

Le Congrès des pouvoirs locaux et régionaux



15^e SESSION PLENIERE
CG(15)16REP
15 avril 2008

Une approche sociale de la lutte contre le racisme aux niveaux local et régional

Sherma Batson, Royaume-Uni (R, SOC)
Viatcheslav Rogov, Fédération de Russie (L, GILD)

Exposé des motifs
Commission de la cohésion sociale

Résumé :

La lutte contre le racisme sous ses diverses formes, qu'il s'agisse de violence, de crime raciste ou de formes plus subtiles de discrimination raciale ou ethnique, est un élément clé pour développer la cohésion et l'inclusion sociale.

Si cette lutte est une obligation légale et politique des États et des organisations intergouvernementales régionales et internationales, c'est au niveau des villes et des régions que la réalité du racisme se fait le plus souvent sentir.

Les pouvoirs locaux et régionaux reconnaissent de plus en plus leurs obligations, ainsi que les possibilités dont ils disposent pour développer des stratégies et des politiques de lutte contre le racisme, la discrimination et les inégalités qui y sont associées.

Ce rapport montre qu'ils disposent souvent de pouvoirs importants à cet égard en tant qu'employeurs, prestataires de services et pouvoirs adjudicateurs de marchés publics, en tant qu'instances législatives locales mettant en œuvre des politiques en matière d'octroi de licences de vente d'alcool, lors de l'élaboration de cahiers des charges pour les écoles sans racisme, et en ce qui concerne le financement de programmes d'information et de sensibilisation et de mesures destinées aux cibles et aux victimes du racisme.

Des actions pouvant être menées au niveau local et régional afin de prévenir le racisme et de promouvoir l'égalité raciale sont présentées, de même que des exemples susceptibles d'inspirer d'autres villes, collectivités locales et régions.

R : Chambre des régions / L : Chambre des pouvoirs locaux
GILD : Groupe Indépendant et Libéral Démocratique du Congrès
PPE/DC : Groupe Parti Populaire Européen - Démocrates Chrétiens du Congrès
SOC : Groupe Socialiste du Congrès
NI : Membre n'appartenant à aucun groupe politique du Congrès



Table des matières¹

1. Introduction – Le rôle des pouvoirs locaux et régionaux	3
2. Historique et contexte international	4
3. Actions possibles dans les différents domaines de compétence des collectivités locales et régionales	5
3.1 Politiques d'égalité	5
3.2 Les pouvoirs locaux et régionaux en tant qu'employeurs	7
3.3 Financements publics et non-discrimination	7
Clauses anti-discrimination dans les marchés publics	7
Clauses anti-discrimination dans les subventions publiques accordées à des organisations de la société civile	8
Mesures anti-discrimination dans le secteur bancaire	9
3.4 Octroi de licences	9
3.5 Logement	9
3.6 Les établissements d'enseignement et le racisme et la discrimination	10
Le racisme et la discrimination dans le contexte de l'histoire locale/nationale	11
Des écoles sans racisme	11
3.7 Sensibilisation, information et formation	12
Événements culturels	12
Aides aux réseaux d'acteurs locaux et régionaux	12
Réseaux contre le crime de haine	12
3.8 Programmes de sensibilisation	12
3.9 Soutien apporté aux cibles/victimes du racisme	13
Relais anti-discrimination	14
Commission /médiateur anti-discrimination au sein des collectivités locales et/ou régionales	14
4. Conclusions	14
5. Recommandations	15
5.1 Politiques publiques et plans d'action	15
5.2 Types d'actions spécifiques	16
5.3 Évaluation et révision	17
ANNEXE – Clause anti-discrimination dans les marchés publics	19

¹ Le Secrétariat souhaite remercier M. Paul Lappalainen, consultant, conseiller scientifique de la Coalition européenne des villes contre le racisme lancée par l'UNESCO et haut conseiller au bureau du Médiateur suédois contre la discrimination ethnique, d'avoir rédigé le présent rapport avec l'aide de Mme Mag. Alexandra Stocker du Centre européen de formation et de recherche sur les droits de l'homme et la démocratie (Graz, Autriche).

1. Introduction – Le rôle des pouvoirs locaux et régionaux

Le racisme² sous ses différentes formes continue d'avoir pour effet d'entraver le développement des individus ou des groupes qui en sont victimes, de pervertir ceux qui les mettent en pratique et de diviser les communautés et les nations. Il constitue une sérieuse menace à la coexistence pacifique et aux échanges entre les communautés vivant dans le même espace, et compromet la construction d'une citoyenneté démocratique et participative. Le racisme perpétue et aggrave les inégalités au sein de la société.

Les cibles du racisme sont souvent des minorités ethniques qui ont une longue histoire dans un pays déterminé, par ex. la Russie. Il peut aussi s'agir de groupes qui ont un lien avec l'histoire coloniale d'un pays donné (voir par ex. les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la France). Ces minorités ethniques peuvent aussi être composées de personnes représentant les immigrés dans un sens plus général. À noter également un point important, à savoir que les cibles du racisme peuvent aussi être une majorité numérique comme ce fut le cas en Afrique du Sud. Le racisme n'est pas une question de majorité/minorité, mais plutôt une question d'oppression et de discrimination sous une forme ou l'autre, qui est liée au terme de race ou d'origine ethnique au sens large.

Si la lutte contre le racisme est une obligation légale et politique des États et des organisations intergouvernementales régionales et internationales, il apparaît de plus en plus que c'est au niveau des villes et des régions que la réalité du racisme se fait le plus souvent sentir.

Les pouvoirs locaux et régionaux reconnaissent de plus en plus leurs obligations en la matière, ainsi que les possibilités qu'ils ont de développer des stratégies et des politiques de lutte contre le racisme, la discrimination et les inégalités qui y sont associées. La mise en œuvre de ces obligations n'est pas seulement indispensable lorsqu'ils sont partie à des traités internationaux, c'est aussi un facteur essentiel pour promouvoir la cohésion sociale.

Les pouvoirs locaux et régionaux sont souvent proches de leurs citoyens. Ils disposent souvent d'un degré d'autonomie, de moyens et de réseaux d'aide et de solidarité qui leur permettent de lancer des initiatives susceptibles de se révéler efficaces pour lutter contre le racisme sur le terrain.

Les pouvoirs locaux et régionaux jouent un rôle clé pour mobiliser les différents acteurs concernés, même dans des régions qui, techniquement, ne relèvent pas de leur compétence administrative, et pour mettre en œuvre des politiques antiracistes et antidiscriminatoires, qui peuvent vraiment changer les choses.

