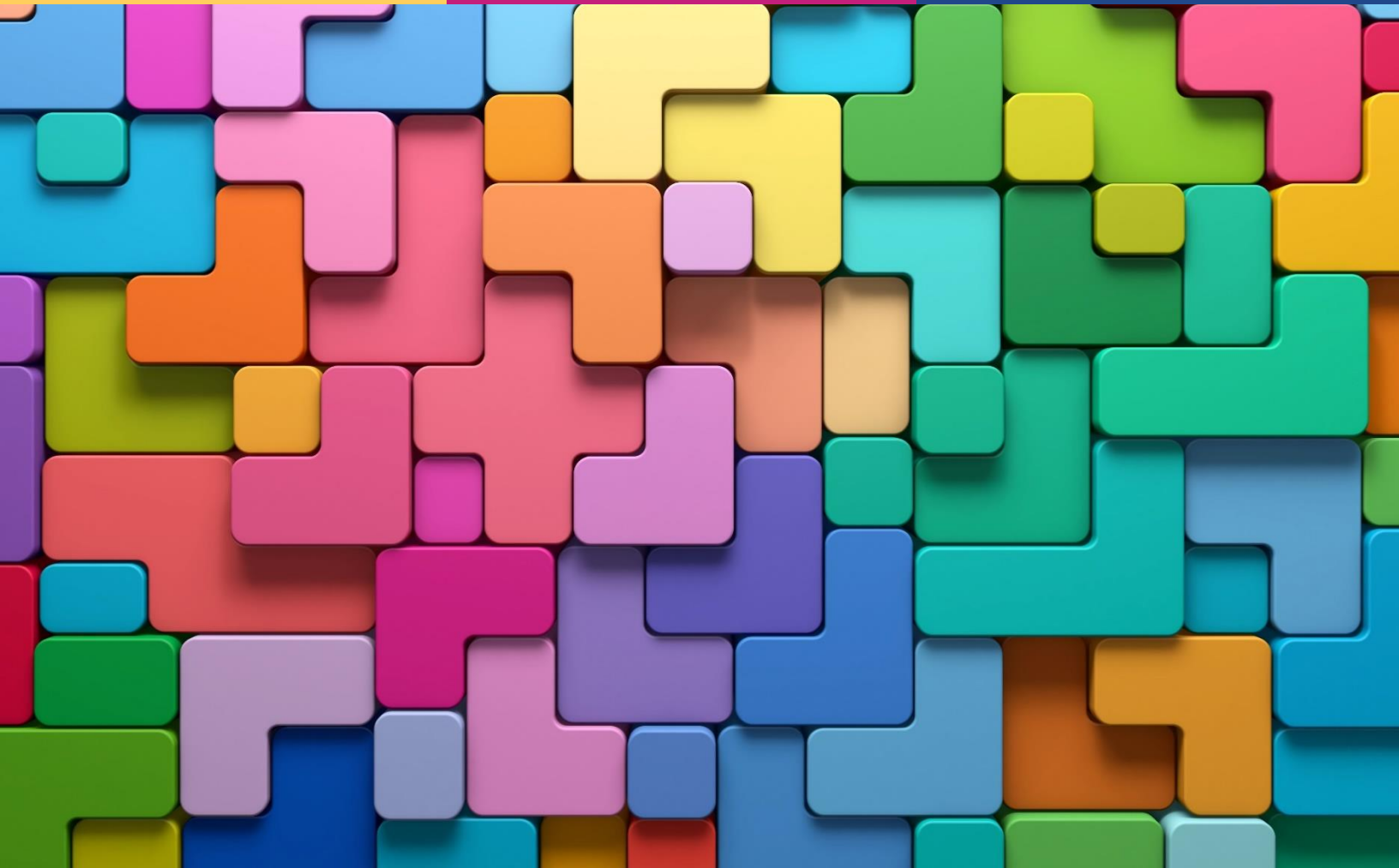


Guide pratique et liste de contrôle pour l'évaluation des propositions de projets interculturels



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





CITÉS INTERCULTURELLES

CONSTRUIRE DES PONTS, ABATTRE LES MURS

*Les vues exprimées dans cet ouvrage sont
de la responsabilité de l'auteur et ne
reflètent pas nécessairement la ligne
officielle du Conseil de Europe.*

Rédaction: Claire Rimmer

Photo de couverture:
© Shutterstock

Unité des Cités Interculturelles,
© Conseil de l'Europe

Conseil de l'Europe, novembre 2021

Table des matières

Introduction	3
Présentation du Programme des Cités interculturelles	4
1 Valoriser la diversité	6
1.1 Comment valoriser la diversité ?	6
1.2 Comment déterminer si une politique ou un projet aborde la diversité sous un angle favorable et exploite au mieux son potentiel ?	7
1.3 Liste de contrôle pour la valorisation de la diversité	10
2 Égalité réelle	22
2.1 Qu'est-ce que l'égalité dans le contexte des villes interculturelles ?	22
2.2 Comment déterminer si une politique ou un projet aborde l'égalité sous un angle favorable ?	23
2.3 Liste de contrôle pour une égalité réelle	27
3 Interactions interculturelles significatives	40
3.1 Qu'entendons-nous par « interactions » dans le contexte d'une ville interculturelle ?	40
3.2 Comment déterminer si une politique ou un projet aborde les interactions sous un angle favorable ?	41
3.3 Liste de contrôle pour des interactions interculturelles significatives	45

Introduction

Le présent guide pratique vise à aider les coordinateurs et coordinatrices ICC et leurs collègues à évaluer rapidement et avec facilité le caractère interculturel d'un projet, d'une politique ou d'une action.

Il peut être utilisé par une ville pour examiner un projet qu'elle porte ou une proposition de projet soumise par une structure partenaire. Le guide pourrait aussi être utilisé pour évaluer des projets terminés.

Certaines villes ont indiqué qu'il pourrait être intéressant que les membres d'une équipe de projet ou d'un groupe de travail se penchent ensemble sur le guide. La société civile ou d'autres partenaires pourraient également en faire usage¹.

Déterminer la nature interculturelle d'une activité ou d'un projet implique de comprendre dans quelle mesure cette activité ou ce projet :

- 1) aborde la **diversité** sous un angle favorable ;
- 2) promeut l'**égalité** réelle et
- 3) favorise les **interactions** interculturelles significatives.

Les principes de la diversité considérée comme un atout, de l'égalité réelle et des interactions interculturelles fructueuses sont au cœur de l'approche de l'intégration interculturelle prônée par le Conseil de l'Europe. En s'appuyant sur ces principes, une ville est en mesure d'adopter une conception globale de la diversité et de l'inclusion et de définir le rôle spécifique que doivent jouer les autorités nationales et locales.

Ces trois principes ne sont pas des concepts indépendants les uns des autres. Chacun d'entre eux peut et doit favoriser la mise en œuvre des autres dans différentes situations et dans divers domaines d'action. Si l'on se concentre trop sur un principe particulier, on risque de perdre la bonne volonté que l'on a réussi à susciter à l'égard d'un autre principe ou les progrès que l'on a accomplis dans sa réalisation. Ainsi, la création d'interactions dans des quartiers, des écoles, des lieux publics et des organisations mixtes peut se révéler contreproductive en l'absence de mesures visant à assurer l'égalité ainsi qu'à accueillir favorablement et à protéger la diversité. Le « **brassage interculturel** » consiste à trouver le juste équilibre entre chaque principe dans le cadre de différents projets, politiques ou actions.

La démarche reposant sur l'intégration interculturelle consiste à gérer la diversité en fonction des différences culturelles (ethniques, religieuses, linguistiques, etc.), dans le contexte de l'accroissement de la diversité culturelle des sociétés européennes. Toutefois, l'interculturalisme admet que l'identité humaine est dynamique et que sa diversité peut se manifester de nombreuses façons qui se croisent avec la diversité culturelle. Cela signifie que le guide et les principes sur lesquels il repose peuvent être appliqués avec succès à d'autres domaines d'action liés à la diversité, tels que les droits humains, la lutte contre la discrimination, l'égalité de genre et l'orientation sexuelle.

Ce guide est divisé en trois parties correspondant à chacun des principes transversaux. Chaque partie contient une brève description de ce que signifie le terme employé dans le contexte de l'intégration

¹ Résultats des discussions des groupes de travail organisées lors de la réunion annuelle des coordinateurs et coordinatrices ICC, 3-5 novembre 2020.

interculturelle, une série d'indicateurs pour vous aider à déterminer dans quelle mesure vous appliquez ces principes et une liste de contrôle interculturelle pour évaluer le projet proposé par votre propre ville ou par une structure partenaire.

La liste de contrôle interculturelle se veut transparente et simple d'utilisation. Les questions sont formulées de manière que vous puissiez cocher la case correspondante dans l'outil d'enquête si elle s'applique à votre situation. Vous pouvez être invité à procéder à une vérification/action supplémentaire si la réponse n'est pas entièrement positive, c'est-à-dire si vous n'avez pas coché toutes les cases. Après avoir contrôlé les critères de la liste de contrôle interculturelle, une ville devrait pouvoir déterminer facilement dans quelle mesure les trois principes de la diversité considérée comme un atout, de l'égalité réelle et des interactions interculturelles fructueuses se traduisent dans sa politique ou dans son projet. Votre projet peut par exemple avoir une forte composante relative à la diversité et à l'égalité, mais comporter moins d'éléments favorisant les interactions interculturelles. Cependant, tous les projets ne se ressemblent pas et, en fonction du projet proposé, différentes « pondérations » peuvent être appliquées délibérément. La liste de contrôle interculturelle est un outil de base utile pour sensibiliser l'équipe de projet aux principes interculturels. Elle fournit des indications sur les actions à entreprendre et peut aider une ville à renforcer les différents aspects du caractère interculturel d'un projet.

Enfin, le guide contient des suggestions de lectures supplémentaires et de bonnes pratiques à appliquer en ce qui concerne les domaines qui pourraient être renforcés.

Veillez noter que la liste de contrôle interculturelle est proposée à titre indicatif dans le but de susciter la réflexion, et qu'il existe naturellement plusieurs autres facteurs pertinents pour chaque projet. La liste de contrôle interculturelle vise à être applicable de façon large à tous les projets, alors que certains domaines peuvent être plus ou moins concernés selon les cas.

Il est en outre important de relever que le présent guide n'est pas destiné à aider les villes à évaluer les résultats et les effets globaux de leurs politiques interculturelles, mais plutôt à déterminer le degré d'interculturalité de mesures et/ou de propositions de projet particulières. Pour en savoir plus sur l'évaluation de l'impact des actions de façon plus générale, voir notre rapport intitulé [Évaluation de la performance et de l'impact des politiques interculturelles](#) des villes interculturelles et notre [guide pas à pas](#) pour devenir une ville interculturelle, ainsi que l'[Index ICC](#). Il peut également être intéressant de consulter le [guide des compétences interculturelles appliquées au développement de projets d'administration publique](#) et le [tutoriel vidéo](#) qui l'accompagne.

Présentation du Programme des Cités interculturelles

Le programme des Cités interculturelles (ICC) du Conseil de l'Europe vise à aider les villes à tirer parti des possibilités, des compétences et de la créativité associées à la diversité ainsi qu'à gérer la diversité comme un atout.

Le programme ICC fournit un cadre permettant aux villes d'analyser leurs politiques à travers un prisme interculturel et d'élaborer des stratégies interculturelles globales pour les aider à faire de la diversité un avantage, à parvenir à assurer une égalité réelle et à mettre en place des interactions interculturelles

significatives. Il donne également la possibilité aux villes de travailler en réseau et de participer à des actions d'apprentissage mutuel avec d'autres villes partageant des idées similaires.

Le programme collabore avec un éventail de villes dans tous les États membres du Conseil de l'Europe et au-delà, à l'échelle mondiale, pour s'inspirer de leur expérience et recueillir leurs bonnes pratiques. L'ensemble de ces contributions venant du terrain a permis de forger un nouveau concept, unique en son genre, relatif à l'intégration des personnes migrantes et issues des minorités : « l'intégration interculturelle ».

Le programme des Cités interculturelles rassemble désormais² plus de 150 villes.

Pour de plus amples informations, veuillez consulter notre site internet : www.coe.int/interculturalcities.

² Octobre 2021.

1 Valoriser la diversité

1.1 Comment valoriser la diversité ?

Valoriser la diversité signifie aborder la diversité de façon positive et mettre en place des politiques et des processus pour exploiter au mieux son potentiel. La conception de la diversité comme un atout est une manière de gouverner, de gérer et de prendre des décisions, reposant sur l'idée que la diversité peut devenir une chance et une ressource déterminantes pour le développement global de la société³. L'idée qui sous-tend cette démarche est qu'il est possible d'obtenir des résultats plus satisfaisants avec la diversité que sans elle, lorsque la diversité est gérée correctement.

Des études ont montré que la diversité dans les entreprises⁴, les administrations et d'autres contextes offre de grandes perspectives en matière de productivité et de créativité, de règlement des conflits et d'innovation. Toutefois, pour tirer parti de cette diversité, les sociétés doivent garantir l'égalité des droits et des chances pour tous leurs membres⁵.

Les villes membres du réseau ICC ont constaté que la démarche reposant sur l'atout de la diversité a permis d'apporter des changements considérables au niveau local. Elles ont observé une amélioration de la cohésion sociale, qui se manifeste en particulier par de bonnes relations de voisinage, par une ouverture et une tolérance plus grandes à l'égard des personnes migrantes et des minorités et par une baisse de l'intensité des conflits⁶.

Considérer la diversité comme un atout peut être particulièrement utile dans le cadre des activités d'une ville auprès du secteur privé. En mettant en avant les avantages que présente la diversité dans les entreprises et en établissant des partenariats avec les chambres de commerce et les entrepreneurs et entrepreneuses, les villes peuvent influencer la manière dont la diversité est perçue dans des domaines tels que le commerce, les loisirs, la restauration, l'industrie, les services techniques et les sciences.

La conception de la diversité comme un atout peut également aider la ville à tirer le meilleur parti du multilinguisme présent sur son territoire et des liens entretenus par les membres de diasporas avec leur pays d'origine.

³ [Le défi du RECI 2018-2019](#), Initiatives stimulantes qui traduisent le défi de la diversité, page 2.

⁴ Voir par exemple : [A diverse leadership yields higher earnings](#), ISS et Proacteur, 2016 ; [Débats sur les politiques migratoires](#) © OCDE, mai 2014 ; [The effects economic integration of migrants have on the economy of host countries](#), Evert-Jan Quak, Institute of Development Studies (IDS), 5 avril 2019 ; [Migrants' Role in Enhancing the Economic Development of Host Countries: Empirical Evidence from Europe](#), Gratiela Georgiana Noja, Simona Mirela Cristea, Atila Yüksel, Ciprian Pânzaru et Raluca Mihaela Dracea ; [Perspectives de l'économie mondiale](#), avril 2020 : Le Grand Confinement ; Chapitre 4 : Les effets macroéconomiques de l'immigration mondiale.

⁵ [Le défi du RECI 2018-2019](#), Initiatives stimulantes qui traduisent le défi de la diversité, page 2.

⁶ Voir [Comment l'intégration interculturelle peut-elle induire une meilleure qualité de vie dans les villes diversifiées ? – Rapport d'évaluation du MPG](#) (novembre 2017) et notre [page web](#) sur les résultats et l'impact du programme des Cités interculturelles.

Pour de plus amples informations, vous pouvez consulter les documents suivants :

- [Détecter et prévenir la discrimination systémique au niveau local](#) (2020)
- [10 critères pour la création de discours alternatifs positifs et efficaces en matière de diversité](#) (2019)
- [Guide pas à pas](#) – Un guide pour l’élaboration de politiques interculturelles
- [Politiques linguistiques pour les cités interculturelles](#) – Note d’orientation
- [Comment l’intégration interculturelle peut-elle induire une meilleure qualité de vie dans les villes diversifiées ?](#) – Rapport d’évaluation du MPG

1.2 Comment déterminer si une politique ou un projet aborde la diversité sous un angle favorable et exploite au mieux son potentiel ?

