migrante, le pourcentage d'élèves issus de l'immigration dans les écoles, le taux approximatif d'individus confrontés à des irrégularités administratives et le pourcentage d'individus supervisant le regroupement familial, entre autres facteurs.

ROYAUME-UNI

Programme en faveur des zones d'intégration

Type : programme

Domaine d'intervention : inclusion

Durée : avril 2018 - mars 2021

Objectif : le livre vert sur la stratégie des communautés intégrées, publié en mars 2018, invitait à donner son avis sur la vision du gouvernement britannique de mettre en place des « communautés

fortes et intégrées où des personnes de tous les milieux vivent, travaillent, apprennent et socialisent ensemble sur la base de droits, de responsabilités et d'opportunités partagés ».

Point de départ : les problèmes d'intégration ne sont pas les mêmes dans tout le pays. L'interaction entre la démographie, les schémas de migration, la géographie physique, l'histoire industrielle et l'économie locale dans chaque lieu crée un ensemble unique de défis.

Processus : le programme en faveur des zones d'intégration (PZI) a donc mobilisé des ressources locales et nationales autour d'un objectif commun : créer des communautés intégrées, mieux comprendre et relever les défis spécifiques à un lieu, en s'appuyant sur les meilleures pratiques existantes et les atouts locaux.

Le gouvernement britannique a coopéré avec cinq autorités locales (Blackburn avec Darwen, Bradford, Peterborough, Walsall et Waltham Forest) qui ont fait preuve d'une grande compréhension des défis auxquels elles étaient confrontées.

Chaque zone a élaboré une stratégie d'intégration locale décrivant les activités qu'elle réalisera pour relever les défis spécifiques à sa situation et évaluer les impacts de ces travaux. Vous pouvez consulter chaque stratégie locale en cliquant sur les liens suivants :

- Blackburn avec Darwen
- Bradford
- Peterborough
- Walsall
- Waltham Forest

Le plan de mise en œuvre fait partie intégrante de la stratégie et présente de nombreux projets visant à favoriser une meilleure intégration au sein de la communauté. Cette approche nous aidera à apprendre ce qui fonctionne et à l'appliquer dans d'autres lieux, ce qui contribuera à améliorer l'intégration dans d'autres domaines.

Impact : le gouvernement britannique a entrepris une évaluation du programme en faveur des zones d'intégration. L'évaluation s'est concentrée sur trois types d'intervention : liaison entre les écoles, conversations communautaires et ambassadeurs communautaires.

Le programme Liaison entre les écoles est un programme qui facilite la mixité sociale entre les écoles dans les zones dont les communautés sont considérées comme victimes de la ségrégation. Il s'est avéré que le programme avait un effet positif sur les élèves et qu'il contribuait à l'amélioration des résultats liés au PZI dans les écoles participantes, notamment en aidant les élèves à interagir plus facilement avec des jeunes d'ethnies, de religions et de milieux économiques différents, et en améliorant la compréhension des élèves à l'égard de races, de religions et de cultures différentes.

Les conversations communautaires sont des événements qui ont permis de créer des espaces sûrs permettant aux membres de la communauté de participer à des débats facilités sur des sujets liés à l'intégration tels que la race, la culture et la religion. L'évaluation a montré que le projet avait été bien accueilli par les participants, qui ont jugé leur expérience positive et ont éprouvé un sentiment de fierté et de satisfaction d'avoir été impliqués. Elle a également montré qu'il pouvait exercer une influence sur certaines réalisations de la mixité sociale.

Les ambassadeurs communautaires ont fourni une formation et un soutien aux bénévoles locaux dans le but de développer des compétences leur permettant de jouer localement un rôle moteur dans la défense des valeurs d'intégration au sein de leurs communautés. Le modèle a eu plusieurs effets positifs, par exemple l'amélioration de l'aptitude des ambassadeurs à dialoguer avec des personnes d'horizons différents et leur motivation à apporter des améliorations au niveau local. Il faut cependant davantage de données factuelles pour déterminer dans quelle mesure les ambassadeurs formés ont une incidence sur leurs communautés locales. L'évaluation a permis d'identifier les facteurs qui méritent d'être reproduits dans les futurs programmes, ainsi que les moyens par lesquels le programme aurait pu avoir un impact encore plus fort.