Les collectivités locales et régionales disposent souvent d'importants pouvoirs à cet égard, en tant qu'employeurs et prestataires de services à même de développer des politiques d'égalité coordonnées. Elles disposent également de compétences en tant que pouvoirs adjudicateurs de

² La définition du racisme utilisée ici est la plus large que l'on ait pu trouver dans les textes internationaux portant sur la discrimination ou les préjugés fondés sur la « race » ou les caractéristiques « racisées » ainsi que sur la croyance selon laquelle la race explique les différentes dispositions et capacités humaines, et qu'une race particulière est supérieure aux autres. Il importe également de souligner la note de bas de page 1 de la Recommandation de politique générale n° 7 de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) sur la législation nationale pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale, selon laquelle : « Tous les êtres humains appartenant à la même espèce, l'ECRI rejette les théories fondées sur l'existence de « races » différentes. Cependant, afin d'éviter de laisser sans protection juridique les personnes qui sont généralement et erronément perçues comme appartenant à une « autre race », l'ECRI utilise ce terme dans la présente Recommandation. » Voir http://www.coe.int/tf/droits_de_l%27homme/ecri/1-ecri/3-th%E8mes_g%E9n%E9raux/1-Recommandations_de_politique_g%E9n%E9rale/intro.asp#TopOfPage

marchés publics, en ce sens que les prestataires extérieurs risquent de perdre leur marché s'ils ne respectent pas les lois antidiscrimination. Elles peuvent mettre l'accent sur les questions de lutte contre le racisme et les discriminations lorsqu'elles élaborent des cahiers des charges pour les écoles sans racisme. En tant que législateurs locaux et régionaux, elles peuvent souvent introduire des politiques antidiscriminatoires, soit directement, soit en matière d'octroi des licences de vente d'alcool. En tant que bailleurs de fonds et promoteurs de pratiques équitables, elles ont un rôle important à jouer en finançant des programmes d'information et de sensibilisation et en apportant un soutien aux cibles et aux victimes du racisme. Il est important que les autorités disposant de pouvoirs législatifs plus étendus les utilisent afin d'établir l'égalité des droits en tant que règle.³ Les collectivités locales et régionales peuvent aussi échanger des idées au-delà des frontières nationales.

L'objectif du présent rapport est de présenter des exemples d'actions pouvant être menées par les autorités locales et régionales conformément aux compétences dont elles disposent.

2. Historique et contexte international

Selon la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) :

La situation d'ensemble concernant les formes contemporaines de racisme et de discrimination raciale est complexe et inquiétante. Dans toute l'Europe, ces questions sont de plus en plus au cœur des préoccupations politiques et sociales. Des phénomènes virulents de racisme et d'intolérance peuvent être observés dans les États membres. Face à cette situation, et forte de son expérience, l'ECRI préconise le renforcement d'une protection juridique contre les actes racistes et discriminatoires fondés sur la « race », la couleur, la langue, la religion, la nationalité ou l'origine ethnique ou nationale. Cependant, la protection juridique doit être soutenue et complétée par une véritable volonté politique pour lutter efficacement contre le racisme et la discrimination raciale.⁴

La discrimination raciale est définie par la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale comme « toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique ». À ce titre, la discrimination raciale est condamnée par la communauté internationale comme une violation grave des droits de l'homme. Le racisme joue un rôle majeur dans les processus sociaux qui génèrent et perpétuent cette discrimination raciale.

³ Dans sa présentation lors de l'audition sur l'approche sociale de la lutte contre le racisme aux niveaux local et régional à Umeå (Suède), le 7 novembre 2007, le co-rapporteur Viatcheslav Rogov (Fédération de Russie), a indiqué, que « par exemple, en vertu de l'article 8 des statuts de la municipalité de Pokrov, tous les habitants de la ville qui sont ressortissants de la Fédération de Russie jouissent des mêmes droits, sans distinction de sexe, de race, de nationalité, de langue, d'origine, de condition sociale, de situation professionnelle, d'attitude à l'égard de la religion, de convictions ou d'appartenance à des organisations non gouvernementales ».

⁴ Rapport annuel sur les activités de l'ECRI couvrant la période allant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2006. On trouvera d'autres définitions pertinentes du racisme et de la discrimination raciale dans la recommandation de politique générale de l'ECRI n° 7 sur la législation nationale pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale. D'autres instruments pertinents du Congrès sont la *Résolution 181 (2004) sur « Un pacte pour l'intégration et la participation des personnes issues de l'immigration dans des villes et des régions d'Europe »* et la *Recommandation 11 (1995) sur la « Contribution des Roms (Tziganes) à la construction d'une Europe tolérante »*.

Dans ses manifestations pratiques, le racisme englobe « les idéologies racistes, les attitudes fondées sur les préjugés raciaux, les comportements discriminatoires, les dispositions structurelles et les pratiques institutionnalisées qui provoquent l'inégalité raciale. Il se manifeste par des dispositions législatives ou réglementaires et par des pratiques discriminatoires, ainsi que par des croyances et des actes antisociaux ».⁵

La lutte contre le racisme n'est pas seulement importante pour la cohésion sociale, elle l'est aussi en tant que manifestation de l'importance des droits de l'homme aux niveaux local et régional.

3. Actions possibles dans les différents domaines de compétence des collectivités locales et régionales

3.1 Politiques d'égalité

Les pouvoirs locaux et régionaux doivent se rendre compte qu'un déficit démocratique persiste peut-être en ce qui concerne la participation des cibles du racisme et de la discrimination, qu'elles soient classées comme minorités ethniques, minorités nationales, immigrantes ou autre. Dans certains cas, cette situation a peut-être même été officialisée par l'Etat. Alors que certains problèmes liés à la participation aux élections, à l'inclusion sociale ou à d'autres facteurs souffrent peut-être d'un manque formel de droits, la motivation des pouvoirs locaux et régionaux à définir des procédures qui permettent aux cibles de faire entendre leur voix devrait être encore plus forte. La discrimination à l'encontre de divers groupes de population locale risque d'asseoir un schéma d'exclusion sociale permanent que les pouvoirs locaux et régionaux souhaitent sans doute éviter. Il est par conséquent important que la participation des cibles du racisme et de la discrimination à la vie politique de la société aux niveaux local et régional soit encouragée compte tenu du respect des pouvoirs à ces niveaux.

Les pouvoirs locaux et régionaux sont d'importants prestataires de services. Ils peuvent notamment être chargés des services sociaux, des soins de santé, de la garde des enfants, des écoles, des soins aux personnes âgées, de la police et du logement. Leur mandat spécifique varie d'un pays à l'autre et d'une région à l'autre, mais leurs responsabilités en termes de services n'en restent pas moins importantes. À cet égard, ils sont aussi des employeurs importants, souvent l'un des plus importants de la région si ce n'est le plus important. Leur capacité à fournir des services non discriminatoires reflète en partie leur capacité à être un employeur qui ne pratique pas la discrimination, et vice versa.

Dans certains pays comme le Royaume-Uni, les pouvoirs locaux ont une obligation légale directe de promouvoir l'égalité raciale/ethnique. En tout état de cause, les pouvoirs locaux et régionaux disposent eux-mêmes de pouvoirs importants en la matière et ils ont souvent mené des actions dans ce domaine sans y être obligés par une législation nationale. Sur la simple base de leur mandat démocratique existant, ils peuvent décider de jouer un rôle actif de plus en plus important pour promouvoir l'égalité, lutter contre les discriminations (y compris la discrimination raciale), relever le défi du crime de haine et contribuer à la cohésion sociale.⁶

⁵ Article 2 de la Déclaration sur la race et les préjugés raciaux, adoptée par l'UNESCO en 1978

⁶ Dans sa présentation lors de l'audition sur une approche sociale de la lutte contre le racisme aux niveaux local et régional, qui s'est tenue à Umeå (Suède), le 7 novembre 2007, la co-rapporteuse Sherma Batson (Royaume-Uni) a souligné que la loi sur l'égalité de 2006 prévoit la mise en place d'une autorité unique pour l'égalité – la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme. L'intérêt de cette Commission est son approche plus globale de l'égalité, quel que soit le motif de discrimination, afin d'apporter une meilleure protection, que la discrimination soit liée à un motif unique ou qu'elle soit multiple. Autre exemple, la Suède devrait adopter en 2008 une loi-cadre sur l'égalité et mettre en place une instance unique pour les questions d'égalité (ou un médiateur chargé des discriminations).