Indicateur 1 : Planification d’un impact significatif

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

Pour intégrer l’atout de la diversité à toutes les étapes de la planification, vous pouvez envisager d’organiser une réunion ou une formation pour présenter la notion d’atout de la diversité à toutes les parties prenantes et examiner avec elles ce que l’adoption de la conception de la diversité comme un atout signifierait pour leurs activités quotidiennes. Elles pourraient essayer de trouver des exemples, dans leurs domaines d’activité, où l’atout de la diversité a joué un rôle et réfléchir aux processus et aux approches qui pourraient contribuer à le promouvoir à l’avenir. Il peut également être utile d’identifier les obstacles qui se posent et les moyens de les surmonter. Une partie consacrée aux atouts que présente la diversité dans le contexte pourrait être ajoutée aux descriptifs des projets et aux notes d’information à leur sujet. On pourrait aussi envisager de définir des critères applicables aux procédures de suivi, d’évaluation et d’établissement de rapports pour déterminer dans quelle mesure le projet ou l’action contribue à tirer le meilleur parti de l’atout de la diversité et de quelle manière cette démarche a fonctionné en pratique, afin d’en tirer des enseignements.

Indicateur 2 : Diversification de la prise de décision

L’atout de la diversité s’applique également aux services de la ville. Cela signifie qu’il convient de veiller à ce que l’équipe municipale soit diversifiée, non seulement en ce qui concerne les personnes qui la composent et les compétences ou les langues qui y sont représentées, mais aussi s’agissant des départements ou services avec lesquels elle collabore. S’il existe un service ou une personne responsable des questions de diversité dans votre ville ou votre arrondissement, assurez-vous que ces partenaires soient invités à prendre part aux discussions. Avez-vous besoin de mobiliser une équipe ou un service qui est moins investi au quotidien dans des activités interculturelles ? Qu’en est-il de l’équipe chargée des médias ou de la communication ? Réfléchissez aux différentes parties prenantes qu’il serait utile d’associer à votre initiative et qui joueraient le rôle d’ambassadeur de l’atout de la diversité dans l’action de votre ville. Toutefois, il ne suffit pas de constituer une équipe diversifiée. La manière dont vous

permettez à différentes opinions de s'exprimer, dont vous encouragez divers points de vue à se dessiner et dont vous négociez les résultats finaux est également importante pour garantir que des perspectives nouvelles et inattendues aient une réelle chance d'influencer les décisions.

Cette approche doit se refléter dans les travaux menés avec des partenaires extérieurs. Vous devez essayer de mobiliser un large éventail de partenaires (concernés). Il peut s'agir, notamment, de conseils interculturels, de structures du monde des affaires, de chambres de commerce, d'organisations-cadres, d'incubateurs d'entreprises, d'organisations de personnes migrantes et issues de la diaspora, d'organisations de la société civile, d'établissements d'enseignement, de médias et de groupes religieux ou confessionnels.

Indicateur 3 : Promotion de la diversité de la participation

Les groupes cibles ou les bénéficiaires des politiques et des projets menés par les villes interculturelles sont souvent les habitant-e-s des communes concernées. Lorsque vous vous appuyez sur la démarche consistant à considérer la diversité comme un atout, il convient d'exploiter autant de compétences, de talents et d'idées que cette population peut en offrir, tout en tenant compte des divers besoins de celle-ci lorsque vous exécutez vos actions. Vous pouvez y parvenir en mettant en place des processus participatifs pour la conception, la planification et l'évaluation de vos activités. Vous pouvez également vérifier quels sont les obstacles qui empêchent les habitant-e-s de participer aux programmes ou d'en bénéficier, et chercher à les lever autant que possible. Les personnes qui rencontrent des difficultés pour participer à la vie de la société, ou qui choisissent délibérément de ne pas y participer, peuvent rester passives et se retirer de la vie sociale et publique ou décider d'adopter une démarche active et vivre en dehors des normes et des règles sociales en vigueur. Les villes interculturelles s'efforcent de faire participer tous les habitant-e-s aux divers processus décisionnels qui concernent la vie quotidienne dans ces villes. Ce faisant, elles renforcent le soutien aux politiques locales et, partant, la durabilité de ces dernières, tout en réduisant considérablement les coûts économiques engendrés par l'exclusion et l'instabilité sociales. Parmi les idées pratiques pour encourager cette participation, on peut citer l'utilisation de méthodes de communication non verbales qui permettent, le cas échéant, de faire participer les personnes qui ne maîtrisent pas encore la langue locale. Les villes doivent également vérifier si des procédures sont en place pour garantir que tous les membres de l'équipe se sentent encouragés, sur un pied d'égalité, à exprimer leur opinion et qu'ils le fassent effectivement, que tous les points de vue soient pris en compte et que règne une atmosphère propice à l'ouverture, à la prise de risque et à l'innovation, qui contribue à tirer le meilleur parti de l'atout de la diversité. On peut également envisager de dispenser une formation aux chefs d'équipe qui gèrent des équipes diversifiées.

Indicateur 4 : Encouragement des autres parties prenantes à tirer le meilleur parti des atouts que présente la diversité

Il est également souhaitable que vous mettiez à profit votre influence et vos connaissances pour vous assurer que vos partenaires extérieurs adoptent des techniques qui optimisent les avantages qui résident dans la diversité. Il existe de nombreuses manières, pour les villes, de contribuer à influencer les autres parties prenantes en vue de tirer le meilleur parti possible de l'atout de la diversité, notamment par la mise en place de politiques, de partenariats, de financements et de marchés publics. Ainsi, des critères

relatifs à la conception de la diversité comme un atout pourraient être inclus dans les dispositions des accords de partenariat ou dans les spécifications des appels d'offres. Il peut être particulièrement utile de s'appuyer sur les atouts que présente la diversité dans les activités menées par les villes avec le secteur privé. Dans le cadre de ces projets, des partenariats peuvent être établis pour influencer une grande variété de secteurs de la vie urbaine. Les interactions avec le secteur privé doivent donc être associées à des discussions sur l'atout de la diversité, notamment avec les chefs d'entreprise, les entreprises appartenant à des personnes migrantes, les chambres de commerce, les groupes sectoriels, etc. Cette démarche peut être conduite en proposant des présentations lors de manifestations, en organisant des formations et des séances de retour d'informations ainsi qu'en intégrant ce concept dans toutes les interactions de la ville avec les entreprises. Encore une fois, il est important de faire appel à une diversité de points de vue et d'idées.

Indicateur 5 : Perspectives internationales

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

1.3 Liste de contrôle pour la valorisation de la diversité

Planification d'un impact significatif

Question 1 : Le projet prend-il en compte l'atout de la diversité dès le stade de la planification ?

Liste de critères

- Le projet prévoit-il la contribution de diverses parties prenantes ?
- Contient-il des éléments de co-conception, impliquant notamment la participation des personnes qui sont les plus concernées par le projet ?
- Vos travaux, ou ceux d'autres parties prenantes, comptent-ils des activités faisant la promotion de l'atout de la diversité ?
- Existe-t-il des critères de valorisation de la diversité parmi ceux que vous appliquez dans vos activités de planification, d'information, de suivi, d'évaluation et d'établissement de rapports ?
- Votre budget prévoit-il un financement spécifique pour la promotion de l'atout de la diversité ?

Bilan

Si vous n'avez pas satisfait à tous les critères énoncés, vous pouvez réfléchir à la possibilité d'intégrer dans le projet des aspects supplémentaires qui n'ont pas encore été abordés ou inclus. Si ce n'est plus possible, il convient de garder ce principe à l'esprit dans la suite de la mise en œuvre du projet et pour tout nouveau projet qui pourrait être élaboré. La prise en compte de ce principe dès le début posera des bases solides pour tout projet à venir.

Sources d'inspiration provenant d'autres villes

Pour découvrir des initiatives dont vous pourrez vous inspirer, voir cet [entretien](#) avec Joan RODRIGUES, qui vient de Barcelone et dont le projet XEIX a remporté le prix « La diversité est un atout » du Conseil de l'Europe en 2015. Ce projet a été reconnu comme le meilleur exemple de mobilisation réussie de personnes issues de divers milieux dans la conception de projets et de services, car il a favorisé la mise en place d'une association de commerçants de détail réunissant des entreprises marquées par la diversité dans un quartier en mutation.

En Nouvelle-Zélande, le [Cadre inclusif d'Auckland](#), établi par le conseil municipal, prévoit la mise en œuvre d'un programme visant à introduire des changements à tous les niveaux de l'administration. Dirigé par l'équipe chargée de la diversité et de l'inclusion, il a pour objectif d'améliorer les résultats dans ces deux domaines, non seulement pour les habitant-e-s de la ville, mais aussi pour le conseil municipal. Le programme prévoit des initiatives en faveur du changement, qui sont réparties entre quatre volets principaux : « Notre peuple et notre culture », pour doter la ville d'une main d'œuvre diversifiée et qualifiée, ainsi que d'une forte culture inclusive ; « Nos systèmes et nos processus », pour s'assurer que tous les processus, politiques, plans et services de la ville répondent aux divers besoins de sa population ; « Un leadership stratégique pour faire d'Auckland une ville inclusive », pour garantir que le leadership stratégique du conseil municipal favorise l'inclusion sociale à Auckland ; « Une représentation plurielle et inclusive », pour veiller à ce que les élu-e-s et les membres nommés de l'administration représentent la diversité de la population.

Question 2 : Si une évaluation du projet est prévue, peut-elle contribuer à améliorer la manière dont la ville valorisera la diversité à l'avenir ?

Liste de critères

- L'évaluation permet-elle de déterminer les effets du projet sur les divers membres de la collectivité ?
- Les divers membres de la collectivité, en particulier les groupes cibles, participent-ils au processus d'évaluation ?
- Ce processus permet-il de déterminer, le cas échéant, quels membres de la collectivité n'ont, par inadvertance, pas été représentés ou n'ont pas été en mesure d'accéder au projet ?
- L'évaluation prend-elle en compte les petits groupes au sein des communautés, qui peuvent rencontrer des obstacles supplémentaires pour accéder au projet et aux avantages qu'il offre ?
- Le cas échéant, existe-t-il des critères permettant aux partenaires et aux autres parties prenantes de tenir compte de la diversité dans leur évaluation ?
- Le processus d'évaluation prévoit-il la possibilité d'examiner des exemples qualitatifs de tout aspect du projet présentant la diversité comme un atout ?
- Si vous avez organisé une formation sur la diversité ou la valorisation de la diversité, les résultats de cette activité figurent-ils dans votre évaluation ?

Bilan

Si vous n'avez pas satisfait à tous les critères énoncés, envisagez de consulter le [questionnaire de l'Index des Cités interculturelles](#), qui pourrait vous donner des idées. Vous pouvez également vous intéresser aux [bonnes pratiques](#) recueillies auprès d'autres villes.

Sources d'inspiration provenant d'autres villes

[Genève](#) (Suisse) a une expérience intéressante dans l'évaluation de sa politique municipale en matière de diversité pour la période 2016-2020, mise en œuvre à la suite de l'adoption d'une feuille de route en 2016. Le bilan de la feuille de route 2016-2020 présente les principales actions réalisées selon quatre axes stratégiques : l'accueil des habitant-e-s ; l'accessibilité des services publics ; la lutte contre la discrimination sous toutes ses formes ; la mise en œuvre d'une politique de ressources humaines qui traduise la diversité de la population genevoise. L'évaluation de la feuille de route 2016-2020 passe aussi en revue les initiatives effectivement mises en place par rapport aux objectifs fixés au départ. En outre, ce rapport montre que les actions liées à la mise en œuvre des objectifs de la feuille de route ont donné des résultats qui ne faisaient pas partie des objectifs initialement établis et qui concernent des domaines importants tels que l'intégration, les services publics et l'égalité dans des sociétés marquées par la diversité. On peut notamment citer les suivants : formations spécifiques dispensées aux agent-e-s de la police municipale (notamment sur les enjeux liés à la situation des personnes roms) ; mesures mises au point pour rendre les prestations sportives et culturelles accessibles aux personnes migrantes, en particulier dans le domaine de l'asile ; cours de français dans les parcs ; sensibilisation aux droits politiques pour les personnes de nationalité étrangère ayant le droit de vote au niveau communal ; actions locales et de proximité dans les quartiers (troc social, groupes de solidarité). L'auto-évaluation des objectifs et des actions entrepris par la Ville de Genève a conclu que le déploiement de la politique municipale en matière de diversité pour la période 2016-2020 a contribué à véhiculer un message politique fort qui

donne une image positive de la diversité et que l'ensemble des habitant-e-s, quelle que soit leur origine, leur religion, leur nationalité ou leur durée de résidence, font partie intégrante de Genève.

Travailler ensemble : diversité au sein des équipes

Question 3 : L'équipe du projet est-elle diversifiée ?

Liste de critères

- La composition de votre équipe ainsi que les départements et services mobilisés représentent-ils la diversité existante ?
- Existe-t-il des critères clairement établis pour qu'il soit envisagé de solliciter la contribution d'autres départements et services ?
- Existe-t-il des procédures pour garantir que tous les membres de l'équipe se sentent encouragés, sur un pied d'égalité, à exprimer leur opinion et que tous les points de vue soient pris en compte ?
- L'équipe comprend-elle des membres du groupe visé par le projet ou des personnes ayant une expertise dans le domaine en question ?
- Existe-t-il des possibilités d'ouverture et de prise de risque intégrées au projet depuis sa conception pour contribuer à tirer le meilleur profit des atouts que présente la diversité ?

Bilan

Si vous n'avez pas satisfait à tous les critères énoncés, envisagez de réexaminer votre projet ou votre politique afin de déterminer quels autres départements ou services possèdent une expertise dans le domaine concerné et pourraient apporter à l'avenir une contribution au processus.

Revoyez les méthodes de travail de votre équipe et réfléchissez à la manière de rendre les discussions sur le projet plus inclusives. Vous pouvez par exemple organiser les réunions à un moment où un maximum de personnes peuvent y assister, en prévenant les participant-e-s suffisamment à l'avance pour que ceux qui travaillent à temps partiel aient le temps de les préparer. Vous pourriez également envisager de former les chefs d'équipe à la gestion d'équipes diversifiées.

Si les personnes qui participent à ces activités dans votre département ou votre équipe de projet ne représentent pas la diversité existante, le problème ne se limite peut-être pas à ce projet ou à ce domaine de travail.

Sources d'inspiration provenant d'autres villes

De façon plus générale, les villes peuvent envisager de consulter la [note d'orientation](#) et l'[étude d'orientation](#) publiées par les Cités interculturelles sur la discrimination systémique, qui présentent des exemples intéressants, comme celui de Bradford, de pratiques non discriminatoires en matière d'emploi visant à attirer et à développer les talents ainsi qu'à renforcer la culture interne et les effets extérieurs de ses pratiques en matière d'emploi. Il peut également être intéressant de consulter les [stratégies de démocratie participative et délibérative pour la ville interculturelle](#) et le [manuel](#) pour valoriser les communautés religieuses en tant qu'acteurs clés de la cohésion sociale.

À [Reykjavík](#) (Islande), pour éviter les éventuels malentendus et ouvrir un dialogue sur la discrimination, l'égalité, les préjugés et les stéréotypes, le Bureau des droits humains a mis au point une formation

spécifique à l'intention du personnel communal. Cette formation, qui s'adresse à tous les services de la ville, décrit les actions quotidiennes qui sont réalisées sur le lieu de travail, les effets que différentes situations peuvent avoir sur le bien-être au travail et combien l'humour est important, mais aussi parfois blessant. La formation aborde aussi l'importance des mots employés et souligne que leur signification change selon les personnes. Enfin, elle présente et analyse les micro-agressions, les stéréotypes et les préjugés qui peuvent exister. La formation s'appuie sur des exemples réels de discrimination fondée sur l'origine, l'orientation sexuelle, le handicap et les problèmes de santé. Selon une enquête réalisée par le Bureau des droits humains, cette initiative est une très grande réussite.