ASSEMBLÉE DES RÉGIONS D'EUROPE

EU-Belong

Type : Projet

Domaine d'intervention : inclusion

Durée : Janvier 2022 à janvier 2025 (date de présentation du rapport : février 2023)

Objectif : Le projet EU-Belong vise à améliorer l'inclusion socio-économique et le sentiment d'appartenance des personnes migrantes à travers l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies d'intégration dans les différentes régions européennes, en adoptant une approche résolument interculturelle et multi-parties prenantes qui met l'accent sur les principes d'égalité, de diversité et d'interaction positive. Il y parvient en renforçant les capacités de 11 régions européennes et en encourageant leur coopération avec les administrations publiques locales et les autres parties prenantes publiques et privées afin de concevoir et d'adopter des stratégies d'intégration interculturelle régionales.

Point de départ : L'approche interculturelle du Conseil de l'Europe sert de guide à la méthodologie d'ensemble du projet et à la conception de stratégies d'intégration régionale. Dans le cadre du projet EU-Belong, la recherche, les méthodologies, les outils et les pratiques qui ont fait le succès du programme des Cités interculturelles sont adaptés et mis en œuvre au niveau régional. Les régions jouent un rôle clé dans la réussite des processus d'intégration.

Processus : Ce projet financé par l'UE et dirigé par l'Assemblée des régions d'Europe réunit 11 régions de 8 pays différents : Catalogne (Espagne), Navarre (Espagne), Poméranie (Pologne), Poznan (Pologne), Emilie-Romagne (Italie), Donegal (Irlande), Arad (Roumanie), Timis (Roumanie), Salzbourg (Autriche), Leipzig (Allemagne), Västra Götaland (Suède). En outre, le consortium compte sur l'expertise technique de l'Instituto de Cooperazione Economica Internazionale (ICEI), qui est également le point de contact national en Italie pour le programme ICC et d'ART-ER (qui travaille en collaboration avec la région d'Emilie-Romagne).

L'Assemblée des régions d'Europe est le plus large réseau indépendant de régions dans le grande Europe. Elle regroupe des membres allant de la Norvège à la Turquie et de la Géorgie au Portugal. L'ARE a été créée en 1985 pour nouer des liens entre les régions dans le but d'améliorer les politiques et pratiques régionales par l'apprentissage mutuel, le transfert de connaissances et le renforcement des capacités et de faire entendre la voix des régions dans l'élaboration des politiques européennes.

Le projet EU-Belong repose sur un processus en 5 étapes :

1 Renforcement des capacités et apprentissage mutuel

Après une évaluation participative des besoins, les partenaires élaborent et proposent 3 modules de formation en ligne pour les responsables régionaux, les fonctionnaires et les parties prenantes locales afin de consolider leurs connaissances relatives aux concepts et aux méthodes d'intégration interculturelle. Une formation en ligne est dispensée à environ 150 responsables du secteur public ou privé dans chaque région (1 650 personnes au total).

Une deuxième phase est consacrée à l'apprentissage mutuel, dans le cadre de l'organisation de laboratoires d'apprentissage régionaux d'une durée de trois jours avec plusieurs parties prenantes. Ils visent à accroître les compétences des principaux acteurs/actrices dans la planification et la mise en œuvre de stratégies d'intégration efficaces. Les participant·e·s échangent et facilitent l'apprentissage mutuel entre les parties prenantes directement concernées par les activités de conception conjointe menées à l'étape 3.