Ces politiques d'égalité se concentrent de plus en plus sur les différentes formes de discrimination. Il s'agit en partie de reconnaître un droit humain de bénéficier d'un traitement égal, indépendamment de facteurs tels que la race, l'origine ethnique, la religion, le sexe, etc. Il semblerait y avoir par ailleurs une tendance plus globale aux niveaux nationaux, qui consiste à reconnaître que les motifs de discrimination peuvent être multiples. Dans une situation donnée, une personne sera victime de discrimination en raison de son origine ethnique.⁷ Dans une autre situation, ce sera à cause de son sexe. Et dans une troisième situation, il y aura un cumul de ces différentes formes de discrimination.

Si l'on veut que les services fournis à la population locale et régionale soient efficaces, il importe que cette dernière ait confiance dans les prestataires de services, particulièrement ceux du secteur public. De par sa nature démocratique, on peut dire que le secteur public a une obligation plus élevée à cet égard.

Les politiques d'égalité, notamment lorsqu'elles mettent l'accent sur la lutte contre le racisme et la discrimination, mises en place par le secteur public, à la fois dans son rôle de prestataire de services et d'employeur, peuvent avoir un impact important, non seulement dans les pratiques quotidiennes des services, mais aussi en servant de modèle pour les autres employeurs.

Ces politiques devraient notamment s'appuyer sur un mécanisme de consultation avec les cibles du racisme et de la discrimination. Selon le Plan d'action en 10 points élaboré par l'UNESCO et la Coalition européenne des villes contre le racisme (ECCAR), il s'agit d'une nécessité.⁸ Les pouvoirs locaux et régionaux peuvent bien entendu rejoindre cette coalition, mais le plus important est le contenu de ce Plan d'action en 10 points, qui donne une vue d'ensemble des différents domaines dans lesquels ces derniers peuvent mener des actions et fournit des exemples pour chacun des 10 points.

Un aspect important de ces politiques est de veiller à ce que la responsabilité s'exerce au plus haut niveau. Les chefs de service devraient veiller à ce qu'il n'y ait pas de discrimination dans leur domaine d'action. Si, en plus, on leur dit que leur capacité à lutter contre la discrimination et à promouvoir l'égalité sera l'un des facteurs pris en compte dans le calcul de leur future hausse de salaire et/ou dans l'examen du renouvellement de leur contrat de travail, cela devrait les aider à rester mobilisés sur ces questions.

La sensibilisation des chefs de service pourrait consister dans un premier temps à leur faire passer des auto-évaluations sur leurs préjugés.⁹ D'après les études menées sur ces tests, les personnes ayant des opinions ouvertement racistes ont à un peu près le même niveau de préjugés que les « non-racistes ». Si les chefs de service prennent conscience du fait qu'ils font peut-être aussi partie du problème, il leur sera plus facile de comprendre qu'ils doivent faire partie de la solution. Cela peut aussi aider à comprendre plus facilement que les politiques antiracistes ne doivent pas nécessairement mettre l'accent sur des personnes qui revendiquent cette idéologie.

Un autre aspect important de ces politiques consiste à instaurer des mesures disciplinaires dans le fonctionnement même des collectivités en cas de comportement raciste ou discriminatoire de la part d'un employé municipal. Des récompenses pour reconnaître les bonnes pratiques dans différents secteurs/services des collectivités locales et régionales pourraient également constituer une mesure d'action positive.

⁷ Ibid.

⁸ Voir le Plan d'action en 10 points élaboré par l'UNESCO et la Coalition européenne des villes contre le racisme (<http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001453/145364f.pdf>) qui souligne l'importance d'un processus de consultation avec les cibles du racisme dans le préambule.

⁹ Test d'Associations Implicites de Harvard (<https://implicit.harvard.edu/implicit/demo/>). Ce test existe dans de nombreuses langues. Les études effectuées sur ces tests ont montré que les personnes ayant des opinions ouvertement racistes ont à peu près les mêmes niveaux de préjugés que les « non-racistes ».

3.2 Les pouvoirs locaux et régionaux en tant qu'employeurs

Dans le cadre de leurs politiques et de leurs pratiques en tant qu'employeurs, les pouvoirs locaux et régionaux disposent de compétences importantes en ce qui concerne la promotion de l'égalité et la lutte contre la discrimination.

Un exemple est la politique mise en place au Royaume-Uni par le Greater London Authority – GLA (l'Autorité du Grand Londres), qui a pris des mesures d'action positive pour que son personnel soit représentatif de la diversité londonienne.¹⁰

Depuis 2002, le GLA a mis en place des dispositifs afin de mettre en œuvre son obligation de promouvoir l'égalité, notamment des outils de monitoring qui lui permettent de continuer à identifier les problèmes en matière d'embauche, d'avancement et de maintien dans l'organisation.

À cet effet, le GLA collecte des données, par groupe ethnique, sur le personnel, la formation du personnel, les candidats à un poste, l'accès à une formation ou une promotion, les procédures pour déposer une réclamation, les procédures disciplinaires et les employés qui quittent le GLA.

Dans ce cadre, le GLA s'est notamment fixé pour objectif que vingt-cinq pour cent du personnel soit issu des minorités ethniques, pour toutes les catégories de poste et tous les niveaux de salaire, y compris pour les cinq pour cent de postes d'encadrement. Le but visé est toujours le même : faire en sorte que le personnel reflète la diversité de la population londonienne. Depuis la mise en place de ce premier Plan d'action pour l'égalité raciale, l'Autorité du Grand Londres a atteint et même dépassé son objectif.

Entre 2002 et 2005, la population issue des minorités ethniques est passée à Londres de 25 à 29 pour cent. Afin de continuer à assurer la représentativité du personnel, le GLA a continué de réviser ses objectifs en matière d'emploi de personnes qui reflètent la diversité de la ville et va également définir des objectifs en matière de recrutement, d'avancement et de maintien dans l'emploi.

3.3 Financements publics et non-discrimination

Clauses antidiscrimination dans les marchés publics

Nombreuses sont les entreprises qui soumissionnent à des marchés publics auprès des collectivités locales et régionales, qu'il s'agisse de la fourniture de biens ou de services. L'introduction de clauses antidiscrimination dans ces marchés publics serait une manière de promouvoir des actions proactives non discriminatoires auprès des acteurs privés. Les chefs d'entreprise qui ont des comportements discriminatoires seront très probablement amenés à se remettre en question s'ils savent qu'ils risquent de perdre des marchés publics dès lors qu'ils pratiquent des discriminations.

On trouvera en annexe un exemple de clause type, avec quatre conditions à respecter¹¹ :

- Le prestataire extérieur s'engage à respecter les lois applicables en matière de lutte contre la discrimination.

¹⁰ Voir "*The Greater London Authority's Race Equality Scheme - 2005–2008*" http://www.london.gov.uk/mayor/equalities/docs/race_equality_scheme_full.pdf

¹¹ Voir également Paul Lappalainen, *Det blågula glashuset: strukturell diskriminering i Sverige* SOU 2005 :56 (Étude commandée par le gouvernement suédois en 2005 intitulée *La Maison de verre bleue et jaune : Discrimination structurelle en Suède*).