Question 4 : Si votre projet implique la participation de partenaires extérieurs, avez-vous noué des relations avec un éventail de partenaires divers issus de différents secteurs et communautés ?

Liste de critères

- Avez-vous pris en compte tous les points de vue ou certains ont-ils été laissés de côté ?
- Pourriez-vous solliciter des partenaires issus de secteurs avec lesquels vous n'avez pas encore travaillé afin de garantir une contribution aussi large que possible au projet ?
- Le projet s'adresse-t-il à des groupes spécifiques au sein de communautés qui pourraient être touchées ?
- Avez-vous encouragé la participation au projet d'un groupe de parties prenantes aussi large que possible et en avez-vous fait la promotion dans un grand nombre de médias afin que les parties prenantes habituelles ne soient pas les seules à être associées à vos actions ?
- Les lignes directrices et les critères appliqués pour devenir partenaire de la ville sont-ils clairs et accessibles ? Peuvent-ils être améliorés ?

Bilan

Si vous n'avez pas satisfait à tous les critères énoncés, réfléchissez aux avantages et aux nouveaux points de vue qui pourraient être apportés par l'intervention de différents partenaires et secteurs extérieurs. Intéressez-vous peut-être à l'expérience d'autres villes du réseau, qui ont essayé d'assurer la participation le plus large possible aux projets ou aux domaines d'activité.

Sources d'inspiration provenant d'autres villes

En Israël, [Haïfa](#) a créé un nouveau service relevant du Bureau du secrétaire municipal afin de renforcer la coopération entre les organisations de la société civile d'une part, et entre ces organisations et la commune d'autre part.

La ville de [Ioannina](#) (Grèce) a créé un groupe de travail urbain avec le soutien du HCR et de la société civile. Sa mission consiste à assurer une réponse urbaine coordonnée aux mouvements migratoires, à garantir la pérennité des initiatives qui mettent en avant de bonnes pratiques pour les personnes réfugiées, demandeuses d'asile ou migrantes ainsi qu'à adopter et adapter d'autres bonnes pratiques dans la ville et à les diffuser ailleurs dans le pays.

En Norvège, [Stavanger](#) a créé une plateforme participative dont le rôle principal est de permettre à la population plurielle de la ville de prendre part au développement de celle-ci en tant que lieu où la diversité dans l'égalité est un atout. Le *Forum de dialogue pour la diversité et l'inclusion* vise ainsi à renforcer la

participation des habitant-e-s issus de l'immigration au processus décisionnel de la ville et à améliorer la communication entre les citoyen-ne-s et les diverses parties prenantes des secteurs public et privé. Les membres sont sélectionnés en fonction de leur motivation, de leurs compétences, de leur origine nationale et de critères d'équilibre de la représentation entre les femmes et les hommes. Les membres doivent représenter tous les districts municipaux et intervenir à titre individuel. Le forum est actuellement composé de sept femmes et sept hommes, de onze origines nationales différentes. Certains des membres sont également actifs au sein de grandes organisations telles que la Confédération des entreprises norvégiennes (NHO), l'hôpital universitaire de Stavanger (SUS), l'université de Stavanger (UIS), la Chambre de commerce de la région de Stavanger (Næringsforeningen) et le Conseil des communautés religieuses et philosophiques de Norvège (STL), et apportent ces compétences supplémentaires au forum. Cette enceinte marquée par la diversité et par la parité entre les femmes et les hommes travaillera avec la maire, ses adjoint-e-s, les responsables de groupe, les membres du Conseil de l'immigration de Stavanger et les responsables des comités de district municipaux, afin d'améliorer la portée, la créativité et les capacités de communication du Forum de dialogue pour la diversité et l'inclusion. Les principaux domaines d'activité qui seront visés par cette collaboration seront l'élaboration et la mise en œuvre de la nouvelle stratégie pour l'égalité et la diversité ainsi que l'évaluation des mesures destinées aux habitant-e-s issus de l'immigration qui sont appliquées dans les districts municipaux, en vue d'adapter ces politiques et ces mesures aux réalités particulières de ces personnes.

Diversité de la participation

Question 5 : Votre politique ou votre projet visent-ils à maximiser la participation des divers habitant-e-s de la ville ?

Liste de critères

- Avez-vous défini une stratégie pour atteindre les différents groupes et/ou quartiers ?
- Existe-t-il des critères clairement établis concernant le niveau de diversité attendu ?
- Y a-t-il des organisations de la société civile, des groupes de citoyen-ne-s, des groupes de quartier ou des groupes communautaires ou d'autres organisations de terrain qui pourraient être mobilisés pour améliorer la portée de votre action ?
- Le projet offre-t-il la possibilité de vérifier régulièrement qu'il ne laisse personne de côté ?
- Le projet doit-il s'adresser à des groupes plus restreints au sein des groupes (le projet inclut des hommes mais pas de femmes ni de LGBTQ+, par exemple) afin que tous les points de vue soient représentés ?
- Utilisez-vous un ensemble de moyens de communication, notamment en différentes langues, et des modes de communication non verbaux, comme des images et des couleurs ?
- Des informations sur le projet sont-elles disponibles sous une forme permettant aux personnes analphabètes ou ayant des compétences de lecture et d'écriture limitées d'y avoir accès ?
- Votre politique ou votre projet célèbrent-ils le multilinguisme et veillent-ils autant que possible à ce que les personnes parlant des langues différentes aient accès à des informations qu'elles comprennent et qu'elles puissent participer ?

Bilan

Si vous n'avez pas satisfait à tous les critères énoncés, envisagez de réfléchir une nouvelle fois à votre projet et à toutes les possibilités qui existent pour toucher les différents groupes d'habitant-e-s. Si vous souhaitez en savoir plus sur le multilinguisme, vous pouvez consulter notre [rapport sur l'atelier sur le multilinguisme comme ressource pour les villes](#) (Espagne, 2014) ou notre [note d'orientation](#) sur les politiques linguistiques pour les cités interculturelles. Il peut également être intéressant de vous familiariser avec le rapport du séminaire intitulé [Vivre ensemble dans des démocraties inclusives : comment mettre l'approche interculturelle au service de la participation dans des sociétés plurielles ?](#) (Espagne, 2018).

Sources d'inspiration provenant d'autres villes

À [Lewisham](#) (Royaume-Uni), le conseil municipal a noué un dialogue avec les habitant-e-s, les organisations communautaires, la police et les entreprises dans le cadre d'assemblées locales. Grâce à cette initiative, la collectivité se montre beaucoup plus active dans le processus d'intégration et les personnes issues de milieux sous-représentés participent davantage à la vie sociale de la ville et au processus décisionnel.

Il existe d'autres exemples de bonnes pratiques en matière de multilinguisme, dans des villes comme [Ansan](#) (République de Corée). La ville propose ainsi un enseignement du coréen pour les personnes non ressortissantes, mettant elle-même en place des programmes d'enseignement, tout en chargeant des organismes privés de compléter son offre. Il existe un cours de préparation au test de connaissance de la langue (*Test of Proficiency in Korean – TOPIK*), dont l'obtention est considérée comme nécessaire pour les personnes étrangères qui souhaitent trouver un emploi en République de Corée, et un programme d'intégration sociale, qui doit obligatoirement être suivi pour acquérir la nationalité coréenne. Dans le but d'aider les enfants et les jeunes issus d'un milieu interculturel à conserver leur langue maternelle, la ville d'Ansan propose également des cours de langues, principalement de russe. En outre, pour aider la population à comprendre l'interculturalité et à maîtriser les langues, la ville organise toute une série d'autres cours de langues étrangères (anglais, chinois, vietnamien, etc.). La municipalité publie des bulletins d'information trimestriels en huit langues pour informer les habitant-e-s des derniers événements concernant leur vie quotidienne. Ansan achète des livres provenant de nombreux pays différents et les prête aux habitant-e-s, qu'ils soient coréens ou non. Cette collection compte actuellement 122 187 livres, et de nouveaux livres y sont ajoutés chaque année dans le but d'améliorer la diversité des langues proposées. La ville gère notamment deux bibliothèques multiculturelles destinées aux personnes non ressortissantes.

Au Royaume-Uni, [Leeds](#) a créé un conseil de citoyens pour garantir une vaste consultation de la population et la participation de personnes issues de divers milieux dans le cadre de sa démarche de conception participative des politiques. Ce conseil permet à la ville de dialoguer avec divers groupes lorsqu'elle examine des propositions pouvant avoir des répercussions importantes sur les communautés. La ville peut compter sur plus de 3 000 membres en ligne et 600 membres hors ligne qui apportent leur contribution en participant à des enquêtes et à des consultations en face-à-face. Pour garantir que toute la population soit représentée, la ville vérifie les données démographiques concernant les participant-e-s. Ainsi, pour

élaborer sa stratégie de communication et de mobilisation contre la violence domestique, elle a travaillé avec l'organisation Voluntary Action Leeds pour combler les lacunes de son processus de consultation. Cette organisation a mis à profit ses liens avec les organisations communautaires locales pour s'assurer que la ville permettait à ces groupes d'exprimer leurs préoccupations. La ville souligne que ce processus a conduit à l'adoption d'une approche collective pour la mise au point de sa stratégie, notamment dans la conception participative des supports de communication.

Question 6 : Avez-vous réfléchi aux obstacles que peuvent rencontrer les différents groupes pour participer à votre politique et à la manière de les surmonter ?

Liste de critères

- Avez-vous étudié les obstacles potentiels en matière d'accessibilité physique ou de transports ?
- Existe-t-il des obstacles à une bonne communication ou des barrières linguistiques, notamment en ce qui concerne les compétences à posséder en matière d'expression orale ou le langage utilisé (langage d'expert ou langage accessible) ?
- Des services d'interprétation seront-ils proposés ?
- Certains groupes manquent-ils d'expérience en matière de participation aux processus démocratiques ?
- Les heures des réunions sont-elles compatibles avec les obligations professionnelles ou les heures de sortie d'école, etc. ?
- Un service de garde d'enfants est-il proposé ?
- L'équipe menant la consultation est-elle diversifiée ? Comprend-elle des hommes et des femmes et des personnes issues de différents milieux ?
- Est-il possible d'apporter une contribution par divers moyens, notamment par écrit, oralement, par téléphone ou lors de réunions, grandes ou restreintes ?
- Une assistance individuelle ou adaptée peut-elle être proposée ?

Bilan

Si vous n'avez pas satisfait à tous les critères énoncés, envisagez de consulter notre [page thématique](#), notre [note d'orientation](#) et notre [étude d'orientation](#) sur la discrimination systémique, qui contiennent des exemples utiles pour surmonter les obstacles et les problèmes de discrimination. Vous pourriez également être intéressé par cette courte vidéo sur la [communication inclusive](#).

Sources d'inspiration provenant d'autres villes

Le projet « [Do it in Barcelona](#) », en Espagne, vise à attirer des entrepreneurs et entrepreneuses étrangers en offrant des services d'aide au développement des entreprises. Le programme permet aux personnes nouvellement arrivées de découvrir leur nouvel environnement et les outils pouvant contribuer à leur réussite. Mis en place en 2009 par Barcelona Activa, agence pour le développement, le programme repose sur une étroite coopération entre les établissements d'enseignement, la commune, les gouvernements régionaux et les organisations professionnelles. Ainsi peut-il fournir un large éventail de services, depuis l'accueil des personnes à Barcelone et l'apprentissage des démarches de niveau municipal jusqu'à la levée de fonds et à l'orientation professionnelle en vue d'une création d'entreprise. Parce que le projet « Do it

in Barcelona » préfère attirer des talents individuels que des sociétés, il propose des services personnalisés adaptés aux besoins de chaque personne.

En France, le projet « [VoisinMalin](#) » sélectionne des voisins et voisines résidant en région parisienne pour leurs compétences communicatives et linguistiques, les forme et les rémunère. Le milieu culturel et les origines ethniques de ces personnes sont variés et nombre d'entre elles parlent plusieurs langues, ce qui leur permet d'entrer plus facilement en contact avec des personnes récemment immigrées ayant une connaissance limitée du français. Pour mener leur tâche à bien, elles vont de porte en porte et cherchent à rencontrer tous les habitant-e-s du quartier pour leur donner des informations sur divers projets et services mais aussi sur leurs droits et les possibilités qui s'offrent à eux. Elles les informent aussi en ce qui concerne le logement, les transports, le recyclage, l'accès à l'éducation, les prestations sociales, la santé et les activités culturelles. En même temps, elles se renseignent sur les besoins de ces personnes et font rapport aux différentes institutions et entreprises concernées afin d'aider celles-ci à adapter leurs services aux besoins recensés. Vous trouverez d'autres exemples de bonnes pratiques sur notre [site internet](#).

Encourager les autres parties prenantes

Question 7 : Avez-vous réfléchi à la manière d'encourager les autres parties prenantes à valoriser la diversité dans les partenariats créés autour de votre projet ?

Liste de critères

- Avez-vous envisagé de mettre en place une formation pour les partenaires sur la valorisation de la diversité ou sur l'atout de la diversité ?
- L'atout de la diversité pourrait-il être mis en avant dans des brochures et des documents traitant de la manière dont les partenaires peuvent travailler avec la ville sur ce projet ?
- Si vous faites participer le secteur privé au projet, avez-vous élaboré une stratégie pour vous assurer que ces partenaires contribuent à tirer le meilleur parti de l'atout que présente la diversité ?
- La valorisation de la diversité pourrait-elle faire partie des critères de sélection pour l'attribution des marchés publics ?

Bilan

Si vous n'avez pas satisfait à tous les critères énoncés, consultez nos outils fournissant des informations sur [les entreprises et la diversité](#), notamment en ce qui concerne les connecteurs de diversité pour les start-up, les outils permettant d'évaluer la diversité dans les entreprises et les instruments d'évaluation permettant aux collectivités locales de soutenir la conception et la mise en œuvre de politiques économiques compatibles avec les principes d'égalité de traitement, d'intégration et de gestion de la diversité. Il pourrait également être intéressant dans ce contexte de consulter la Charte de la diversité de l'Union européenne.

Sources d'inspiration provenant d'autres villes

Au Canada, le [Projet intégration-travail-formation](#) de la ville de Montréal vise à accélérer le parcours d'intégration des personnes nouvellement arrivées sur le marché du travail, tout en soutenant les grands employeurs montréalais dans l'expérimentation et l'évaluation de processus novateurs pour recruter,

intégrer et retenir les travailleurs et travailleuses qualifiés nouvellement arrivés au Québec. La ville de Montréal, qui est responsable de la coordination du projet et des actions de suivi et d'évaluation, propose des formations en communication interculturelle aux sponsors, aux participant-e-s, aux gestionnaires et aux conseillers et conseillères en ressources humaines.

La ville de [Bergen](#) (Norvège) a créé un groupe de travail de haut niveau sur le renforcement de la participation des personnes migrantes à l'activité commerciale et à l'emploi. Ce groupe de travail est constitué, notamment, de responsables politiques, de représentant-e-s d'entreprises, du directeur de la Chambre de commerce et du directeur du Service norvégien pour l'emploi et la protection sociale du comté de Hordaland. « Le costume de l'emploi » (Trainee Vest) est un programme de formation qui a déjà formé 1 200 diplômé-e-s de l'enseignement supérieur de la région. Une aide spécifique est apportée aux personnes migrantes et réfugiées titulaires d'un master ou d'un diplôme supérieur pour qu'elles puissent aussi bénéficier de ce programme. De plus, une fête du travail réservée aux personnes issues de l'immigration est organisée tous les ans avec les employeurs de la ville.