2 Élaboration d'un cadre type général pour les stratégies d'intégration régionales

Afin de mettre au point et de valider un cadre de politique et de gouvernance régional multiniveau et multi-parties prenantes pour l'élaboration et la mise en œuvre de stratégies d'intégration interculturelle au niveau régional, les partenaires examinent en premier lieu les bonnes pratiques européennes transposables, puis évaluent les contextes d'intégration régionaux (questionnaire sur l'intégration régionale + rapport).

Le modèle final aboutit, pour la première fois dans l'UE, à un cadre général pour l'intégration interculturelle au niveau régional, axé sur les compétences, les politiques et les pratiques des autorités régionales et sur leurs liens avec les institutions locales/nationales.

Ce modèle de cadre sert de guide aux régions partenaires pour le développement de leurs propres stratégies d'intégration interculturelle sur trois ans (étape 3), et il est mis à la disposition des autres administrations publiques régionales qui souhaitent élaborer des stratégies d'intégration interculturelle.

3 Élaboration conjointe multi-parties prenantes de 11 stratégies régionales

Sur la base du cadre type général élaboré à l'étape 2, les régions partenaires mènent à bien un processus d'élaboration conjointe comprenant les étapes suivantes :

- Mise en place de plateformes régionales multi-parties prenantes

Les plateformes multi-parties prenantes apportent un soutien à la **conception, à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des stratégies d'intégration** en créant un « espace sûr » propice à un dialogue structuré entre des partenaires dont les points de vue, les intérêts et les compétences divergent. Elles contribuent également à instaurer la confiance et le respect mutuel, en favorisant un environnement où les parties prenantes peuvent faire naître de nouvelles idées pour relever des défis communs et proposer des stratégies d'intégration et des actions pilotes.

En outre, les plateformes apportent une contribution importante au **renforcement du système de reddition de comptes**, en augmentant les chances de réussite et en garantissant une large adhésion aux résultats et leur pérennité.

- Réunions d'élaboration conjointe multi-parties prenantes

La phase de consultation est un processus intensif au cours duquel les représentant·e·s des parties prenantes se joignent aux fonctionnaires régionaux pour travailler ensemble avec le soutien de spécialistes et d'expert·e·s pour l'élaboration conjointe.

À l'issue des activités de consultation, chaque plateforme multi-parties prenantes présente un rapport contenant les avis, les besoins et les priorités des parties prenantes concernées sur le(s) thème(s) ciblé(s), les activités potentielles à mener à l'échelon local, ainsi que les risques et les mesures d'atténuation.

- Élaboration d'une stratégie d'intégration interculturelle dans 11 régions européennes

À partir des contributions fournies par la plateforme multi-parties prenantes, chaque région met au point et valide sa stratégie d'intégration interculturelle sur trois ans en appliquant une démarche de la « théorie du changement » afin d'expliquer comment la stratégie est censée conduire au changement souhaité.

Le plan stratégique est décrit comme une feuille de route pour passer d'une situation initiale à un changement positif, en mettant l'accent sur les interconnexions entre les objectifs généraux et les résultats voulus, en précisant les actions, les acteurs et actrices, les ressources, le calendrier et les indicateurs.

La stratégie contient des engagements de la part de l'autorité régionale concernée ainsi que des parties prenantes (institutions, organisations de la société civile, entreprises, etc.) à entreprendre des actions spécifiques pour promouvoir la diversité, l'égalité et l'inclusion dans leurs activités.

4 Essais pilotes

Sur la base de sa stratégie d'intégration interculturelle, chaque région sélectionne un projet pilote parmi ceux qui font partie de la stratégie, afin de tester de nouvelles mesures (comme des services, des outils, etc.) qui contribueront à la réalisation des objectifs de la stratégie régionale.

5 Modélisation, diffusion et intégration

L'expérience acquise en matière de conception et de mise en œuvre conjointes de stratégies d'intégration interculturelle sera évaluée et l'ensemble du processus et de ses résultats sera modélisé dans un rapport complet.