- Le prestataire extérieur s'engage à appliquer cette clause à ses propres prestataires extérieurs.
- Le prestataire extérieur s'engage à communiquer dans un délai d'une semaine les informations écrites qui lui sont demandées pour s'assurer qu'il respecte la législation applicable.
- Le prestataire extérieur a été averti du fait que la ville attend de lui qu'il respecte cette législation, et qu'elle se réserve par conséquent le droit de procéder à la résiliation du marché en cas de non-respect de la législation.

Ces clauses s'expliquent à plusieurs titres.

1. Ces clauses sont légales. La clause présentée en annexe est en conformité avec la législation suédoise et celle de l'Union Européenne.
2. Ces clauses renforcent l'égalité. Elles garantissent à la population locale que les impôts dont elle s'acquitte ne vont pas profiter à des entreprises susceptibles de pratiquer des discriminations à leur égard. C'est l'un des arguments qui avait été utilisé au début du mouvement pour les droits civiques aux États-Unis pour introduire de telles clauses. Aujourd'hui, dans une version ou l'autre, ces arguments sont souvent utilisés aux États-Unis, au Canada, au Royaume-Uni, en Autriche et en Suède.
3. Ces clauses promeuvent l'égalité. L'idée-force des lois modernes en matière de lutte contre les discriminations est d'exiger que les candidats les plus qualifiés pour un poste ne soient pas écartés en raison de facteurs non pertinents, tels que le sexe, l'appartenance ethnique, la religion, le handicap, l'orientation sexuelle ou l'âge. Si une entreprise s'autorise à prendre en compte ces facteurs non objectifs tout en écartant les candidats les plus qualifiés, elle risque de ne pas s'intéresser suffisamment à la qualité de ses produits ou de ses services.
4. Ces clauses sont proactives. Selon les études effectuées au Canada et aux États-Unis, ces clauses antidiscrimination ont donné lieu à des résultats positifs pour les minorités et pour les femmes dans les entreprises où elles ont été mises en place. En même temps, peu de marchés ont été résiliés.
5. Le fait d'introduire ces clauses permet également de sensibiliser les entreprises qui répondent à des avis d'appel public à la concurrence aux législations antidiscrimination, ainsi qu'à l'importance que revêt cette question pour les pouvoirs locaux et régionaux.

Ces clauses peuvent être complétées par d'autres mesures. La collectivité locale ou régionale peut ainsi faire savoir qu'elle ne travaillera qu'avec des fournisseurs qui se sont engagés en faveur de l'égalité pour leur personnel et leurs clients. La collectivité locale ou régionale peut en particulier encourager la division de marchés en lots afin de promouvoir la concurrence auprès des petites et moyennes entreprises, qui sont souvent dirigées par des entrepreneurs issus des minorités ethniques.

Clauses antidiscrimination dans les subventions publiques accordées à des organisations de la société civile

Les pouvoirs locaux et régionaux participent à la société locale non seulement par le biais des marchés publics, mais aussi par celui des subventions accordées aux organisations non gouvernementales locales et régionales. Ces subventions peuvent très bien faire l'objet d'une clause de non-discrimination. Les organisations qui reçoivent des subventions doivent au minimum s'engager à ne pas violer les lois antidiscrimination applicables. Il conviendrait également que l'organisation soit avertie qu'en cas de discrimination, l'octroi de la subvention peut être annulé ou que l'organisation ne sera plus éligible au titre d'une future subvention. Dans certaines municipalités, ces organisations non gouvernementales exercent une très forte influence, à la fois directe et indirecte

Mesures antidiscrimination dans le secteur bancaire

L'un des problèmes rencontrés par certaines minorités ethniques et certains immigrés est la discrimination pratiquée par les banques en termes d'accès aux prêts hypothécaires. Afin de remédier à cette situation, les collectivités locales ou régionales pourraient faire savoir qu'elles ne veulent travailler qu'avec des banques qui ne pratiquent pas la discrimination, et que si la ou les banques avec lesquelles elles travaillent pratiquent des discriminations, par exemple en ce qui concerne l'octroi de crédits, la collectivité locale ou régionale se sentira obligée de changer de banque. Compte tenu du volume de transactions financières en lien avec les collectivités locales et régionales, de nombreuses banques vont probablement non seulement veiller à ne pas violer les lois antidiscrimination, mais également mettre en place des mesures proactives afin d'atteindre les minorités ethniques ou d'autres groupes de victimes discriminés.

3.4 Octroi de licences

La discrimination subie au cours de la vie nocturne est souvent l'une des premières expériences de la vie adulte à laquelle sont confrontés les jeunes issus des minorités ethniques.

Certaines collectivités locales et/ou régionales ont des compétences en ce qui concerne l'octroi de licences pour servir de l'alcool dans les restaurants. Cette compétence peut être utilisée pour promouvoir la non-discrimination. Il conviendra dans ce cas d'introduire une condition antidiscrimination dans la licence, en vertu de laquelle le titulaire de la licence s'engage à ce que la discrimination ne soit pas pratiquée dans ses locaux, la violation de cette clause pouvant entraîner la révocation de la licence.

On pourrait également demander aux titulaires de la licence d'afficher à l'extérieur de leur établissement un avis indiquant les conditions d'entrée exigées, telles qu'une carte de membre ou une certaine tenue vestimentaire. Cet avis peut également préciser que les autorités d'inspection sont susceptibles de venir constater sur place d'éventuelles situations de discrimination.¹²

3.5 Logement

Le racisme et la discrimination au sujet du logement sont des préoccupations majeures. Il existe des liens clairs entre le logement et la vie sociale, par exemple entre le fait de ne pas avoir de logement et/ou d'être confiné dans des logements situés dans des quartiers défavorisés et l'emploi, l'éducation et l'état de santé.

Les pouvoirs locaux et régionaux peuvent promouvoir la non-discrimination dans le domaine du logement de différentes manières. Lorsqu'ils sont des bailleurs sociaux, ce qui est souvent le cas, ils doivent particulièrement veiller ce cas à ce qu'il n'y ait pas de discrimination au sein du parc locatif public. C'est un signal important à la fois pour le secteur public et pour le secteur privé. Les pouvoirs locaux et régionaux qui ont passé des accords avec des bailleurs du parc locatif privé peuvent leur imposer une condition de non-discrimination. Les collectivités locales et régionales qui disposent de compétences législatives peuvent adopter des lois interdisant la discrimination dans le domaine du logement.

¹² La ville de Stockholm a introduit il y a quelques années une condition anti-discrimination dans les licences de vente d'alcool. Les titulaires d'une licence sont prévenus qu'ils risquent de perdre leur licence en cas de discrimination dans leur établissement. Ils sont également tenus d'afficher toutes les conditions exigées pour être admis dans leur établissement. Cela va de la tenue vestimentaire (par ex. pas de jeans, pas de baskets), à la nécessité d'avoir une carte de membre ou d'avoir réservé pour le dîner. On ne sait pas très bien dans quelle mesure ces règles sont réellement appliquées.

Au printemps 2006, le Congrès des pouvoirs locaux et régionaux du Conseil de l'Europe, la ville de Stuttgart et la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail ont créé un « Réseau de villes européennes pour une politique locale d'intégration des migrants » (CLIP). Le réseau CLIP associe une trentaine de grandes villes d'Europe dans le cadre d'un processus d'apprentissage mutuel qui doit se poursuivre sur plusieurs années. Les objectifs du réseau sont de faciliter l'intégration sociale et économique des migrants, de lutter contre les inégalités sociales et la discrimination et d'aider les migrants à préserver leur identité culturelle. Certaines analyses et recommandations du réseau ont été présentées dans le rapport publié en 2007 et intitulé « Logement et intégration des migrants en Europe ».