Question 8 : Avez-vous défini une stratégie pour votre projet visant à promouvoir les avantages que présente la valorisation de la diversité pour tous ?

Liste de critères

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

Bilan

Si vous n'avez pas satisfait à tous les critères énoncés, envisagez de réexaminer votre stratégie de communication (ou d'en élaborer une si vous ne l'avez pas encore fait). Vous pourriez également consulter les lignes directrices du Conseil de l'Europe sur les [médias associatifs](#). La note d'orientation intitulée « [Migration et intégration – Quels récits alternatifs fonctionnent et pourquoi ?](#) » pourrait aussi être intéressante s'agissant des récits créés.

Sources d'inspiration provenant d'autres villes

La ville de [Sabadell](#) (Espagne) offre un bon exemple en matière de stratégie de communication. Ainsi, elle présente la diversité comme un atout, tout en mettant en œuvre un programme de surveillance des médias et des médias sociaux. On peut également citer le [groupe anti-rumeurs de Tenerife](#), qui mène une campagne de sensibilisation pour lutter contre le racisme en ligne et l'intolérance qui se répandent sur internet et les réseaux sociaux. La ville d'Ansan (République de Corée) applique également d'excellentes

pratiques relatives aux médias et soutient notamment divers médias par l'intermédiaire de blogs et de journaux.

Turin est la première ville d'Italie à déclarer l'héritage des actions et des pratiques de lutte contre le racisme comme un bien commun de la population. La ville a lancé un appel public pour recueillir des contributions et des manifestations d'intérêt dans le but d'engager un processus de coplanification auquel cinquante-huit entités ont participé, dont un syndicat, des réseaux de second niveau, des centres de quartier, des centres de jeunesse, des associations religieuses et culturelles, des communautés de personnes migrantes, des groupes informels et des institutions culturelles. En conséquence, la ville a approuvé le « Pacte des biens communs » : un document présentant des actions, des projets et des engagements mutuels garantissant pour la première fois une approche unifiée et stratégique et une participation directe des communautés et des personnes issues de différents milieux et origines aux phases de conception, de mise en œuvre et d'évaluation des politiques. Les activités prévues ont été regroupées en cinq lignes d'action : Événements et initiatives, Espaces, Autonomisation, Accès aux services, Éducation et Culture. Ensemble, la ville et les entités participantes s'engagent : à planifier et à organiser des événements et des initiatives dans les domaines de l'interculturalisme et de la lutte contre le racisme, en redonnant la parole aux personnes et aux communautés qui subissent plusieurs formes de discrimination au quotidien ; à fournir des outils et à formuler des orientations pour faciliter l'accès aux biens et aux services de la ville, en particulier aux services de l'état civil, pour lancer des appels d'offres pour les espaces municipaux et pour proposer des services de santé en tenant compte de la dimension de genre ; à former le personnel communal et les agent-e-s des intervenants municipaux, ainsi que les bénévoles de la société civile ; à mettre en place des tables rondes et des forums de discussion et d'échange dans les domaines de l'éducation aux droits humains de la lutte contre la discrimination ; concevoir et à rendre visibles des espaces sûrs, préservés du racisme, du fascisme et du sexisme ; coconcevoir des solutions de financement et mobiliser des fonds pour la mise en œuvre d'activités et de projets. La ville soutiendra ces actions en y consacrant des ressources spécifiques provenant de son budget. Pour assurer la cogestion des activités et la coordination des initiatives, le conseil municipal et la société civile mettront également en place une table de travail permanente, qui permettra non seulement d'évaluer l'avancement de la mise en œuvre du pacte, mais aussi un véritable espace de confrontation et d'orientation des politiques publiques.

Perspectives internationales

Question 9 : Votre projet s'appuie-t-il sur les liens des diasporas qui existent dans votre ville ou dans les pays d'origine ?

Liste de critères

- Le projet reconnaît-il et célèbre-t-il les échanges interculturels que les liens des diasporas peuvent apporter ?
- Ces liens peuvent-ils apporter un élément supplémentaire à votre projet, auquel vous n'avez pas pensé ?
- Le projet tire-t-il parti des liens qui existent entre les langues des diasporas et d'autres pays et villes pour nouer des rapports plus étroits et établir des relations ?

- Le projet mobilise-t-il des villes jumelées avec la vôtre ou des villes étrangères partenaires et peut-il être partagé avec ces villes ou avec le réseau des Cités interculturelles ?

Bilan

Si vous n'avez pas satisfait à tous les critères énoncés, vous pouvez consulter certaines des bonnes pratiques appliquées par d'autres villes figurant dans notre [base de données](#). Il pourrait être intéressant de vous référer au document publié par l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe sur le [Réseau parlementaire sur les politiques des diasporas](#).

Sources d'inspiration provenant d'autres villes

La ville italienne de [Reggio Emilia](#) vient de signer un accord avec le ministère marocain chargé des relations avec la diaspora. L'accord comprend un programme de politique (inter)culturelle internationale selon lequel les deux parties contribuent à égalité au soutien de l'intégration, de la cohésion sociale et du respect de la diversité, en cherchant à promouvoir le brassage socioculturel et l'ouverture à l'autre, notamment dans le cadre de projets spécifiques, concernant notamment des parcs.

Au Royaume-Uni, [Leeds](#) cherche à établir des relations commerciales avec les pays ou les villes d'origine des personnes constituant les groupes diasporiques qu'elle accueille, en faisant participer des entrepreneurs et entrepreneuses, qu'ils soient issus d'une diaspora ou non, à des visites et à des rencontres internationales, en concluant des accords commerciaux ou de partenariat avec ces pays ou villes ainsi qu'en apportant un soutien aux organisations qui souhaitent tisser des relations commerciales avec ces dernières. Un partenariat est ainsi en vigueur entre Leeds et la ville de Hangzhou (Chine) depuis 31 ans, sur le plan municipal et sur le plan commercial. Chaque année, la ville coopère avec le partenariat pour les entreprises locales pour organiser une visite commerciale et d'investissement à Hangzhou et encourage les entreprises locales à y prendre part. Elle reçoit des délégations de Hangzhou et, le cas échéant, demande à des entreprises locales d'accueillir les délégations. Ainsi, en 2019, la ville a reçu une délégation de Hangzhou intéressée par des technologies médicales et lui a présenté des start-up et des entreprises bien établies de Leeds qui travaillent dans ce domaine.

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

Liste de critères

- Le projet permettra-t-il aux habitant-e-s de la ville de mieux connaître les différents groupes qui constituent la collectivité ?
- Les caractéristiques culturelles ou les célébrations relatives à certains groupes présents dans la ville peuvent-elles améliorer le projet ou augmenter les interactions significatives ?
- Le projet englobe-t-il différentes caractéristiques et normes culturelles ? Comment peuvent-elles améliorer le projet et sa capacité à attirer le soutien d'investisseurs ou de nouveaux visiteurs et visiteuses sur les lieux du projet ?
- Le projet étudie-t-il par quels moyens il serait possible de faire apprendre les langues minoritaires à la majorité, et non l'inverse, afin de bénéficier pleinement des avantages d'une ville multilingue ?

Bilan

Si vous n'avez pas satisfait à tous les critères énoncés, envisagez de consulter les [questions](#) posées dans la partie Perspective internationale de l'Index des Cités interculturelles, qui pourraient vous donner d'autres idées. Vous pourrez aussi trouver des exemples de pratiques mises en place par d'autres villes sur notre [site internet](#).

Sources d'inspiration provenant d'autres villes

L'une des dimensions de la stratégie interculturelle de Melitopol (Ukraine) concerne le tourisme interculturel et l'hospitalité. La « [Carte interculturelle](#) » inclut les différentes traditions culinaires de Melitopol, dans toutes leurs saveurs et leurs senteurs, à la liste des pratiques culturelles de la ville. Cette idée s'inspire du livre de recettes historique intitulé « Astuces des cuisiniers de Melitopol du XIX^e siècle », qui a été découvert, restauré et publié en 2017. Les recettes ont jadis été recueillies par un jeune officier qui a conquis le cœur de sa bien-aimée en se rendant dans tous les quartiers de la ville afin de collecter une grande diversité de recettes typiques de chaque culture représentée à Melitopol à l'époque. S'appuyant sur les informations figurant dans le livre, la « Carte interculturelle » a été créée dans le but de présenter les restaurants « ethniques » de la ville, qui proposent une cuisine typiquement géorgienne, karaïme, tatar, hongroise, juive ou allemande. Une brève vidéo, présentant les costumes, la musique, les traditions et, naturellement, la cuisine, a également été produite. La carte a été publiée et distribuée aux personnes invitées ou participant à la célébration du 233^e anniversaire de Melitopol.

La ville de [Braga](#) (Portugal) a créé un site web spécifique pour présenter la stratégie et les activités interculturelles de la ville. Ce site vise à rendre public l'engagement de la ville envers la diversité, à informer tous les citoyen-ne-s des politiques publiques mises en œuvre au niveau local et des projets en cours, ainsi qu'à promouvoir la sensibilisation de la population à l'interculturalisme, cela dans le but de parvenir à une société plus inclusive. Le site web contient des informations sur tous les projets menés dans la ville, notamment les suivants : des affiches anti-rumeurs ; les Bibliothèques humaines – de courtes histoires sur les personnes migrantes vivant dans la ville, également présentées lors de courtes discussions interactives ; les cafés interculturels – de courts webinaires ou séminaires sur des thèmes spécifiques liés à la migration et à l'interculturalité ; des mesures en faveur de l'égalité de genre ; et des initiatives facilitant l'insertion sur le marché du travail.

2 Égalité réelle

2.1 Qu'est-ce que l'égalité dans le contexte des villes interculturelles ?

Le dialogue interculturel nous permet de prévenir les clivages ethniques, religieux, linguistiques et culturels ainsi que d'aller de l'avant ensemble et de reconnaître nos différentes identités de manière constructive et démocratique, sur la base de valeurs universelles partagées. Cependant, il ne peut se développer que si certaines conditions préalables sont réunies. Dans son Livre blanc sur le dialogue interculturel publié en 2008, le Conseil de l'Europe souligne que pour que le dialogue interculturel fonctionne, il doit reposer sur des valeurs fondamentales partagées, sur le respect du patrimoine commun et de la diversité culturelle ainsi que sur le respect de la dignité de chaque personne⁷.

Parmi les valeurs fondamentales figure l'égalité devant la loi, ou égalité des droits, comme le prévoient la Convention européenne des droits de l'homme et la Charte sociale européenne. Cependant, la notion d'égalité des droits nécessite aussi de prendre des mesures positives pour veiller à ce que les droits soient accessibles à toutes et à tous. Il est en outre nécessaire d'en faire la promotion pour que les communautés aient une compréhension commune de l'égalité et partagent la même croyance dans l'égalité pour chaque personne au sein d'une communauté.

Le principe de non-discrimination est très important à cet égard. Le racisme, la xénophobie, l'homophobie, l'intolérance à l'égard de certains groupes religieux, la discrimination fondée sur le genre, les préjugés et l'ethnocentrisme sont autant de phénomènes entraînant des comportements et des pratiques discriminatoires. Ceux-ci continuent d'avoir cours dans de nombreux contextes, malgré l'existence de lois interdisant la discrimination fondée sur l'appartenance ethnique, la couleur de la peau, la langue, la religion, la nationalité, les origines nationales ou ethniques ou l'orientation sexuelle. Les villes interculturelles mettent tout en œuvre pour garantir que toutes leurs politiques, tous leurs programmes et toutes leurs activités soient axés sur le principe de la non-discrimination. Elles collaborent avec des organisations de la société civile et d'autres institutions qui combattent la discrimination et qui apportent soutien et réparation aux victimes. En outre, elles mènent de nombreuses actions de sensibilisation aux risques que la discrimination présente pour la cohésion sociale, la qualité de vie et l'économie locale.

Le respect mutuel et l'égalité élargissent encore la notion d'égalité. L'égalité formelle n'est pas toujours suffisante car elle peut aboutir à une discrimination indirecte lorsque les États n'appliquent pas un traitement différent à des personnes dont les situations sont sensiblement différentes. Indépendamment du principe de non-discrimination, les États sont aussi encouragés à prendre des mesures positives pour remédier aux inégalités que subissent les membres des communautés minoritaires, ce qui constitue une démarche décisive dans une société plurielle. Il peut être nécessaire de prendre, dans certaines limites, des mesures concrètes pour tenir compte du fait que la diversité des situations exige de disposer d'une variété d'approches et de normes⁸. Cette situation peut être difficile à identifier et à remettre en cause, car il s'agit fondamentalement d'une question de pouvoir.

⁷ [Livre blanc sur le dialogue interculturel](#), Conseil de l'Europe (2008).

⁸ Page 4.

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter les documents suivants :

- Nouvelle [page thématique](#) sur la détection et la prévention de la discrimination systémique
- [Initiatives de la Cité interculturelle pour l'inclusion et l'égalité des personnes LGBTI](#) (mai 2020)
- [« Combattre la discrimination et les discours de haine : l'interculturalisme est-il la solution ? »](#) – rapport de réunion (juillet 2019)
- Cités interculturelles, [Égalité, diversité et inclusion : une seule mission pour les villes](#), document d'information (2017)
- [Les droits de l'homme dans la cité interculturelle, séminaire thématique](#) – Rapport de réunion (Oslo, 14-15 juin 2017)
- Livre blanc sur le dialogue interculturel, [« Vivre ensemble dans l'égalité dignité »](#), Conseil de l'Europe (2008)

2.2 Comment déterminer si une politique ou un projet aborde l'égalité sous un angle favorable ?

Indicateur 1 : Les mesures en faveur des droits humains et de l'égalité se traduisent dans les politiques adoptées et sont mises en œuvre dans la pratique

Une ville interculturelle doit veiller à appliquer les réglementations et politiques nécessaires pour promouvoir une culture du respect des droits humains et de l'égalité dans tous ses domaines d'activité. Cependant, il ne suffit pas de définir des réglementations et des politiques. Il faut trouver un moyen de s'assurer qu'elles soient mises en pratique lors de la réalisation d'actions ou de projets individuels. Traduire des concepts généraux tels que les droits et l'égalité dans ses activités et ses pratiques quotidiennes constitue donc l'un des plus grands défis auxquels une ville peut être confrontée.

Lorsque l'on examine une nouvelle politique, un nouveau projet ou une nouvelle action, il est judicieux de l'envisager sous l'angle de l'égalité qui règne dans la ville, mais aussi d'y réfléchir en tant que ville interculturelle et de déterminer la manière dont ce projet contribue à ses objectifs. Contribue-t-il aux valeurs fondamentales de la ville ? Comment contribue-t-il au respect des indicateurs et à la réalisation des objectifs qui ont été fixés, par exemple en matière de lutte contre la discrimination ? Le suivi et l'évaluation du projet ou de la politique comprennent-ils des critères relatifs à la manière dont ils s'intègrent dans la vision globale de la ville en matière d'égalité ? Lors de l'établissement des rapports sur le projet, les résultats sont-ils recueillis de manière que les autres membres de l'équipe, du service, de l'administration ou de la ville sachent que ce projet contribue à la réalisation des objectifs ? A-t-on demandé aux partenaires de prendre également en compte ces questions dans leurs activités de suivi et d'établissement de rapports ?

Il est également recommandé de réaliser une évaluation de l'impact spécifique du projet, qui examine notamment les effets du projet sur des groupes ou des localités spécifiques sur le plan de l'égalité. L'évaluation peut porter sur l'accessibilité pour les personnes handicapées, la sensibilité culturelle, la langue, la sécurité des enfants, le genre et d'autres facteurs pertinents.