Pour diffuser les résultats du projet et intégrer l'approche interculturelle dans tous les domaines politiques, quatre groupes de transfert des connaissances ont été mis en place autour d'enjeux sociétaux :

- Où les gens vivent-ils ?
- Les compétences de demain
- Comment les gens travaillent-ils et créent-ils ?
- Des sociétés en bonne santé

Impact/résultats : L'objectif est de faire en sorte que toutes les personnes et organisations bénéficiaires puissent accéder aux résultats du projet EU-Belong et les utiliser. En effet, les méthodologies et les bonnes pratiques développées par le projet sont également utiles aux politiques

sectorielles, et ne se limitent pas aux parties prenantes concernées par les problèmes de migration et d'inclusion. L'approche interculturelle est particulièrement innovante et constitue un outil au service de sociétés plus harmonieuses, innovantes et résilientes. Les groupes de transfert de connaissances facilitent l'apprentissage mutuel autour de défis communs et donnent accès à différentes formes d'activités de transfert de connaissances en ligne et en personne. Le projet devrait par ailleurs contribuer à :

- Accroître les capacités dans le domaine des compétences interculturelles par l'apprentissage de la formulation des politiques dans 11 régions.
- Renforcer les capacités pour développer et mettre en œuvre une collaboration multi-parties prenantes structurée et durable.
- Améliorer la coopération entre les différents niveaux de l'administration publique.
- Promouvoir une approche interculturelle donnant forme à 11 stratégies régionales
- Renforcer le rôle de l'administration régionale dans la promotion des politiques d'intégration et d'inclusion.
- Intégrer l'approche interculturelle dans les politiques sectorielles (emploi, éducation, services sociaux et de santé, logement...).
- Promouvoir l'élaboration conjointe ; 165 parties prenantes locales (à court/moyen terme) participent officiellement au processus de conception conjointe et coopèrent avec les régions pour élaborer et mettre en œuvre des stratégies d'intégration.
- Favoriser le partage des connaissances : 40 autres régions de l'UE sont concernées par des activités de partage des connaissances ; au moins 15 organisations et institutions compétentes œuvrant au niveau de l'UE en faveur de l'intégration des ressortissant·e·s de pays tiers participent directement au partage des connaissances.
- Renforcer les cadres mis en place pour l'échange d'expériences et d'enseignements entre les administrations régionales européennes dans le domaine de l'intégration des ressortissant·e·s de pays tiers, en adoptant une solide approche interculturelle transversale afin de garantir des politiques régionales globales et effectives.

Informations complémentaires :

Site web EU-Belong : https://aer.eu/eu-projects/eu-belong/

L'INTERCULTURALISME AU-DELA DE L'EUROPE : INFORMATIONS ET PRATIQUES DU CANADA

Observations sur l'approche du Canada en matière d'intégration des personnes immigrées

Dans le cadre du modèle de migration gérée du Canada, l'établissement/l'intégration est considéré comme un pilier essentiel pour atteindre les objectifs du Canada en matière d'immigration, à savoir la croissance économique et la prospérité, ainsi que l'édification d'une société inclusive et harmonieuse. L'approche du Canada en matière d'intégration se fonde sur l'inclusion sociale et l'adaptation mutuelle des nouveaux arrivant·e·s et des acteurs de la société - une démarche pouvant être qualifiée d'**approche bidirectionnelle**. Cet espace complexe met en jeu un large éventail de parties prenantes et de rôles partagés.

Des lois/politiques inclusives et des programmes favorisant l'égalité pour tous les citoyen·ne·s et personnes immigrées.

- **Des lois inclusives :** Les lois inclusives du Canada sont ancrées dans la *Charte canadienne des droits et libertés* de 1981 qui contient des dispositions relatives à l'égalité et à la non-discrimination. La Loi sur la citoyenneté de 1977, la *Loi canadienne sur les droits de l'homme* de 1977, la *Loi sur les langues officielles* de 1985, la *Loi sur le multiculturalisme canadien* de 1988 et la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* de 2001 veillent au respect de ces principes.
- **Des programmes adaptés :** Des programmes ont été mis en place pour soutenir les personnes immigrées selon un continuum - des services d'établissement/réinstallation aux programmes du marché du travail (y compris ceux qui soutiennent la reconnaissance des qualifications étrangères), en passant par les programmes de santé, d'éducation et d'aide sociale.
- **Un engagement sociétal :** Le modèle canadien est fondé sur la participation d'une grande diversité de parties prenantes de la société, des administrations fédérales, provinciales/territoriales et municipales aux institutions publiques, en passant par les dirigeant·e·s d'entreprises, les associations professionnelles et la population canadienne.