Quelques recommandations dans ce contexte :

- organiser des tables rondes et des rencontres régulières avec des experts extérieurs et des représentants de la société civile actifs dans le domaine du logement et de l'intégration des migrants ;
- établir des indicateurs pour évaluer l'accès des migrants au logement, telle la période d'attente pour accéder à un logement social selon que l'on soit migrant ou que l'on appartienne à des groupes de natifs, et assurer un monitoring systématique ;
- évaluer de manière critique et, si possible, abolir les réglementations formelles ou les pratiques informelles existantes dans les associations de logement qui pratiquent une discrimination à l'égard des migrants en faveur de leurs homologues natifs – par exemple, des listes d'attente exigeant une longue période de résidence ou des dispositions spécifiques en ce qui concerne la succession des droits de résidence ;
- mettre en place un bureau facile d'accès pour recevoir les plaintes sous la forme d'un médiateur, par exemple, et assurer un monitoring systématique des discriminations à l'encontre des migrants sur le marché du logement ;
- cibler la discrimination contre les migrants dans le parc locatif privé, en adoptant une approche qui protège les intérêts des migrants sans pour autant léser les propriétaires de logements privés ;
- établir un dialogue structuré et continu entre la police et les migrants – par exemple, en faisant participer des représentants des migrants à des stages de formation de la police sur les compétences interculturelles ;
- mettre en place des dispositifs faciles d'accès pour dénoncer les crimes de haine contre des migrants, et leur offrir un espace indépendant, en dehors des postes de police, où ils pourront faire état de ces crimes, afin de surmonter le problème des migrants qui ont peur de se rendre dans un poste de police ;
- la police locale met trop souvent l'accent sur des mesures visant à contrôler l'afflux de migrants dans certains quartiers, au lieu de contribuer à éviter que la population native de la classe moyenne ne quitte les quartiers où les concentrations de migrants sont les plus élevées ;
- la fourniture ou la mise à disposition d'institutions et de services publics, tels que les services de garde d'enfants, les écoles et les équipements sportifs dans les quartiers défavorisés va améliorer l'intégration de ces quartiers dans la ville et réduire ainsi les logiques de ségrégation.

3.6 Les établissements d'enseignement, le racisme et la discrimination

Les pouvoirs locaux et régionaux exercent souvent une influence sur les écoles qui relèvent de leur compétence. La *Recommandation de politique générale de l'ECRI n°10 sur la lutte contre le racisme et la discrimination raciale dans et à travers l'éducation scolaire* propose tout un arsenal

de mesures destinées à lutter contre le racisme et la discrimination à l'école. Un certain nombre de ces mesures concernent le contrôle exercé par les collectivités locales et régionales. D'autres suggestions plus spécifiques sont présentées ci-après.

Le racisme et la discrimination dans le contexte de l'histoire locale/nationale

Cette influence peut être utilisée pour faire en sorte que l'on enseigne dans les écoles le racisme et la discrimination en tant que question local/nationale. La question du racisme et de la discrimination est trop souvent traitée comme un problème qui se passe ailleurs, par exemple en Afrique du Sud ou aux États-Unis, mais pas dans le cadre de l'histoire locale et nationale. Le racisme et la discrimination font partie de l'histoire européenne et, d'une manière ou d'une autre, de l'histoire locale et nationale partout en Europe. Par exemple, certaines écoles en Suède devraient enseigner à leurs élèves l'histoire de la Suède en ce qui concerne le racisme et la discrimination à l'égard des Sami, des Roms et des juifs, le rôle de la biologie raciale en tant que science et, s'agissant du passé récent, des difficultés pour faire adopter une législation interdisant la discrimination raciale.

La discrimination liée à l'antisémitisme, aux Roms et à d'autres minorités ethniques fait partie depuis longue date de la culture européenne. Il y a eu ensuite l'histoire du colonialisme de plusieurs pays et le racisme que cela a entraîné. Plus récemment s'est ajouté le traitement réservé à différentes catégories de migrants et les discriminations dont ils font l'objet. Si chaque pays a son histoire spécifique du racisme et de la discrimination, c'est justement trop souvent cette histoire spécifique qui n'est pas enseignée dans les écoles. Si l'on veut comprendre le racisme et les discriminations qui sont pratiquées actuellement dans un pays, il est important de comprendre l'histoire du pays en matière de racisme et de discrimination.

Une autre manière d'aborder cette question dans les établissements scolaires consiste à examiner les matériels pédagogiques et les textes utilisés. L'on s'aperçoit trop souvent que ces matériels sont racistes ou xénophobes, en eux-mêmes et par eux-mêmes. Ils présentent souvent une image négative des personnes, par exemple de l'Afrique, du Moyen Orient, des Arabes, des musulmans et/ou des Asiatiques. Les textes les plus ouvertement racistes, ceux qui étaient la norme dans les années 1950 et 1960, ont certes été retirés, mais on trouve encore les matériels les plus subtils.¹³

Des écoles sans racisme

L'influence des pouvoirs locaux et régionaux peut également être utilisée pour encourager des pratiques comme celles des écoles sans racisme : un projet européen pour lutter contre le racisme.¹⁴ Chaque organisation nationale développe le projet selon son contexte spécifique. Certains pays ont déjà acquis une expérience considérable en la matière et d'autres ne font que commencer. L'échange de toutes ces expériences diverses est très enrichissant. La coopération européenne donne l'occasion aux jeunes de découvrir d'autres cultures et de remettre leur propre culture dans son contexte. Le fait de coopérer sur des projets leur permet aussi de prendre conscience de ce qu'ils ont en commun.

En devenant une école sans racisme, une école prend fermement position contre le racisme et la discrimination et donne un signal très clair à la société, à savoir que le racisme et la

¹³ Voir Paul Lappalainen, *Det blågula glashuset: strukturell diskriminering i Sverige* SOU 2005 :56 (enquête commandée par le gouvernement suédois en 2005. *La Maison de verre bleue et jaune : Discrimination structurelle en Suède*).

¹⁴ Voir <http://schoolwithoutracism-europe.org/>

discrimination ne peuvent être tolérés. Une école sans racisme dit « Non au racisme » et « Oui à la coexistence interculturelle ».

L'action peut être adaptée à la situation locale, mais repose sur les cinq points suivants :

Une école sans racisme est une école où:

1. des données scientifiquement correctes sont communiquées sur le racisme, les minorités ethniques, les immigrés, l'immigration et les autres cultures ;
2. l'on lutte contre la discrimination et l'exclusion ;
3. les remarques et la propagande racistes et les organisations racistes sont interdites ;
4. des initiatives sont prises chaque année contre le racisme et la discrimination et pour la création d'une société dans laquelle les gens se respectent mutuellement et jouissent des mêmes droits et possibilités ;
5. des rencontres sont organisées pour favoriser le respect mutuel et prévenir le racisme.

3.7 Sensibilisation, information et formation

Événements culturels

Les collectivités locales et régionales sont souvent impliquées dans la promotion de la culture locale et régionale. Il est important de reconnaître et de respecter toute la diversité de l'expression et du patrimoine culturels des résidents locaux dans les programmes culturels, la mémoire collective et les espaces publics de la municipalité, ainsi que de promouvoir l'interculturalité dans la vie de la cité.