L'analyse d'impact sur l'égalité se déroule en quatre grandes étapes : la définition du champ de l'évaluation – un premier examen de la nature du projet ou de la politique et de la population visée ; le

recensement de toutes les informations disponibles sur la population cible et sa diversité, ainsi que sur les besoins spécifiques auxquels vous cherchez à répondre ; l'analyse d'impact elle-même ; et la prise de décision⁹.

Toute analyse d'impact sur l'égalité devrait prendre en compte la contribution des groupes les plus susceptibles de faire l'objet d'une discrimination ainsi que les effets du plan ou du projet. La prise de décision doit se fonder sur ces contributions ainsi que sur des données et informations relatives à l'égalité, sans laisser de place à des préjugés ou à des stéréotypes sur les groupes qui subissent les inégalités¹⁰.

Indicateur 2 : Mesures actives de lutte contre la discrimination

La discrimination peut prendre de nombreuses formes et peut se répercuter de multiples façons sur la vie quotidienne des personnes qui en font l'objet. Elle peut se manifester dans l'éducation, l'emploi, le logement, la participation politique, les soins de santé et bien d'autres domaines, ce qui la rend complexe et difficile à combattre. Il existe également une discrimination systémique qui est dissimulée dans les structures, les politiques et les procédures mises en place par les organisations, y compris par les autorités locales.

Les villes interculturelles prennent des mesures pour détecter et prévenir toute discrimination systémique au sein de leurs structures et au-delà. Elles mettent tout en œuvre pour garantir que leurs politiques, programmes et activités soient axés sur le principe de la non-discrimination. En outre, elles mènent de nombreuses actions de sensibilisation aux risques que la discrimination présente pour la cohésion sociale, la qualité de vie et l'économie locale.

Dans le cadre de tout projet ou de toute politique, la ville doit analyser le risque de discrimination existant, concernant tous les groupes susceptibles d'être victimes de discrimination, et prévoir des mesures actives de lutte contre la discrimination pour atténuer ce risque.

Indicateur 3 : Travailler ensemble : Favoriser la compréhension de valeurs fondamentales communes dans les communautés

Les droits humains et l'égalité peuvent parfois être perçus comme des valeurs destinées à d'autres personnes ou ne pouvant bénéficier à toutes et à tous dans notre société. On peut alors perdre de vue, dans la discussion, le respect mutuel et les responsabilités que l'on a envers autrui et l'endroit où l'on vit, ou encore le fait que l'égalité des chances doit être assurée pour parvenir à une égalité réelle. Cela peut faire naître un ressentiment et occasionner des malentendus.

Une ville interculturelle doit s'efforcer de favoriser une compréhension commune, parmi tous les segments de sa population, de l'importance des valeurs et des droits fondamentaux pour chaque personne qui y réside. Il ne s'agit pas seulement de communication, bien que cet aspect soit très important (voir l'indicateur 4). Il est nécessaire de prendre un engagement politique et social à long terme auprès de la population et du personnel, ainsi que d'un large éventail d'allié-e-s intervenant sur le terrain dans la société civile, les écoles, les ONG, les structures sportives, les hôpitaux, les groupes de quartier,

⁹ Détecter et prévenir la discrimination systémique au niveau local, étude d'orientation, octobre 2020, p. 34.

¹⁰ Ibid., p. 35.

les entreprises, les universités et les institutions qui luttent contre la discrimination et apportent soutien et réparation aux victimes.

Lors de l'examen d'un projet ou d'une politique spécifique, il est souhaitable de vérifier si l'équipe du projet et les autres parties prenantes comprennent bien pourquoi le projet est important et comment il apportera une contribution bénéfique pour la ville et les communautés. Quel est l'objectif du projet et à qui s'adresse-t-il ? Ainsi, si une ville conçoit un nouveau parc, dans quel but sera-t-il construit et quels en seront les bénéficiaires ? Tous les groupes concernés peuvent-ils y accéder ? Existe-t-il des obstacles à son utilisation qui n'ont pas été pris en compte ? Comme toujours, il sera important de prendre en compte les contributions des utilisateurs et utilisatrices et des habitant-e-s dès le début du processus pour s'assurer que vos hypothèses de départ sont exactes.

Indicateur 4 : Communication et promotion des droits humains et de l'égalité

En lien avec le troisième indicateur, l'utilisation des médias et des moyens de communication par une ville peut avoir une influence très forte sur les comportements à l'égard de la diversité culturelle et des droits fondamentaux et peut créer, dans l'opinion publique, un climat plus propice à des relations interculturelles significatives. Ainsi, dans leur communication, les villes interculturelles doivent constamment mettre en exergue la contribution positive des personnes issues de l'immigration ou des minorités au développement social, culturel et économique de la ville, ainsi que l'importance des valeurs fondamentales communes et la manière dont elles profitent à la collectivité dans son ensemble. Les villes peuvent aussi contribuer à ce que le point de vue des personnes migrantes ou des minorités soit relayé dans les médias, que ce soit en le traitant directement ou en collaborant avec d'autres parties prenantes. Les villes pourraient former les médias locaux et créer des partenariats avec eux pour qu'ils véhiculent un message similaire et assurent une couverture objective et impartiale des événements se déroulant dans la ville.

Lorsque vous communiquez sur une politique ou une action particulière, il est important de prendre du recul et de chercher à avoir une vision globale de la situation. Comment cette action promeut-elle les valeurs fondamentales, comment ces valeurs profitent-elles à l'ensemble de la collectivité, avez-vous vérifié comment le message sera perçu par les divers segments de la population ? Des groupes divers ont-ils participé à l'élaboration et à la diffusion de vos supports de communication ? Êtes-vous accompagné par un groupe diversifié d'allié-e-s pour vous aider à diffuser votre communication ? Avez-vous veillé à ce que les habitant-e-s issus des minorités ou de l'immigration aient accès à votre action de communication et puissent aussi s'exprimer ? À cet égard, il est important de réfléchir au lieu et à la façon de communiquer que vous choisissez, ainsi qu'aux canaux et aux langues que vous utilisez.

Indicateur 5 : Prendre des mesures positives pour remédier aux inégalités

Les villes doivent être conscientes que des mesures positives sont parfois nécessaires pour remédier aux inégalités vécues par les membres des communautés minoritaires dans des sociétés plurielles. Les mesures concrètes doivent tenir compte du fait que la diversité des situations exige qu'il existe un large spectre de démarches et de normes. Les villes interculturelles reconnaissent que l'adoption d'une approche unique pour l'ensemble des initiatives et des services publics ne garantit pas l'égalité d'accès aux prestations sociales. Elles reconnaissent également que les habitant-e-s issus de l'immigration/des

minorités ne doivent en aucun cas être considérés comme des bénéficiaires passifs de ces prestations et qu'ils peuvent contribuer activement à la société en proposant de nouvelles idées et des solutions innovantes aux problèmes publics.

Lorsqu'elles élaborent des projets ou des politiques, les villes doivent d'abord prendre conscience des inégalités qu'il peut être nécessaire de combattre, en recueillant des données et des informations, mais aussi en dialoguant avec les parties prenantes et les habitant-e-s. Les mesures positives adoptées pourraient ensuite impliquer la mise en place d'initiatives d'action positive ou d'orientation des ressources vers les groupes défavorisés pour veiller à ce qu'ils soient en mesure de participer et de bénéficier des mêmes avantages que les autres, et qu'il n'y ait pas d'obstacles à leur participation. La démarche adoptée peut consister à se concentrer sur certains quartiers, sur des établissements d'enseignement, etc. ; à faire de certaines compétences liées à l'appartenance à des groupes minoritaires, telles que la langue ou des caractéristiques spécifiques, un atout ou une condition nécessaire ; à mener des activités de sensibilisation utilisant une ou plusieurs langues et reposant sur des médias facilement accessibles aux minorités pour diffuser des informations sur l'initiative ; ou encore à proposer un soutien individuel pour que les habitant-e-s issus d'une minorité ou de l'immigration puissent participer sur un pied d'égalité aux procédures ou activités ordinaires¹¹. Il peut également être recommandé de mettre en place une étroite collaboration avec des groupes communautaires et d'autres groupes de la société civile qui interviennent auprès de communautés difficiles à atteindre, tels que des groupes d'entraide, des groupes de quartier ou des groupes de personnes réfugiées ou d'autres communautés.

¹¹ *The Benefits of Positive Action*, document de réflexion thématique, pour le compte de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), Centre international pour le développement des politiques migratoires (ICMPD) – Elisabeth Strasser (chef de projet) August Gächter, Mariya Dzhengozova Vienna, mars 2008, p. 3.

2.3 Liste de contrôle pour une égalité réelle

Les droits humains et les mesures de promotion de l'égalité sont pris en compte dans les politiques et mis en œuvre dans la pratique

Question 1 : Avez-vous réfléchi à la manière dont les notions plus larges de droits humains et d'égalité se traduisent dans cette politique ou action spécifique ?

Liste de critères

- Avez-vous examiné le projet à la lumière des objectifs ou des valeurs communes de vos villes, ou d'autres critères, tels que l'index ICC ?
- Avez-vous évalué la portée du projet, pour déterminer dans quelle mesure il contribue à des objectifs plus larges en matière de diversité et d'égalité ou concernant valeurs similaires ?
- Avez-vous clairement défini quelles législations et obligations nationales sont mises en jeu dans le cadre de ce projet ?
- Y a-t-il des problèmes non résolus ou des problèmes potentiels de nature juridique à prendre en compte, concernant par exemple la liberté d'expression ou la protection contre la discrimination ?
- Avez-vous besoin de demander l'avis de spécialistes sur certaines questions qui pourraient se poser en matière d'égalité ou de droits humains ?
- Les ressources (financières, matérielles, humaines et en temps) affectées à votre projet sont-elles utilisées de manière équitable ?
- Le mécanisme de suivi et d'évaluation de votre projet établit-il clairement comment sera mesurée la contribution du projet en faveur de concepts essentiels relatifs aux droits humains et à l'égalité, afin de pouvoir l'analyser et en rendre compte ?

Bilan

Si vous n'avez pas satisfait à tous les critères énoncés, envisagez de faire appel à votre service responsable des questions d'égalité pour plus de conseils ou à d'autres membres de votre équipe. Rappelez-vous la charte de votre ville ou le document que celle-ci a établi pour énoncer ses valeurs et le cadre plus large dans lequel s'inscrit le projet. Si votre ville produit des rapports sur la mise en œuvre des mesures de lutte contre la discrimination ou sur d'autres questions spécifiques en matière de droits humains, examinez les exemples de bonnes pratiques que la ville a présentés par le passé.

Sources d'inspiration provenant d'autres villes

Au Canada, la [Charte montréalaise des droits et responsabilités](#) traite des principaux domaines d'activité de la ville : vie démocratique, vie économique et sociale et vie culturelle, loisirs, activités physiques et sports, environnement et développement durable, sécurité et services municipaux. La Charte montréalaise des droits et responsabilités et l'engagement dont elle témoigne en faveur de la dignité humaine, de la tolérance, de la paix, de l'inclusion et de l'égalité constituent la base de l'ensemble des travaux de la ville, notamment de son Analyse différenciée selon les sexes plus (ADS+). L'ADS+ a été conçue et déployée comme un outil d'analyse et un processus visant à guider et à organiser la prise de décisions liées aux programmes et aux projets de la ville. Elle se fonde sur les différences liées au sexe mais adopte également une approche intersectionnelle tenant compte des différences liées à la classe

sociale, au handicap, à l'âge, à l'origine ethnique, à l'orientation sexuelle et à l'identité de genre. L'ADS+ est un moyen de prévenir la discrimination systémique et de garantir l'inclusion des groupes vulnérables. Elle assure la bonne compréhension des besoins spécifiques d'une population diversifiée et leur prise en considération dans l'élaboration et la mise en œuvre des initiatives. Elle permet en outre de concevoir des programmes et des projets plus accessibles, plus sûrs et plus ouverts à la diversité.

Question 2 : Une évaluation des effets spécifiques du projet sur les différents groupes ou localités de la ville a-t-elle été réalisée ?

Liste de critères

- Disposez-vous d'éléments tangibles pour éclairer votre prise de décision, notamment de données sur l'égalité ?
- Avez-vous réuni les contributions des personnes qui seront les plus concernées par le projet ?
- Avez-vous clairement défini le problème et les mesures que vous comptez prendre pour y remédier ?
- Savez-vous qui bénéficiera le plus du projet ?
- Quels sont les risques ?
- Y a-t-il d'autres conditions préalables à la réussite du projet, telles que la mobilisation de ressources ou la mise en place de partenariats ?

Bilan

Si vous n'avez pas satisfait à tous les critères énoncés ou si vous souhaitez en savoir plus à ce sujet, envisagez de consulter notre étude d'orientation sur [la détection et la prévention de la discrimination systémique](#), qui comprend une partie sur les analyses d'impact et la prise de décision.

Sources d'inspiration provenant d'autres villes

Le [conseil municipal de Kirklees](#) (Royaume-Uni) a mis au point un processus d'évaluation de l'impact intégrée qui est utilisé lorsque des services, politiques ou stratégies sont élaborés, lorsque des modifications sont apportées à ceux qui existent déjà ou lorsque des contrôles ou des audits sont menés au sein de l'organisation. Ce processus permet d'évaluer l'impact potentiel des services, des politiques et des stratégies sur la population et sur l'environnement, pour qu'il soit pris en compte dès leur conception. On peut ainsi identifier rapidement et prévenir toute discrimination systémique à laquelle ils pourraient donner lieu. Le volet égalité de l'évaluation de l'impact couvre les motifs de discrimination suivants : l'âge, le handicap, la conversion sexuelle, le mariage et le partenariat civil (pour l'emploi uniquement), la grossesse et la maternité, la "race", les convictions religieuses ou autres, le sexe, l'orientation sexuelle, les aidant-e-s non rémunérés et les personnes à faible revenu ou en situation de pauvreté. L'évaluation de l'impact intégrée permet d'accorder une attention particulière aux interactions entre la politique environnementale et la politique sociale qu'il convient de reconnaître et de prendre en compte, ainsi que de se pencher sur la répartition de la qualité environnementale dans les différents groupes, sur les groupes qui orientent la qualité environnementale et sur l'équité de la politique environnementale. Le processus est conçu pour jouer un rôle et s'intégrer tout au long de l'élaboration d'un plan, d'un service ou d'une stratégie. Il est fondé sur des faits et il est associé à une boîte à outils qui donne accès à un éventail de sources de données pertinentes. Il est aussi participatif, le projet de l'évaluation étant ouvert

aux commentaires du public. Au-delà de l'égalité des chances, il vise une égalité de résultats pour tous les groupes¹².

En Irlande, le [conseil municipal de Dublin](#) a réalisé un bilan de la situation en matière d'égalité. Cette initiative a porté essentiellement sur un motif de discrimination, l'origine raciale ou ethnique, et sur un domaine, l'offre de services, l'aide au logement social et les services destinés aux personnes sans-abri. Le bilan a débuté par une étude documentaire de la législation et de la politique nationale applicables ainsi que des programmes, politiques, procédures, accords de niveau de service, supports d'information et sources de données pertinents du conseil municipal de Dublin. Des entretiens ont été réalisés avec des membres du personnel du conseil municipal de Dublin et des organismes chargés d'assurer la prestation de services. Des groupes de discussion ont été mis en place avec les usagers et usagères des services concernés par la discrimination fondée sur l'origine raciale ou ethnique. Des recommandations ont été adressées au service chargé des politiques nationales dans ce domaine. Un plan d'action pour l'égalité a été élaboré et est en cours de mise en œuvre, pour donner suite aux recommandations adressées aux services chargés de l'aide au logement social et de l'action en faveur des sans-abri, à l'ensemble des services du conseil municipal de Dublin, pour renforcer leur infrastructure en faveur de l'égalité et des droits humains. Il est prévu d'effectuer un nouveau bilan de la situation en matière d'égalité, couvrant tous les motifs de discrimination prévus par les lois relatives à l'égalité de statut.