Relations locales/fédérales

L'intégration des personnes immigrées ne relève pas uniquement de la responsabilité fédérale, mais fait intervenir également d'autres niveaux de l'administration. Bien que les mandats du Gouvernement du Canada et des gouvernements provinciaux/territoriaux soient clairement distincts dans un certain nombre de domaines, les provinces et les territoires étant responsables de l'éducation et de la santé, les **responsabilités sont partagées en matière d'immigration, d'établissement et de marché du travail.** En ce qui concerne l'établissement, le Gouvernement du Canada a surtout conclu des **accords bilatéraux avec les provinces/territoires**, mais il existe une coopération multilatérale permanente sur les grandes questions transversales et les principales initiatives. Un **accord distinct a été mis en place avec la province de Québec.** Il prévoit que le gouvernement de la province est responsable de la sélection, de l'administration, de la conception et de la prestation des services d'établissement et de réinstallation financés par le gouvernement fédéral. Les **municipalités** jouent également un rôle, car des domaines importants pour les personnes immigrées comme le logement, les transports publics et les services communautaires rentrent dans leur champ de

compétences. Comme elles relèvent de la juridiction des provinces et des territoires, elles jouent un rôle dans les relations entre la fédération et les provinces/territoires.

Pour la période 2022 - 2023, le Canada a investi près de **1 097 milliards CAD** dans le soutien à l'établissement et à l'intégration des nouveaux arrivant·e·s à l'extérieur de la province du Québec. Ce financement est investi dans des fournisseurs de services tiers et des communautés francophones, dans les provinces et territoires (hors Québec) afin de fournir des services d'établissement.

Approche intersectionnelle

L'analyse comparative entre les sexes Plus (ACS+) désigne l'approche du Canada pour intégrer une dimension intersectionnelle de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion dans toutes les initiatives gouvernementales. S'agissant du ministère Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC), outre l'obligation d'appliquer l'ACS+ inscrite dans la Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés, les questions intersectionnelles relatives au genre sont intégrées dans de nombreux secteurs d'activité du Programme d'établissement d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC).

Le Canada a lancé récemment la ***Stratégie canadienne de lutte contre le racisme 2019-2022*****,** qui s'inspire d'une vision du Canada où tous les Canadien·ne·s bénéficient d'un accès et d'une participation équitables aux sphères économique, culturelle, sociale et politique. La somme de 45 millions CAD sur trois ans a été affectée à cette stratégie. Ce programme est dirigé par Patrimoine canadien.

Programmes inclusifs

Approche territorialisée

IRCC a adopté une approche axée sur l'établissement dans son ***Programme d'immigration au Canada atlantique*** ***(PIC) et dans son*** ***Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord*** ***(RNIP)*** en renforçant le rôle de l'employeur/employeuse et des collectivités locales dans l'établissement et le maintien en place des employé·e·s nouvellement arrivés et de leurs familles, en coordination avec des organismes offrant des services d'établissement aux immigré·e·s, financés par le gouvernement fédéral ou les provinces. Dans le cadre du PIC, les employeurs/employeuses s'engagent à :

- collaborer avec l'organisme offrant des services d'établissement aux immigré·e·s afin de garantir que l'employé·e nouvellement arrivé·e et sa famille font l'objet d'une évaluation de leurs besoins et d'un plan d'établissement personnalisé,
- apporter un soutien à l'accès des nouveaux arrivant·e·s aux services d'établissement (y compris un soutien financier éventuel), selon l'évaluation effectuée par l'organisme offrant des services aux personnes immigré·e·s, et
- démontrer que leur lieu de travail est accueillant dans le cadre d'une formation sur les compétences interculturelles.