Cela peut se faire en facilitant la production, en partenariat avec des professionnels issus des groupes discriminés, de films, documentaires, programmes, etc. leur permettant d'exprimer leur expérience de la ville et ce qu'ils en attendent.

Les collectivités locales et régionales peuvent financer des projets culturels et des lieux de rencontre représentatifs de la diversité des habitants et les intégrer dans la programmation officielle de la ville ou de la région.

Aides aux réseaux d'acteurs locaux et régionaux

Les collectivités locales et régionales apportent souvent une aide aux organisations de la société civile locale et régionale représentatives d'intérêts. Aider les réseaux d'acteurs locaux et régionaux qui sont des cibles de la discrimination, c'est notamment les aider à acquérir les compétences nécessaires pour défendre leurs droits et participer de manière effective aux mécanismes de consultation locaux et régionaux.

Réseaux contre le crime de haine

La mise en place d'un réseau contre le crime de haine pourrait être envisagée. Il est important de reconnaître les crimes de haine et d'y répondre rapidement et efficacement. On entend par crime de haine des événements tels que des discours de haine ou des crimes avec violence à caractère raciste. Les collectivités locales et régionales pourraient mettre en place un réseau sur le crime de haine avec les différents acteurs concernés. Ce réseau pourrait être composé de représentants de la police, des autorités sanitaires, du secteur éducatif, des services sociaux, etc., ainsi que de représentants des groupes qui sont les cibles locales du racisme.

Un fonctionnaire de la collectivité locale et/ou régionale pourrait se voir confier la tâche, en tant que coordinateur, de :

- 1) réunir les différents acteurs afin de les sensibiliser à la nature des crimes de haine, ce qui devrait se faire en coopération avec les cibles du crime de haine,

2) prévoir des réponses en cas de crime de haine.

On peut espérer qu'avec ce type de réseau, les crimes de haine seront reconnus à un stade plus précoce et qu'une réponse appropriée sera trouvée. Le fait d'organiser des rencontres entre les acteurs va leur permettre d'apprendre non seulement à reconnaître un crime de haine mais aussi à connaître les autres acteurs susceptibles d'apporter une réponse efficace et à un stade précoce.

3.8 Programmes de sensibilisation

Les collectivités locales et régionales peuvent mettre en place des programmes de sensibilisation destinés aux groupes de la population locale et régionale qui subissent l'exclusion plutôt que l'inclusion.

Cela peut se faire à travers la mise en place d'un réseau de monitoring, de vigilance et de solidarité contre le racisme aux niveaux local et régional.

Il s'agira par exemple de créer un mécanisme de consultation avec les différents acteurs sociaux (jeunes, artistes, ONG, représentants associatifs locaux, police, justice, etc.) pour faire régulièrement le point sur la situation du racisme et de la discrimination.

Un autre exemple consisterait à mettre en place, en collaboration avec les organisations de la société civile, un système de monitoring et d'alerte rapide pour identifier les actes de racisme et les discours/crimes de haine et les porter à la connaissance des autorités compétentes.

Autre thème de sensibilisation : mettre la question du racisme et des discriminations à l'ordre du jour des différents mécanismes de consultation de la population qui existent dans la municipalité (par ex. Parlements de jeunes, Conseils d'anciens, structures d'intégration d'ONG).

La ville de Galway en Irlande considère dans son Plan stratégique de partenariat que les actions de sensibilisation sont une question essentielle. Ce partenariat, composé de divers acteurs, vise à lutter contre les inégalités et l'exclusion sociale.¹⁵

Les programmes d'insertion ont été l'un des thèmes abordés à l'occasion de la 28^e Conférence des Ministres européens de la Justice au sujet des « Nouveaux problèmes d'accès à la justice concernant les groupes vulnérables, notamment les migrants et les demandeurs d'asile, et les enfants, y compris les enfants délinquants ». Le représentant bulgare a présenté un programme d'insertion des jeunes afin de prévenir et d'éliminer les comportements antisociaux ou les infractions, et la participation à des activités favorisant un développement normal et l'éducation ; un programme pour leur éducation et leur intégration sociale ainsi que des programmes de sensibilisation pour les parents dont les enfants ont commis des infractions ou des délits.¹⁶

3.9 Soutien apporté aux cibles/victimes du racisme

Les collectivités locales et régionales disposent de différents moyens pour apporter un soutien aux victimes et aux cibles du racisme et de la discrimination. Il convient en particulier de renforcer leur capacité à prévenir le racisme et la discrimination en leur propre sein.

¹⁵ Voir <http://www.gcp.ie/strategicPlan.html>

¹⁶ Lanzarote (25-26 octobre 2007). [http://www.coe.int/t/dg1/legalcooperation/minjust/mju28/MJU-28\(2007\)04Erev-Bulgaria.pdf](http://www.coe.int/t/dg1/legalcooperation/minjust/mju28/MJU-28(2007)04Erev-Bulgaria.pdf)

Relais antidiscrimination

Il s'agit d'aider les victimes à s'organiser pour rechercher des solutions, de lancer des initiatives (assistance, monitoring, etc.) et de mettre en place des mesures de prévention afin de lutter contre le racisme et la discrimination. Certaines villes ont mis en place à cet effet des organismes locaux et/ou régionaux connus sous le nom de relais antidiscrimination, dont les tâches peuvent être multiples :

- apporter une assistance aux personnes qui ont fait l'objet de discriminations et les accompagner dans leurs démarches ;
- assurer un monitoring des incidents racistes et les porter à la connaissance des instances compétentes ;
- participer à la mise en place de mécanismes de consultation avec des représentants des groupes cibles du racisme ;
- formuler des critiques constructives destinées aux autorités locales et/ou régionales au sujet des actions à mener dans les domaines concernés ;
- relayer les préoccupations de la communauté locale et/ou régionale au sujet du racisme et de la discrimination ;
- avoir la capacité et le mandat d'apporter un soutien aux instances locales et/ou régionales qui apportent une aide judiciaire et psychologique aux victimes du racisme et de la discrimination.

Commission/médiateur antidiscrimination au sein des collectivités locales et/ou régionales

Les collectivités locales et/ou régionales peuvent mettre en place des capacités formelles au sein de la collectivité, sous la forme d'un médiateur ou d'une commission antidiscrimination, qui aurait pour tâche d'instruire les plaintes pour discrimination liées au fonctionnement de la collectivité locale et/ou régionale, de formuler des idées pour lutter contre la discrimination et de mettre en place un forum de discussion sur ces questions ainsi que sur leurs solutions. Cette commission aurait également pour mandat d'assurer le monitoring, la mise en œuvre, le suivi et la révision des programmes des collectivités locales ou régionales visant à promouvoir l'égalité et à lutter contre la discrimination.

4. Conclusion

Nous avons vu qu'il existe toute une série d'actions pouvant être mises en œuvre par les pouvoirs locaux et/ou régionaux dans la lutte contre le racisme et la promotion de l'égalité raciale. Ces derniers devraient se doter des moyens nécessaires pour analyser les besoins locaux et régionaux, notamment par le biais de mécanismes de consultation auxquels doivent participer les cibles du racisme, ainsi qu'en développant des plans d'action et des stratégies globales prenant en compte les questions qui sont apparues dans l'analyse globale. Cette analyse fournira des indications sur les types de compétences que l'autorité locale et régionale en question peut et devrait utiliser pour promouvoir l'égalité et la non-discrimination. Un environnement local et régional où l'égalité est la norme, où les autorités locales et régionales reconnaissent et démontrent qu'elles luttent contre le racisme, va par conséquent promouvoir la cohésion sociale, les droits de l'homme et la démocratie.