Mesures actives de lutte contre la discrimination

Question 3 : Avez-vous examiné la politique/le projet pour vous assurer que la non-discrimination est un élément central de toutes ses caractéristiques, et qu'une évaluation de tout type de discrimination systémique est prévue ?

Liste de critères

- Disposez-vous des données nécessaires concernant l'égalité et la discrimination dans la ville pour planifier votre projet ?
- Examinez-vous le projet sous tous ses aspects afin de prendre en compte la discrimination structurelle et la manière dont elle pourrait être atténuée ?
- Quelles sont les autres structures de pouvoir qui pourraient donner lieu à une discrimination et que la ville a la capacité de limiter ?
- D'autres services peuvent-ils apporter des conseils et un soutien, comme les ressources humaines ou le service chargé des questions d'égalité ?
- Les personnes susceptibles d'être victimes de discrimination contribuent-elles à la planification, à la mise en œuvre ou à l'évaluation du projet ?

Bilan

Si vous n'avez pas satisfait à tous les critères énoncés ou si vous souhaitez en savoir plus à ce sujet, envisagez de consulter notre étude d'orientation sur [la détection et la prévention de la discrimination systémique](#) ou la [page thématique](#) du site internet.

¹² Conseil de l'Europe, unité des Cités interculturelles, Détecter et prévenir la discrimination systémique au niveau local, étude d'orientation, octobre 2020, pp. 35-36.

Sources d'inspiration provenant d'autres villes

[Barcelone](#) (Espagne) a mis en place une infrastructure institutionnelle visant à lutter contre toutes les formes de discrimination, y compris la discrimination systémique. Des structures internes permettent à la ville de détecter la discrimination systémique et d'autres formes de discrimination et d'y faire face, de renforcer les capacités de son personnel en la matière, de mettre sur pied des plateformes pour que les personnes touchées par les inégalités et les associations qui les représentent puissent participer à l'élaboration des politiques et de donner de la visibilité au problème de la discrimination et à l'engagement pris par la ville pour lutter contre ce phénomène. Barcelone publie en outre un rapport annuel sur les cas de discrimination signalés dans la ville, qui sont fondés sur différents motifs, tels que l'origine raciale ou ethnique, l'orientation sexuelle, le handicap, la langue, le genre, la situation socio-économique, la santé, la religion, l'idéologie et l'âge. La publication de ce diagnostic sur la discrimination rend le problème visible afin d'éviter toute banalisation de ces comportements ou attitudes. Il fournit les données nécessaires pour que cette question bénéficie de toute l'attention requise lors de l'élaboration des politiques. Il permet d'établir une relation de confiance entre les organisations de la société civile et le conseil municipal et ouvre un espace de discussion pour l'élaboration d'une stratégie commune en matière de lutte contre la discrimination.

En Suisse, le canton de [Neuchâtel](#) a mis en œuvre sa feuille de route pour une administration égalitaire, ouverte à la diversité et non discriminatoire, qui définit des actions pour valoriser la diversité et promouvoir l'égalité autour de trois axes : un État qui se veut exemplaire sur les questions d'égalité et de non-discrimination, un État prestataire de services et un État employeur. L'objectif est de parvenir à des changements systémiques et d'entretenir une culture favorable à l'égalité dans tous les services. La feuille de route est un instrument flexible qui peut être adapté aux réalités de différentes structures administratives. Elle souligne que l'objectif consistant à valoriser la diversité ne se limite pas à une absence de discrimination, mais nécessite également l'adoption de mesures proactives. Elle repose sur la collecte et l'analyse de données quantitatives et qualitatives. Elle s'intéresse aussi bien à la discrimination au niveau individuel qu'à la discrimination systémique et recouvre un ensemble de motifs incluant le genre, la nationalité, l'appartenance culturelle ou ethnique, la situation socio-économique, la langue, l'âge ou le handicap. Dans le cadre du premier volet d'intervention (un État qui se veut exemplaire), le canton s'est donné comme objectif de communiquer clairement son engagement, d'appliquer le principe de l'égalité des droits dans toutes ses actions et d'informer la société de l'atout que représente la diversité. Le deuxième volet, concernant l'État en tant que prestataire de services, entend mettre au point des outils pour accompagner la gestion de la diversité, faire en sorte que ses services soient accessibles à tous et favoriser la prise de conscience et la compréhension de la diversité et de la non-discrimination par son personnel. Enfin, le volet portant sur l'État en tant qu'employeur a pour but d'accroître la visibilité des groupes sous-représentés, de garantir des processus de recrutement non discriminatoires et tenant compte de la diversité, de sensibiliser le personnel aux besoins et aux contributions qui découlent de la diversité et de veiller à ce qu'il ait connaissance des services qui viennent en aide aux personnes confrontées à la discrimination. La feuille de route traite des responsabilités en matière de mise en œuvre et des ressources humaines et financières nécessaires. Le service de la cohésion multiculturelle a pour mission de prévenir et combattre la discrimination, d'assurer la formation du personnel sur la diversité et

de soutenir les initiatives de sensibilisation à la diversité. Il apporte une contribution essentielle à la conduite de la feuille de route.

Question 4 : Le cas échéant, travaillerez-vous, dans le cadre de cette initiative, en partenariat avec des organisations de la société civile et d'autres institutions qui combattent la discrimination et qui apportent soutien et réparation aux victimes ?

Liste de critères

- Avez-vous envisagé la participation d'un ensemble d'organisations et d'institutions qui luttent contre différents types de discrimination dans votre ville ?
- Ces organisations donnent-elles des conseils pour la planification du projet ou contribuent-elles à sa mise en œuvre, à son suivi ou à son évaluation ?
- Votre ville pourrait-elle jouer un rôle de premier plan pour intégrer dans le projet des questions spécifiques relatives aux droits humains et à l'égalité, pour elle-même et ses partenaires ?
- Existe-t-il des plateformes locales d'échange de bonnes pratiques auxquelles le projet pourrait participer ou s'associer ?
- Existe-t-il des organes ou institutions juridiques, tels que des médiateurs ou des organismes de lutte contre la discrimination qui pourraient donner des orientations sur la méthodologie à adopter ou qui pourraient être intéressés par les résultats du projet ?

Bilan

Si vous n'avez pas satisfait à tous les critères énoncés, ou si vous souhaitez en savoir plus à ce sujet, envisagez de consulter notre étude d'orientation sur [la détection et la prévention de la discrimination systémique](#) ou la page thématique de notre site internet, sur laquelle vous trouverez des exemples de bonnes pratiques mises en place par d'autres villes. Vous pourriez également vous intéresser aux travaux de la [Commission européenne contre le racisme et l'intolérance](#) (ECRI), qui est un organe de monitoring dans le domaine des droits humains, spécialisé dans les questions de lutte contre le racisme, la discrimination, la xénophobie, l'antisémitisme et l'intolérance en Europe.

Sources d'inspiration provenant d'autres villes

L'[Observatoire de la discrimination de Barcelone](#) (Espagne) publie tous les ans un rapport présentant des informations détaillées sur les cas de discrimination survenus dans la ville au cours de l'année, les actions et les stratégies mises en place pour les combattre ainsi que les défis à relever à l'avenir. Il s'agit d'une initiative conjointe du Bureau de lutte contre la discrimination, du Centre municipal de ressources sur les droits humains et du Conseil d'administration des organisations d'assistance aux victimes de discrimination, qui regroupe actuellement plus de 18 entités, dont des organisations de défense des droits humains, de surveillance de l'homophobie et de lutte contre le racisme ainsi que des organisations roms.

Au Royaume-Uni, la ville de [Leeds](#) a mis en place une Assemblée pour l'égalité, un processus participatif d'élaboration du budget, des plateformes/tables rondes consacrées au dialogue interculturel ainsi qu'un programme d'accès pour les personnes immigrées MAP+ et des réunions hebdomadaires des réseauteurs et réseauteuses des communautés de personnes migrantes. En outre, la ville s'appuie sur la plateforme pour le dialogue interculturel, établie en 2010 lors de la définition de sa « Vision pour Leeds » pour les 30 prochaines années. Elle a ensuite engagé une consultation publique pour permettre aux personnes qui

vivent et qui travaillent à Leeds d'exprimer leurs principales préoccupations à court et à long terme. Il s'agissait d'une initiative révolutionnaire en faveur de l'égalité de la participation et c'était la première fois que les autorités municipales utilisaient les médias sociaux à grande échelle, notamment en publiant sur un blog les avis de chaque groupe de discussion et en s'appuyant sur l'opinion de la population pour orienter sa prise de décision concernant la future politique de la ville. Par ailleurs, le programme MAP+ a lancé l'initiative « U Choose », qui permettait aux citoyen-ne-s de solliciter un financement d'un montant peu élevé. Un événement local a été organisé pour sélectionner les projets qui bénéficieraient d'un financement, parmi lesquels figuraient des projets interculturels.

Travailler ensemble : Favoriser une compréhension commune des valeurs fondamentales

Question 5 : La ville fonde-t-elle l'ensemble de son travail et de ses activités sur une conception commune des valeurs fondamentales ?

Liste de critères

- Quel est le lien entre les valeurs fondamentales communes et ce projet particulier ?
- Savez-vous comment ce lien s'inscrit dans le cadre global des valeurs communes de la ville ?
- La conception de votre projet laisse-t-elle la place à la définition, à la mobilisation et à l'examen de valeurs, telles que la dignité, l'inclusion et la justice sociale, afin de garantir la prise en compte de questions d'égalité, de diversité et de non-discrimination ?
- Êtes-vous déterminé à promouvoir les valeurs fondamentales et l'égalité tout au long de la planification, de la mise en œuvre et de l'évaluation du projet ainsi que lors de l'établissement de rapports sur celui-ci ?
- La communication sur le projet comprendra-t-elle la diffusion d'informations sur les valeurs qu'il promeut ou sur lesquelles il est fondé ?

Bilan

Si vous n'avez pas satisfait à tous les critères énoncés, envisagez des lectures supplémentaires sur la manière dont d'autres villes mènent ces actions. [L'étude d'orientation sur la discrimination systémique](#) comprend une partie sur les systèmes organisationnels animés par des valeurs, qu'il est utile de lire.

Sources d'inspiration provenant d'autres villes

À l'issue d'un processus de participation citoyenne, la séance plénière du conseil municipal de [Bilbao](#) (Espagne) a approuvé, en mars 2018, la Charte des valeurs, qui comprend les 17 valeurs individuelles et collectives suivantes : respect des droits humains, justice sociale, égalité entre les femmes et les hommes et solidarité ; diversité/inclusion, engagement et durabilité environnementale ; participation, confiance, créativité, coexistence, identité, effort ; gestion avisée, honnêteté, enthousiasme et santé. Les habitant-e-s de la ville, les institutions et les entreprises ont la possibilité d'adhérer à la charte dans le but de maintenir et promouvoir des attitudes et des comportements en adéquation avec l'essence et le contenu de la charte. Un « Plan de développement des valeurs » a été adopté par la suite pour intégrer les valeurs de la charte de Bilbao dans la vie quotidienne de tous les habitant-e-s de la ville. Une Commission des valeurs de la ville a été constituée afin d'assurer le suivi et l'évaluation du projet dans le cadre du conseil municipal de la ville. Ce projet s'inscrit dans une démarche collaborative avec le secteur des affaires, les

organismes sociaux, les responsables politiques, les entités culturelles, les entreprises municipales, les écoles, les établissements d'enseignement, les associations de défense des femmes, les médias, les citoyen-ne-s, les organisations représentatives de la diversité religieuse, les mouvements écologistes, les structures sportives et les organisations intervenant sur les questions d'immigration.

Le Conseil de partenariat pour des communautés plus fortes mis en place par le district de Bradford (Royaume-Uni) élabore [un ensemble de déclarations](#) sur les valeurs qui unissent toutes les personnes qui vivent et travaillent dans le district. Le Conseil de partenariat pour des communautés plus fortes rassemble les secteurs bénévole, privé et confessionnel, ainsi que la population locale. Ces parties prenantes s'efforcent de définir les valeurs partagées par les habitant-e-s de Bradford, en révélant ce qui est important pour eux et ce que Bradford représente et qui les rassemble toutes et tous. Il ressort de ces travaux que ce sont les mêmes notions qui reviennent sans cesse : attention, compréhension, gentillesse, relations humaines, sécurité, communauté, soutien, aide et respect. À partir de l'analyse de tous ces mots qui ont été relevés, un ensemble de valeurs ont été extraites et vérifiées par des groupes de travail et une enquête en ligne. Ces valeurs constitueront un élément important du programme « [Bradford for Everyone](#) », une initiative visant à promouvoir l'engagement local en faveur d'un district pour tous et toutes.

Question 6 : La ville a-t-elle activement recherché des allié-e-s pour promouvoir des valeurs fondamentales communes dans ce projet ?

Liste de critères

- Les partenaires sont-ils informés des valeurs de la ville et de la manière dont ce projet s'inscrit dans ce cadre ?
- Est-il possible ou nécessaire, dans le cadre du projet, de transmettre les valeurs de la ville à ses partenaires ou d'en faire la promotion ?
- L'engagement en faveur de l'égalité est-il un critère pour la conception des programmes ou la sélection des partenaires ?
- Les valeurs de la ville font-elles partie des éléments sur lesquels les partenaires doivent établir un rapport ?
- Votre projet apporte-t-il un soutien ou prend-il part à des campagnes et actions menées par d'autres parties prenantes pour promouvoir les valeurs fondamentales et amplifier leurs effets ?
- Le projet inclut-il un large éventail d'allié-e-s ?
- Y a-t-il d'autres allié-e-s potentiels qui pourraient vous aider à planifier, mettre en œuvre et promouvoir le message, les valeurs ou les résultats de votre projet ?

Bilan

Si vous n'avez pas satisfait à tous les critères énoncés, demandez-vous si vous avez suffisamment d'informations sur les autres allié-e-s potentiels qui pourraient être sollicités dans votre ville. Demandez conseil à vos collègues ou aux services ou équipes chargés des partenariats ou des questions d'égalité. Consultez les [bonnes pratiques](#) pour découvrir comment d'autres villes travaillent avec des allié-e-s et des partenaires dans ce domaine.

Sources d'inspiration provenant d'autres villes

L'initiative « ITACA – Villes italiennes contre la discrimination » vise à lutter contre la discrimination directe et indirecte au sein et en dehors des administrations de sept communes du Réseau italien des Cités interculturelles (Cités du dialogue). Le projet ITACA est cofinancé par la Commission européenne dans le cadre du programme « Droits, égalité et citoyenneté » ; il est coordonné par l'ICEI en partenariat avec les communes de Reggio Emilia et de Modène et les fondations MondInsieme et Ismu. La promotion du projet est effectuée 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. L'objectif d'ITACA est double : améliorer les compétences du personnel des communes participantes dans le domaine de la lutte contre la discrimination et nouer un dialogue avec la société civile – y compris le secteur privé – pour la sensibiliser à cette question. ITACA propose en outre aux agents publics et aux membres d'organisations de la société civile une formation pour aider les municipalités à renforcer leurs politiques et leurs pratiques visant à prévenir et à combattre la discrimination.

À [Botkyrka](#) (Suède), la municipalité travaille en étroite collaboration avec le Bureau de lutte contre la discrimination, Stockholm Syd, une organisation à but non lucratif gérée par SIOS, l'organe de coopération pour les organisations ethniques en Suède, qui est financé par l'Agence suédoise pour la jeunesse et la société civile (MUCF) et la commune de Botkyrka. Le Bureau s'efforce de lutter contre la discrimination et de promouvoir les droits humains, en proposant des informations, des conseils et un soutien gratuits aux personnes qui s'estiment victimes de discrimination, en menant des enquêtes sur les affaires de discrimination, en assurant la médiation entre les parties, et en élaborant des orientations pour l'institution de médiation chargée des questions d'égalité. Il joue un rôle déterminant pour soutenir les personnes confrontées à la discrimination car son intervention permet de changer leur situation et leur expérience. Il apporte une contribution importante aux actions de la municipalité de Botkyrka en créant les conditions favorables pour assurer un suivi des questions liées à la discrimination dans la région et mieux les comprendre, en signalant les cas de discrimination à la municipalité lorsque c'est nécessaire et en participant aux travaux de développement menés par la commune sur ces questions.