Le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord adopte une approche différente de l'établissement et de l'intégration. Onze (11) communautés ont été sélectionnées pour tester une nouvelle approche de l'immigration communautaire dans le but d'encourager le maintien en place à long terme des personnes immigrées. Être une « communauté accueillante » signifie :

- Faire valoir les avantages de l'immigration auprès des membres de la communauté et des employeurs et employeuses.
- Mettre en relation les nouveaux arrivant·e·s et les membres établis de la communauté, afin qu'ils leur apportent un accompagnement et un soutien.
- Mettre les nouveaux arrivant·e·s en contact avec les services d'établissement et d'autres services sociaux de base après leur arrivée.

Partenariats locaux en matière d'immigration (PLI) : Le Canada finance diverses parties prenantes pour qu'elles œuvrent en faveur de communautés accueillantes à l'échelon local. Il s'agit notamment des fournisseurs de services et des municipalités. Les partenariats locaux en matière d'immigration (PLI) sont une pratique novatrice parmi les initiatives communautaires qui vise à aider les communautés locales à prendre conscience de la valeur et des avantages apportés par les personnes nouvellement arrivées et de l'importance de travailler avec divers partenaires locaux et régionaux et parties prenantes pour permettre l'intégration sociale et économique. Ils rassemblent des fournisseurs de services, des organismes d'aide à l'établissement, des groupes communautaires, des employeurs et employeuses et bien d'autres organisations afin de créer une communauté accueillante et inclusive pour les nouveaux arrivant·e·s.. Compte tenu du succès qu'a connu le modèle des PLI, le réseau de partenariat s'est étoffé au cours de la dernière décennie, passant de 45 à 86 PLI à travers le Canada (hors Québec), dont un nouveau type de partenariats zonaux en matière d'immigration (PZI) destiné spécialement aux partenariats dans les localités de petite taille et les communautés rurales. Les données disponibles montrent que les partenariats les plus efficaces sont ceux qui sont accueillis ou gérés par une municipalité, en particulier lorsqu'il s'agit d'obtenir des financements supplémentaires. Près de 40 % des PLI sont gérés par des administrations municipales, qui jouent un rôle clé dans la mise en place de réseaux de partenariat, la sélection d'un ensemble adapté de parties prenantes locales et la fourniture du financement municipal et de l'infrastructure nécessaires à la viabilité à long terme des partenariats.

Les partenariats locaux pour l'immigration (PLI) ont montré leur efficacité pour sensibiliser le public aux besoins récents des nouveaux arrivant·e·s, réunir les parties prenantes locales pour repérer les lacunes des services et favoriser une réponse systémique aux défis croissants en matière d'établissement et d'intégration. En réponse à la pandémie de COVID-19, de nombreux PLI ont joué un rôle de premier plan dans l'organisation des événements publics et la sensibilisation à l'impact du COVID-19 sur les nouveaux arrivant·e·s vulnérables, ainsi que sur le racisme systémique, la discrimination et la xénophobie subis par certaines communautés. Plus récemment, les PLI ont répondu à l'action humanitaire du gouvernement du Canada pour la réinstallation urgente des réfugié·e·s afghans et pour l'aide aux Ukrainien·ne·s cherchant refuge au Canada en mobilisant rapidement des partenaires locaux autour des besoins immédiats en matière de logement, de santé, de transport, d'éducation et de soutien social.

Approche intersectionnelle

Citons à titre d'exemple de programme dans ce domaine, **l'Initiative pilote pour aider les nouvelles arrivantes racisées** lancée à la fin de 2018 – et prolongée en 2023 - pour faire face aux multiples obstacles à l'entrée sur le marché du travail et à la progression de carrière auxquels sont confrontées les nouvelles arrivantes ratissées au Canada.