5. Recommandations

La lutte contre le racisme sous ses diverses formes, de la violence raciste et des crimes de haine à des formes plus subtiles de discrimination raciale/ethnique, est une pierre angulaire du développement de la cohésion sociale et de l'inclusion sociale.

Les recommandations qui suivent concernent les domaines suivants : les politiques publiques et leur mise en œuvre sous la forme de plans d'action (notamment des mécanismes de consultation avec les cibles du racisme), la mise en place d'actions spécifiques liées aux différents rôles des pouvoirs locaux et régionaux (y compris la lutte contre la discrimination liée à leur rôle en tant que prestataire de services, employeur, pouvoir adjudicateur de marchés publics, bailleur de fonds pour des organisations de la société civile locale et régionale et des programmes de sensibilisation, et législateur local et régional) et le suivi, l'évaluation et la révision des mesures mises en place.

5.1 Politiques publiques et plans d'action

Des politiques publiques et des plans d'action efficaces, en d'autres termes, qui visent à promouvoir l'égalité et à lutter contre le racisme, peuvent être mises en œuvre sur la base des recommandations suivantes :

- Une analyse globale est nécessaire sur les questions actuelles liées au racisme affectant le niveau local et régional. Il est fondamental que les représentants des cibles et des victimes locales et régionales du racisme prennent part à ce mécanisme de consultation, dans le cadre même de l'analyse. D'un point de vue interne, des tests de situation/tests de discrimination¹⁷ sont nécessaires pour évaluer la qualité des politiques existantes en matière de qualité. Les organisations locales qui représentent les cibles pourraient être invitées à y participer pour donner des informations sur la discrimination.¹⁸ Ces tests permettraient de veiller à une mise en œuvre plus effective des politiques de non-discrimination actuelles et futures.¹⁹

¹⁷ Les tests de situation/tests de discrimination consistent par exemple à tester les réactions d'employeurs qui recrutent, lorsque des candidats se distinguent uniquement par leurs noms – un nom à consonance étrangère par opposition à un nom typiquement local. Dans son rapport intitulé *L'égalité au travail: relever les défis*, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et les droits fondamentaux au travail, 2007, le BIT cite plusieurs études nationales. Voir http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---webdev/documents/publication/wcms_082607.pdf. Le BIT conclut que ces études ont eu un impact significatif sur les réformes mises en œuvre dans un certain nombre de pays (p 114) et il est probable qu'elles auront des répercussions au niveau local aussi.

¹⁸ Voir Paul Lappalainen, *Det blågula glashuset: strukturell diskriminering i Sverige* SOU 2005 :56 (Étude commandée par le gouvernement suédois en 2005 intitulée *La Maison de verre bleue et jaune : Discrimination structurelle en Suède*). Cette enquête propose de recourir aux tests de situation de trois manières différentes : la première les utilise vis-à-vis de la recherche ; la deuxième s'en sert pour démontrer les discriminations au cours des procès ; la troisième y a recours pour tester la qualité des politiques et mesures de non-discrimination mises en œuvre. Les pouvoirs nationaux, comme les pouvoirs locaux et régionaux, peuvent tester la qualité des politiques antidiscrimination et ils devraient le faire. Toute information signalant des problèmes de discrimination signifiera qu'il est essentiel de veiller à ce que les mesures antidiscrimination soient appliquées.

¹⁹ On en trouve un exemple à Stevenage, Hertfordshire, Royaume-Uni. Une étude est en cours (2008) pour tester la solidité des principes d'égalité par le biais de l'Étude d'impact en matière d'égalité et de l'étude du recrutement, et du Customer Service Centre (Service à la clientèle).

- Sur la base de cette analyse globale, il conviendra d'élaborer un plan d'action global prenant en compte les besoins locaux et régionaux. Il est important que des mesures spécifiques soient élaborées et mises en œuvre, plutôt que d'avoir des documents qui sont en fait de simples déclarations d'intention à la portée limitée. Les cibles et les victimes du racisme doivent là aussi faire partie du processus d'examen et de décision quant aux mesures à mettre en place et aux priorités à définir.
- Le plan d'action peut être mis en œuvre selon différents calendriers. Certaines actions peuvent être mises en œuvre assez rapidement, tandis que d'autres auront besoin de plus de temps, que ce soit en termes de financement ou de législation.
- Il est important que les organisations non gouvernementales représentant les cibles du racisme bénéficient d'un soutien effectif, en ce sens qu'il vise avant tout à les aider à apprendre à se défendre. Les décideurs politiques doivent par conséquent être conscients du fait que ces organisations vont développer leurs capacités et leurs compétences pour dialoguer avec les collectivités locales et régionales mais aussi pour les critiquer, c'est d'ailleurs ce que l'on doit attendre d'elles, ce qui permettra à long terme une mise en œuvre plus effective des mesures antiracistes adoptées.
- Les analyses et les plans d'action mis en place doivent au moins être comparés au Plan d'action en 10 points adopté par l'UNESCO et la Coalition européenne des villes contre le racisme (voir ci-dessus sous « politiques d'égalité »). Ces 10 points portent sur la prévention et l'action positive, le monitoring et la vigilance, la participation au processus de décision, la médiation et les sanctions.
- Afin de renforcer les objectifs de ces plans, il est important de promouvoir l'égalité sur tous les plans et de combattre toutes les formes de discrimination.

5.2 Types d'actions spécifiques

L'analyse globale dont il est question plus haut, ainsi que le plan d'action, doivent se traduire par des mesures et des actions spécifiques visant à promouvoir l'égalité, à lutter contre le racisme et la discrimination et à contribuer à la cohésion sociale.

- **L'antidiscrimination dans les services.** Les collectivités locales et régionales sont d'importants prestataires de services. La mise en œuvre de mesures non discriminatoires pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'égalité envoie un message important aussi bien aux cibles du racisme et de la discrimination qu'aux autres acteurs. Elles peuvent mettre en place une commission antidiscrimination locale ou régionale chargée de superviser et de contribuer à la mise en œuvre et au développement des actions engagées contre le racisme et la discrimination.
- **L'antidiscrimination en tant qu'employeurs.** Les collectivités locales et régionales ont un rôle important à jouer en tant qu'employeurs. La mise en œuvre de mesures non discriminatoires pour lutter contre la discrimination et promouvoir l'égalité envoie aussi un message fort. Si les collectivités locales et régionales veulent fournir à la communauté le meilleur service possible, il est nécessaire que les employés soient représentatifs, dans une certaine mesure, de la population locale et régionale.
- **Marchés publics et antidiscrimination.** Les compétences des collectivités locales et régionales en termes de passation de marchés peuvent être utilisées pour souligner leur détermination et l'intérêt qu'elles portent à la promotion de l'égalité et de la lutte contre la discrimination. Les collectivités locales et régionales devraient introduire des clauses antidiscrimination dans leurs marchés publics, ce qui est possible presque partout, quelle que soit l'action du gouvernement à l'échelle nationale. Le fait d'introduire des clauses

antidiscrimination dans les subventions accordées à des organisations non gouvernementales envoie un message similaire. Une mesure antidiscrimination consistant à ne plus travailler avec les banques qui pratiquent la discrimination irait dans le même sens.