Communication et promotion des droits humains et de l'égalité

Question 7 : Existe-t-il un plan de communication pour le projet afin de s'assurer que les informations nécessaires parviennent à tous les membres de la collectivité et que les actions de communication soient menées de façon aussi inclusive que possible ?

Liste de critères

- La stratégie de communication du projet met-elle en valeur les aspects positifs du projet et de l'interculturalisme auprès d'un public plus large ?
- La stratégie de communication du projet garantit-elle que les actions de communication relatives au projet soient accessibles à un éventail de personnes aussi large que possible ?
- Le langage utilisé est-il inclusif – repose-t-il par exemple sur un langage non sexiste, des symboles et une communication non verbale, comme des images ou des couleurs ?

- Les informations sont-elles accessibles et mises à disposition de manière qu'elles puissent être consultées par des personnes analphabètes ou ayant un faible niveau d'alphabétisation ?
- Participez-vous régulièrement à des événements ou à des forums pour faire la promotion du projet et de ses activités ?

Bilan

Si vous n'avez pas satisfait à tous les critères énoncés, envisagez de vous adresser à votre équipe chargée des médias ou de la communication ou avec votre service chargé des questions d'égalité pour discuter des bonnes pratiques dans le domaine de la communication accessible et demandez-vous si vous pouvez en tenir compte dans le projet, par exemple dans la conception d'un dépliant ou d'une affiche ou dans votre façon de faire connaître les événements sur les réseaux sociaux. Vous pourriez également être intéressé par cette courte vidéo sur la [communication inclusive](#).

Sources d'inspiration provenant d'autres villes

La ville de Turin (Italie) a accueilli un [atelier de deux jours](#) sur la communication interculturelle et la médiation à l'intention des responsables municipaux et des décideurs politiques italiens en 2018 sur le thème « Expliquer l'interculturalité : comment présenter, discuter et défendre les politiques interculturelles au niveau local ». Deux questions principales ont été abordées au cours de cet atelier : comment communiquer efficacement sur les politiques et stratégies interculturelles auprès des citoyen-ne-s et comment établir un dialogue constructif dans le cadre de tables rondes, de réunions d'arrondissement et d'événements de quartier ?

À [Sabadell](#) (Espagne) le projet intitulé « Coudre nos droits » s'inspire d'une réflexion sur la Déclaration universelle des droits de l'homme. Des femmes de Sabadell se sont réunies pour partager leurs expériences et les représenter par des travaux de couture. Ainsi, chaque ouvrage est accompagné d'un article de cet instrument fondamental dans le domaine des droits humains. Des ateliers sont organisés dans des centres civiques et les femmes sont encouragées à raconter leurs histoires à d'autres femmes du quartier. Les travaux ont été exposés au centre civique qui a accueilli les ateliers.

Question 8 : La ville s'efforce-t-elle de garantir que des groupes divers puissent contribuer à l'élaboration et à la diffusion de la stratégie de communication, notamment en faisant entendre la voix des personnes issues des minorités, de l'immigration et d'autres groupes représentant la diversité ?

Liste de critères

- Votre stratégie de communication s'appuie-t-elle sur un large éventail de contributions exprimant des points de vue divers qui permettront d'amplifier la portée des messages du projet ?
- Votre équipe de presse ou votre équipe de projet envoie-t-elle régulièrement des informations à un large éventail de médias, y compris à des médias associatifs et à des journalistes issus de minorités ou de l'immigration ?
- Des médias associatifs, des journalistes issus des minorités ou de l'immigration et un éventail de groupes communautaires sont-ils invités aux événements et aux réunions d'information du projet ?

- Les documents sont-ils proposés dans différentes langues et dans différents formats, pour une diffusion sur les réseaux sociaux et en version papier, pour que différents groupes, communautés et personnes puissent les lire et les partager ?
- Les supports publicitaires et les autres documents relatifs au projet font-ils entendre la voix des minorités, des personnes migrantes et d'autres groupes représentant la diversité ?

Bilan

Si vous n'avez pas satisfait à tous les critères énoncés, vous pourriez être intéressé par les enseignements tirés des pratiques des autres villes. Il pourrait aussi être souhaitable que vous discutiez avec votre service chargé de la communication ou des questions d'égalité. Vous pouvez également consulter le site web du Conseil de l'Europe pour en apprendre davantage sur l'importance des [médias associatifs](#).

Sources d'inspiration provenant d'autres villes

[La ville d'Ansan](#) (République de Corée) gère un projet de journal multiculturel en coopération avec une entreprise de médias locale, qui fournit aux personnes non ressortissantes un éventail d'informations sur la ville deux fois par mois. Le journal est tiré à 20 000 exemplaires. La ville organise aussi des cours pour enseigner à ses habitant-e-s comment se servir de YouTube, des réseaux sociaux et des blogs pour publier leurs propres contenus.

Établie en France, à [Paris](#), la Maison des journalistes est une association gouvernementale qui accueille des journalistes réfugiés qui ont fui leur pays. L'organisation les accompagne à chaque étape de leur parcours pour obtenir l'asile et leur donne les moyens de s'exprimer librement.

La commune de [Cascais](#) (Portugal), a créé une page web pour partager les histoires des personnes issues de l'immigration qui résident dans la ville. Tout groupe de deux personnes ou plus, dont l'un des membres est né à Cascais et l'autre non, peut partager son histoire sur le site internet. Les personnes peuvent y raconter comment elles sont arrivées à Cascais et comment elles ont rencontré l'autre personne mentionnée dans la présentation et parler de leur vie et des interactions dans leur ville. La narration se fait sous forme de texte, illustré par des images.

Mesures positives pour remédier aux inégalités

Question 9 : Avez-vous évalué votre projet pour identifier les inégalités, notamment structurelles, qui limiteront la participation à son élaboration, à sa réalisation, à son utilisation ou à son évaluation, et pour déterminer comment elles peuvent être atténuées ?

Liste de critères

- Avez-vous adopté un plan pour l'égalité ou un autre cadre pour évaluer, planifier et quantifier les interventions qui pourraient être nécessaires pour remédier aux inégalités structurelles risquant de limiter l'accès et la participation à votre projet ?
- La population de certaines zones ou de certains quartiers rencontre-t-elle des obstacles structurels en matière de transport et de localisation ?
- Certaines des mesures positives prévues pour lutter contre les inégalités reposent-elles sur des contributions des groupes exposés aux inégalités et des organisations qui les représentent ?

- Des ressources supplémentaires, notamment financières ou humaines, sont-elles nécessaires pour favoriser l'accès de groupes particuliers ?

Bilan

Si vous n'avez pas satisfait à tous les critères énoncés, envisagez de consulter notre [étude d'orientation sur la discrimination systémique](#), qui compte une partie relative aux plans pour l'égalité. Vous pouvez aussi vous inspirer des exemples provenant d'[autres villes](#). En ce qui concerne des sujets plus spécifiques, les travaux du Conseil de l'Europe sur [l'égalité de genre](#) ont donné lieu à des recommandations sur l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes et sur leur participation à égalité, par exemple, alors que l'[unité Orientation sexuelle et identité de genre](#) s'intéresse aux sujets liés aux personnes LGBTI et à la discrimination multiple.

Sources d'inspiration provenant d'autres villes

Bien avant qu'[Oslo](#) (Norvège) ne devienne une ville multiethnique, il existait déjà une division nette entre les quartiers est et ouest, qui se fondait sur les différences de classe sociale et de revenus. C'est pourquoi les professionnel-le-s de l'éducation, craignaient que cette fracture ne se trouve accentuée par les taux d'immigration élevés depuis quelques années. Ils ont ainsi relevé que, alors que les écoles maternelles se caractérisaient par une forte mixité ethnique, les établissements primaires et secondaires tendaient au contraire à progressivement se polariser sur le plan ethnique, de plus en plus de parents aisés privilégiant certains établissements au détriment des autres. Ce phénomène est aujourd'hui freiné par les limitations imposées au droit des parents de choisir, mais surtout par la réalisation d'investissements importants dans les établissements scolaires. En veillant à ce que, même dans les quartiers les plus pauvres, les écoles puissent offrir une qualité d'enseignement et des moyens pédagogiques aussi élevés que dans les quartiers les plus aisés, Oslo entend résoudre un problème face auquel beaucoup d'autres villes ont échoué. Un exemple : la Gamlebyen Skole. Dans ce type classique d'école primaire situé en centre-ville, l'éventail des langues pratiquées est vaste et les problèmes sociaux et culturels sont multiples. L'établissement, qui bénéficie d'un financement lui permettant d'être compétitif pour recruter ses enseignant-e-s, est géré par un directeur dynamique et très compétent. Tout, dans l'environnement physique de l'école, rappelle les cultures d'origine des enfants immigrés – mur d'escalade composé des lettres de tous les alphabets du monde, pilier en bois sculpté venant d'une mosquée détruite au Pakistan, kilims et autres objets, par exemple – ce qui crée une ambiance chaleureuse et accueillante. Le programme scolaire prévoit un apprentissage culturel et interculturel. Un outil de référence permet aux enseignant-e-s de s'assurer qu'ils abordent bien des questions liées à la diversité, en faisant par exemple participer des parents de différentes origines. L'école a publié un livre dans le cadre d'un projet conjoint avec Ankara, et a lancé un projet cinématographique avec des écoles danoises et turques.

Au Royaume-Uni, l'arrondissement londonien de [Lewisham](#) a mené une enquête sur les comportements publics. Des habitant-e-s disaient souffrir de solitude et d'isolement, faisaient état d'une défiance intergénérationnelle et déclaraient avoir peur de fréquenter certains lieux publics. Des forums de discussion ont été mis en place et ont permis d'apprendre beaucoup de choses sur le mode de vie des résident-e-s du quartier, des informations jusqu'alors inconnues des autorités. Ont aussi fait surface des questions pouvant sembler évidentes et néanmoins passées sous silence, telles que l'absence totale

d'endroits où s'asseoir dans les espaces publics. Cette situation était le fait délibéré d'urbanistes qui, avant tout préoccupés par la nécessité de prévenir certains problèmes, n'avaient pas prévu d'espaces permettant à une large diversité de personnes d'interagir. C'est pourquoi une boîte à outils consacrée à la création d'espaces interculturels a été produite, ce qui a permis à Lewisham d'adopter une nouvelle conception de l'espace public. Depuis, un programme d'amélioration ciblé a transformé de nombreux endroits dans le quartier.

Question 10 : Avez-vous évalué l'utilité d'une collaboration éventuelle avec un éventail de groupes communautaires et d'autres groupes de la société civile sur ce projet ?

Liste de critères

- La participation d'organisations travaillant avec des communautés difficiles à atteindre, telles que des groupes d'entraide, des groupes de quartier ou des groupes de personnes réfugiées ou d'autres communautés, permettrait-elle d'étendre la portée du projet ?
- Avez-vous clairement défini une stratégie prévoyant à quel moment et de quelle manière les personnes appartenant à des communautés et groupes divers seront invitées à participer ?
- Est-il possible d'y apporter des aménagements pour veiller à ce qu'aucun groupe (les sous-groupes à l'intérieur des grandes catégories, par exemple) ne soit laissé pour compte ?
- Les représentant-e-s investis dans le projet expriment-ils un large éventail d'opinions différentes au sein des communautés ou est-il possible d'en inclure davantage (y a-t-il des femmes représentantes, par exemple) ?

Bilan

Si vous n'avez pas satisfait à tous les critères énoncés ou si vous souhaitez trouver d'autres idées, il serait intéressant de découvrir les [bonnes pratiques](#) mises en œuvre par d'autres villes. Pour renforcer les compétences au sein de l'organisation, il peut également être utile de consulter la page consacrée au [développement de la compétence interculturelle](#).

Sources d'inspiration provenant d'autres villes

En Grèce, la ville de [Patras](#) met en œuvre un programme de formation à la médiation interculturelle, qui traite des questions liées au rôle et aux activités des médiateurs et médiatrices culturels. Les scénarios de formation couvrent plusieurs domaines, tels que la santé, l'éducation, l'assistance juridique et les services publics. Par l'intermédiaire d'autres médias sociaux accessibles depuis la plateforme, il est possible pour les participant-e-s de découvrir l'expérience d'autres professionnel-le-s du domaine et d'en tirer des enseignements, grâce à leurs rapports sur le sujet et aux points de vue exprimés par des médiateurs et médiatrices culturels. Il est également possible pour les participant-e-s de publier leur propre expérience et de faire part de leurs difficultés, puis de recevoir les réactions d'autres professionnel-le-s quant aux problématiques soulevées.

En Espagne, la ville de [Barcelone](#) mène une campagne de promotion de la scolarisation pour les enfants roms. Ce programme vise à encourager les élèves roms à effectuer une scolarité complète, à favoriser leur intégration socio-économique et à promouvoir les valeurs de la culture rom dans le cadre scolaire. Les « promoteurs et promotrices scolaires » sont les pivots de ce projet. Il s'agit de professionnel-le-s



CITÉS INTERCULTURELLES

CONSTRUIRE DES PONTS, ABATTRE LES MURS

appartenant à la communauté rom et ayant au moins un niveau d'études secondaires, qui assurent la coordination avec les écoles, les familles et les élèves pour mettre en œuvre le programme. Cette initiative est gérée par la Fondation Pere Closa Private, avec la collaboration du conseil municipal de Barcelone.

3 Interactions interculturelles significatives

3.1 Qu'entendons-nous par « interactions » dans le contexte d'une ville interculturelle ?

La notion d'interaction est la pierre angulaire de l'intégration interculturelle. C'est ce phénomène qui confère leur valeur unique aux villes interculturelles. Susciter des interactions signifie créer des conditions propices à des rencontres quotidiennes significatives et constructives, qui transcendent les différences, notamment culturelles. Malgré l'existence de lois protectrices, les préjugés et la discrimination peuvent prospérer dans les contextes marqués par la ségrégation ou par le manque de contacts et de dialogue entre les gens. Il a été démontré que, dans certaines conditions, plus des personnes ayant des origines et des modes de vie différents sont en contact les unes avec les autres, moins elles risquent d'avoir des idées et des comportements influencés par des préjugés.

C'est pourquoi les villes interculturelles travaillent en partenariat avec d'autres parties prenantes pour élaborer une grande variété de politiques et d'actions pour favoriser le renforcement de la mixité et des interactions entre les différents groupes de population. Toutes les politiques locales influent directement ou indirectement sur la création d'un environnement qui facilite ou entrave les relations sociales et les interactions significatives. Il ne s'agit pas seulement de l'espace public ou de certaines activités socioculturelles. Le logement et l'aménagement urbain, l'éducation, le sport, le commerce ou la culture influencent tous les niveaux d'interaction au sein de la collectivité. Le degré d'adaptation des services, des ressources et des équipements de la ville, tels que les bibliothèques, les musées, les centres sociaux et sportifs, joue également un rôle important. Ainsi, le fait de reconnaître la diversité a un effet positif sur les interactions. Les urbanistes, les paysagistes et les architectes peuvent tous contribuer à créer un environnement « interculturellement » inclusif qui attire des visiteurs et visiteuses de tous horizons et qui garantit l'intégration des groupes minoritaires dans les activités, dialogues et organisations mêlant différentes cultures. L'architecture urbaine, par l'intermédiaire des statues qui sont érigées et de la manière dont elle raconte l'histoire de la ville, peut également favoriser ou entraver les interactions significatives, selon qu'elle prenne en compte, ou non, d'autres références culturelles.