- **Compétences en termes d'octroi de licences et antidiscrimination.** Les collectivités locales et régionales disposent d'importants pouvoirs législatifs et/ou réglementaires qu'elles peuvent utiliser pour lutter contre la discrimination. Il leur revient d'examiner l'étendue de ces compétences et même d'en tester les limites. Par exemple, si les collectivités locales et régionales octroient des licences pour vendre de l'alcool, elles pourraient y subordonner des conditions antidiscrimination, le titulaire de la licence étant informé du fait que sa licence peut lui être retirée en cas de discrimination. De même en ce qui concerne les autorisations de création d'entreprise, les collectivités locales et régionales pourraient exiger des conditions antidiscrimination.
- **Écoles et antiracisme.** Les collectivités locales et régionales ont souvent des compétences importantes en ce qui concerne les écoles locales et/ou régionales. On pourrait y enseigner l'histoire du racisme et de la discrimination dans le pays. Les établissements scolaires pourraient adopter des programmes du type *Écoles sans racisme*.
- **Participation au processus de décision, sensibilisation, information et formation.** Les collectivités locales et régionales ont un rôle important à jouer pour ce qui est de la participation au processus décisionnel, de la sensibilisation, de l'information et de la formation. Elles peuvent apporter un soutien aux réseaux contre le crime de haine, ainsi qu'aux réseaux d'acteurs locaux et régionaux représentant les cibles de la discrimination, notamment les antennes antidiscrimination gérées par des ONG. Il est important que les cibles du racisme aient une influence majeure sur ces relais. Ces derniers peuvent mettre en place des programmes de sensibilisation et même apporter un soutien à des événements culturels célébrant la diversité de la communauté locale et/ou régionale. L'un des aspects essentiels est de faciliter la participation des cibles du racisme au processus de changement nécessaire pour lutter contre le racisme et la discrimination.
- **Commission antidiscrimination et/ou médiateur.** La responsabilité politique en ce qui concerne l'élaboration, l'analyse, le monitoring, la mise en œuvre, le suivi et la révision des programmes et des politiques de la collectivité locale ou régionale pour promouvoir l'égalité et lutter contre la discrimination, doit être confiée à une commission locale et/ou régionale. Un médiateur pourrait être chargé au sein de cette commission d'instruire les plaintes pour discrimination imputables à l'autorité locale/régionale.

5.3 Évaluation et révision

Enfin, il conviendra de prévoir des moyens pour procéder à l'évaluation, au suivi et à la révision des plans d'action et des programmes d'action.

A titre d'exemple, on retiendra le programme visant à intégrer les aspects « égalité » dans toutes les politiques publiques mis en place par le conseil municipal de Birmingham au Royaume-Uni. Une commission « Égalité et révision » a été créée en 2004 au sein du conseil municipal dans le but de développer une approche plus globale pour lutter contre les inégalités fondées sur la religion, la race, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge et le handicap. Les objectifs de Birmingham sont de « consolider les bonnes pratiques, de faire progresser l'égalité, de reconnaître la diversité de toutes les communautés de Birmingham et de rendre le personnel de l'organisation plus sensible aux besoins de ces communautés ».²⁰ Cette approche s'appuie sur deux documents

²⁰ Voir

http://www.birmingham.gov.uk/GenerateContent?CONTENT_ITEM_ID=1195&CONTENT_ITEM_TYPE=0&MENU_ID=10611&EXPAND=240

clés : le Programme de l'organisation en matière d'égalité et l'Étude d'impact en matière d'égalité.²¹ La ville de Birmingham a prévu d'identifier l'ensemble des fonctions, des politiques publiques, des programmes et des stratégies qui ont une dimension « égalité raciale » et de procéder ensuite à une étude d'impact de ces derniers. Le but de l'Étude d'impact en matière d'égalité est de voir si l'autorité locale prend suffisamment en compte les besoins et les préoccupations des personnes issues des différents groupes raciaux, des femmes et des hommes et des personnes handicapées. En ce qui concerne les disparités et l'impact négatif, des plans d'action ont été mis en place et intégrés dans le cadre des plans de service et des programmes de travail annuels. En outre, des mécanismes de monitoring et de feedback ont été mis en place afin d'évaluer la mise en œuvre des programmes existants, ce qui a également conduit à leur révision.

²¹ Voir http://www.birmingham.gov.uk/GenerateContent?CONTENT_ITEM_ID=57340&CONTENT_ITEM_TYPE=0&MENU_ID=13850&EXPAND=13498

ANNEXE

Clause antidiscrimination dans les marchés publics

Voici la clause antidiscrimination qu'il conviendrait d'introduire dans tous les marchés publics, selon l'enquête commandée par le gouvernement suédois et intitulée *La Maison de verre bleue et jaune : Discrimination structurelle en Suède*²².

§ 1 Le fournisseur s'engage, pendant toute la durée du marché, dans ses activités commerciales en Suède, à respecter les lois antidiscrimination applicables. Les lois concernées sont l'article 141 du Traité sur l'UE, l'article 16-9 du Code pénal suédois, la législation suédoise en matière d'égalité des sexes (1991-433), la loi relative aux mesures contre la discrimination ethnique dans le domaine de l'emploi (1999-130), la loi relative à l'interdiction de la discrimination des personnes handicapées dans le domaine de l'emploi (1999-132), la loi relative à l'interdiction de la discrimination dans le domaine de l'emploi en raison de l'orientation sexuelle (1999-133), la loi relative à l'égalité de traitement des étudiants universitaires (2001-1286) et la loi relative à l'interdiction de la discrimination (2003-307).

§ 2 Pendant la durée du marché, le fournisseur s'engage, à la demande de l'autorité contractante, à fournir un rapport écrit sur les mesures et les programmes en faveur de l'égalité, etc., qu'il a mis en place conformément aux obligations énoncées au paragraphe 1. Ce rapport sera transmis à la ville dans un délai d'une semaine, sauf disposition spécifique contraire prévue dans le marché.

§ 3. Dans les marchés passés avec des prestataires extérieurs, le fournisseur leur imposera la même obligation que celle énoncée au paragraphe 1. Le fournisseur sera tenu responsable vis-à-vis de l'autorité contractante de toute violation des lois antidiscrimination énoncées au paragraphe 1. Le fournisseur garantit également que l'autorité contractante sera informée, à sa demande, des mesures, des programmes, etc. mis en place par le prestataire extérieur en application du paragraphe 2.

§ 4 Comme il est de la plus haute importance pour l'autorité contractante que les fournisseurs respectent les valeurs démocratiques, toute violation des obligations énoncées aux paragraphes 1 à 3 sera considérée comme un manquement grave aux obligations contractuelles. L'autorité contractante aura par conséquent le droit de résilier le marché si le fournisseur ou un prestataire extérieur ne respecte pas les conditions énoncées aux paragraphes 1 à 3. Mais le marché ne sera pas résilié si le fournisseur remédie à la situation immédiatement ou prend des mesures dans le but de se conformer aux lois mentionnées au paragraphe 1, ou si le manquement n'est pas considéré comme grave.

²² *Det blågula glashuset: strukturell diskriminering i Sverige* - SOU 2005:56