Certaines conditions augmentent l'efficacité des activités visant à promouvoir les relations sociales et les interactions significatives pour dissiper les préjugés et créer des liens plus intenses : l'égalité de statut des participant-e-s ; l'identification et la réalisation d'objectifs communs ; la promotion de la coopération.

Les interactions facilitent également l'apparition d'un sentiment commun d'appartenance et sont essentielles pour que les villes puissent bénéficier de l'atout que présente la diversité et de la créativité qui en découle.

Enfin, les villes jouent un rôle important dans l'investissement actif au-delà des différences culturelles et sociales. Dans les sociétés multiculturelles, il existe toujours des risques de méfiance ou de conflit liés à des valeurs, des comportements ou des ressources. Les villes sont des lieux où des personnes d'origine culturelle et de statut économique différents vivent à proximité les unes des autres ; ces tensions sont naturelles et font partie du quotidien des habitant-e-s. Au lieu de nier, d'ignorer ou de réprimer les

conflits, les villes interculturelles s'efforcent d'anticiper, d'identifier, de traiter et de résoudre les problèmes d'une manière qui soit satisfaisante pour l'ensemble des protagonistes, sans compromettre les principes des droits humains, de la démocratie et de l'État de droit. Elles perçoivent les conflits comme une caractéristique normale pour des communautés libres, dynamiques et interactives et considèrent le processus même de médiation et de règlement des conflits comme une occasion d'innover et de renforcer la cohésion sociale.

Cet engagement explicite a créé les conditions propices à une réelle innovation politique au sein des villes interculturelles¹³. Ainsi, la [Stratégie anti-rumeurs](#) a pour but de mieux faire connaître l'importance de la lutte contre les rumeurs et les préjugés liés à la diversité qui peuvent favoriser les attitudes discriminatoires et racistes et entraver les échanges significatifs et la cohésion sociale. Conçue à l'origine à Barcelone (Espagne), cette démarche a été approuvée par le Conseil de l'Europe et de nombreuses villes dans le monde adaptent cette méthodologie à leurs besoins.

Pour de plus amples informations, vous pouvez consulter les documents suivants :

- [Égalité, diversité et inclusion : une seule mission pour les villes](#) – document d'information (2017)
- [S'engager avec des communautés religieuses et convictionnelles](#) – note d'orientation (2015)
- [Gestion de l'espace public](#) – Rapport pour le programme de recherche des Cités interculturelles (2012)
- [Espaces et centres interculturels : modèles et rôle pour le développement interculturel dans les villes](#) – note d'information (2011)
- [Manuel anti-rumeurs pour les villes](#) (2018)
- [Stratégies de démocratie participative et délibérative pour la ville interculturelle](#) – note d'orientation (2017)

3.2 Comment déterminer si une politique ou un projet aborde les interactions sous un angle favorable ?

Indicateur 1 : Augmentation des rencontres significatives au quotidien au-delà des différences

Les villes interculturelles s'efforcent de favoriser autant que possible les rencontres significatives au quotidien entre les habitant-e-s, au-delà des différences. La première étape consiste à adopter (et à mettre en œuvre) des stratégies qui facilitent les rencontres et les échanges interculturels significatifs et encouragent la participation égale et active des habitant-e-s et des communautés au développement de la ville, répondant ainsi aux besoins d'une population diversifiée. Au niveau de chaque projet ou activité, le potentiel d'accroissement des interactions interculturelles est un élément à examiner attentivement.

Toutes les politiques et projets mis en œuvre au niveau local influent directement ou indirectement sur la création d'un environnement qui facilite ou entrave les relations sociales et les interactions significatives. Il ne s'agit pas seulement de l'espace public ou de certaines activités socioculturelles. Le logement et l'aménagement urbain, l'éducation, le sport, le commerce ou la culture influencent tous les

¹³ Cités Interculturelles, [Égalité, diversité et inclusion : une seule mission pour les villes](#), document d'information, novembre 2017, p. 5.

niveaux d'interaction au sein de la collectivité. Le degré d'adaptation des services, des ressources et des équipements de la ville est également important.

La conception, la rénovation ou l'utilisation des espaces publics peuvent être une occasion particulièrement favorable pour réfléchir aux possibilités d'interaction interculturelle et aux moyens de les optimiser. Au niveau le plus élémentaire, il est établi que la qualité et la disponibilité des infrastructures et des équipements (cafés, toilettes, terrains de sport, sentiers, etc.) encouragent l'utilisation des espaces publics, tandis que la présence de débris, le vandalisme et les toilettes sales sont dissuasifs. Il est également prouvé que les groupes minoritaires peuvent éviter les espaces publics en raison de la discrimination qu'ils subissent. Les caractéristiques de conception des villes, telles que les noms de lieux ou l'architecture peuvent avoir de profondes répercussions sur la façon dont les lieux sont perçus. Certaines mesures politiques peuvent être efficaces pour un groupe particulier mais exclure socialement et culturellement les autres groupes, alors que d'autres éléments de conception semblent présenter un large attrait transculturel¹⁴. Il est important de tenir compte d'autant de ces éléments que possible. Pour ce faire, les villes interculturelles doivent prendre en considération les points de vue d'un groupe diversifié d'expert-e-s, de partenaires et de citoyen-ne-s et adopter, dans la mesure du possible, des approches participatives dans la conception du lieu et la planification des activités.

Indicateur 2 : Interactions et travail en partenariat

Les villes interculturelles ne peuvent pas, à elles seules, renforcer les interactions interculturelles, bien qu'elles puissent certainement les encourager par leurs activités, leurs festivals, leurs actions, leurs campagnes de communication et leur financement. Elles ont besoin d'un large éventail d'allié-e-s. La coconception de projets et de politiques avec les communautés, les habitant-e-s et les utilisateurs et utilisatrices des services et des espaces est l'un des principaux moyens de garantir qu'une ville travaille en partenariat et que ses projets soient fondés sur des données probantes et obtiennent les résultats souhaités.

Il est très important de travailler sur les interactions de façon ascendante afin que les personnes concernées se sentent associées et entendues, ce qui fait naître un sentiment d'appartenance au niveau local. En ce sens, il est capital de promouvoir la participation de personnes d'origines et de profils divers dans les espaces sociaux, mais en adoptant une approche inclusive et en cherchant à s'adresser à un cercle plus large que celui des parties prenantes habituelles. Les villes doivent être proactives et créatives pour chercher à atteindre des groupes cibles plus larges et plus divers.

Indicateur 3 : Compréhension des craintes et des obstacles qui empêchent les interactions

Les villes interculturelles cherchent à comprendre les craintes et les obstacles qui freinent les interactions interculturelles. Cela signifie qu'elles doivent régulièrement « tâter le terrain » ou trouver un moyen de discerner les obstacles existants. Lorsque des craintes ou des tensions se font sentir, les villes interculturelles cherchent activement à se rapprocher de toutes les personnes concernées, d'abord pour comprendre le contexte local depuis leur point de vue, puis pour trouver des solutions qui leur conviennent.

¹⁴ [Gestion de l'espace public](#), 2012, p. 35.

Un autre élément déterminant est la communication. La manière dont la ville établit des liens entre ses services, ses ressources et ses politiques peut déterminer le niveau des interactions qui y règnent. La communication doit être adaptée aux différents profils et canaux d'information et tenir compte du multilinguisme. Les obstacles aux interactions peuvent être la langue, le manque d'information ou les problèmes de temps, mais ils peuvent aussi être liés à d'autres problèmes moins directs, comme la mauvaise qualité du réseau de transports publics, en raison de laquelle certains quartiers de la ville se trouvent isolés, ou encore des politiques de logement social qui favorisent la ségrégation, ainsi qu'à des difficultés relatives aux préjugés et aux stéréotypes. À cet égard, il est important que les villes se dotent de ressources, d'outils et de stratégies leur permettant de réduire ou de surmonter ces obstacles, ce qui nécessite de disposer de profils professionnels capables de construire des ponts ou de créer des connexions, ou d'adapter les services afin qu'ils soient réellement accessibles et qu'ils répondent aussi aux besoins et aux intérêts de tous les citoyen-ne-s.

Enfin, pour cerner les obstacles qui nuisent aux interactions, les villes ont besoin d'informations et d'éléments factuels pour mieux comprendre la dynamique des interactions. Si les villes ne disposent pas d'informations, il est très difficile de convaincre les autres parties prenantes, à l'intérieur et à l'extérieur de la ville, qu'il est important de promouvoir une approche interculturelle dans tous les domaines d'intervention municipaux, notamment en ce qui concerne les interactions. Il convient d'avoir une certaine connaissance des niveaux d'interaction, mais aussi du type d'interaction qui a lieu dans la ville.

Indicateur 4 : Approche proactive de la gestion des défis et des conflits

Au lieu de nier, d'ignorer ou de réprimer les conflits, les villes interculturelles s'efforcent d'anticiper, d'identifier, de traiter et de résoudre les problèmes d'une manière qui soit satisfaisante pour l'ensemble des protagonistes, sans compromettre les principes des droits humains, de la démocratie et de l'État de droit. Elles perçoivent les conflits comme une caractéristique normale pour des communautés libres, dynamiques et interactives et considèrent le processus même de médiation et de règlement des conflits comme une occasion d'innover et de renforcer la cohésion sociale.

Lors de la planification de projets ou de politiques spécifiques, une ville peut effectuer une analyse des risques de conflits pouvant survenir au cours du processus de planification. Elle peut également s'assurer qu'il existe des forums de discussion sur le projet dans les localités ou avec différents groupes pouvant influencer le processus du projet. Ces activités sont parfois menées en interne par la ville ou le district, ou parfois la ville collabore avec la société civile ou d'autres organisations qui assurent ce service pour elle.

Indicateur 5 : Maximisation des interactions interculturelles soutenues

Il est très utile d'accroître les interactions dans le cadre d'un projet, mais il est également judicieux d'examiner les résultats d'un projet ou d'une politique pour déterminer s'ils peuvent donner lieu à un changement plus durable et à une intensification des interactions. Ainsi, il convient de vérifier si l'activité ou la politique promue par le projet comporte un volet à long terme s'adressant à toutes les parties prenantes capables de créer davantage d'interactions. Il est possible d'envisager de lancer un projet pilote que vous pourrez évaluer et améliorer par la suite en lui donnant des caractéristiques favorisant davantage les interactions. Le fait d'organiser un événement régulièrement peut favoriser la participation et les interactions. Il est également possible d'intégrer dans le projet ou la politique un volet consacré à

la communication ou à la formation pour garantir la durabilité des résultats, ou encore d'inscrire le degré d'interaction parmi les critères utilisés pour évaluer les projets menés avec d'autres partenaires ou pour octroyer des financements à des groupes de la société civile. Les manifestations ou les réunions organisées pour examiner ou présenter de bonnes pratiques peuvent également conduire à un apprentissage mutuel et à des interactions entre les projets.

3.3 Liste de contrôle pour des interactions interculturelles significatives

Augmentation des rencontres significatives au quotidien au-delà des différences

Question 1 : Ce projet a-t-il la capacité potentielle d'augmenter les interactions interculturelles significatives au quotidien entre les habitant-e-s de la ville ?

Liste de critères

- La ville dispose-t-elle d'éléments sur les interactions interculturelles et sur le type d'interactions qui se produisent actuellement ?
- Un plan a-t-il été clairement établi en ce qui concerne la manière dont le projet augmentera les interactions interculturelles significatives dans la ville ?
- Une analyse a-t-elle été réalisée pour déterminer dans quelle mesure tous les volets du projet influenceront sur les interactions et sur la possibilité de les accroître ?
- Pour ce projet, des conseils ont-ils été sollicités, si nécessaire, auprès d'autres services intervenant dans des domaines tels que l'éducation, la planification, le logement ?
- L'évaluation permet-elle de déterminer si les interactions significatives ont été renforcées et recommande-t-elle des améliorations qui pourraient être apportées pour les projets à venir ?

Bilan

Si vous n'avez pas satisfait à tous les critères énoncés, réfléchissez à nouveau aux données dont vous disposez en tant que ville concernant les interactions et la manière dont elles peuvent être améliorées, notamment en abordant cette question avec les partenaires de la ville et les autres parties prenantes.

Sources d'inspiration provenant d'autres villes

Pour citer un bon exemple de projet conçu spécifiquement pour renforcer les interactions, on peut évoquer le festival « [Cuisine ta ville](#) » de Montréal (Canada), consacré aux arts et à la citoyenneté. Celui-ci vise à promouvoir une meilleure compréhension des personnes migrantes d'hier à aujourd'hui qui composent le tissu social montréalais. En 2019, le festival a adopté un angle pluridisciplinaire afin de mieux connaître les personnes réfugiées ou immigrantes de toutes les générations. Cette édition du festival a traité la question des migrations à travers le prisme des différents âges de la vie. La scénographie adoptée pour cette occasion s'est caractérisée par l'installation d'un ensemble de dix tentes, rappelant à la fois les camps de personnes réfugiées et l'identité visuelle de la ville Montréal (les abris pour automobiles en hiver, par exemple), où des espaces de rencontre intimes ont été créés pour mieux comprendre les autres personnes. Le programme de Cuisine ta Ville comptait trois parties, comprenant des représentations et des œuvres produites par des personnes migrantes ou par des personnes qui étudient les questions d'immigration, un cycle de conférences et de témoignages ainsi que des ateliers de cuisine, au cours desquels les personnes immigrées ont cuisiné une soupe typiquement montréalaise devant le public, tout en ayant l'occasion de parler et de partager leurs expériences. Fort du succès de ce projet, l'initiative « Cuisine ton quartier » sera lancée pour proposer une version locale à plus petite échelle du festival « Cuisine ta Ville » et se tiendra dans huit quartiers où se concentrent plus de 62 % des personnes nouvellement arrivées. L'évaluation sera réalisée grâce à la collecte de témoignages, à des enquêtes générales et à des sondages visant à faire un bilan de l'évolution de la situation.

À [Donostia-Saint-Sébastien](#) (Espagne), Tabakalera est une ancienne usine de tabac qui a été convertie en centre culturel contemporain. Situé dans le quartier d'Egia, ce bâtiment d'une superficie impressionnante (13 277m²) accueille, depuis 2007, un large éventail d'activités (expositions, projections de courts métrages, etc.). Les programmes proposés par Tabakalera sont pour la plupart gratuits et leur financement est en grande partie public (assuré à hauteur de 30 % par la commune). Lors de l'ouverture de ce lieu public, il est apparu clairement que la population avait à cœur d'utiliser et d'investir les espaces ouverts prévus dans le bâtiment, en particulier les jeunes les jours de pluie. Le centre a adapté ses activités et ses espaces à ces types d'utilisation par les familles, les jeunes, etc., qui n'étaient pas prévus au départ. Au cours de ces activités, le centre a identifié un groupe de personnes migrantes, principalement des jeunes hommes, qui avaient l'habitude de passer beaucoup de temps dans les locaux et qui n'avaient pas toujours un comportement correct. Après avoir discuté avec ces personnes de leurs besoins et de leurs objectifs, Tabakalera a décidé de lancer un programme pour les soutenir en leur proposant des activités culturelles. Un premier projet a porté sur la photographie, et l'initiative a été très bien accueillie. Depuis, le projet s'est développé au point de tenir des réunions hebdomadaires (tous les vendredis en présence d'un médiateur ou d'une médiatrice), au cours desquelles le groupe crée des morceaux de musique ou monte des spectacles artistiques, par exemple. En 2018, le projet retenu a été une pièce de théâtre, et un groupe d'environ 25 personnes y a participé, en utilisant la méthode de travail du théâtre de l'opprimé.

Question 2 : Si le projet concerne un lieu public, une place centrale a-t-elle été accordée à l'optimisation des interactions culturelles dans la planification, la conception, la rénovation et l'utilisation de celui-ci ?

Liste de critères

- La ville peut-elle prendre en compte le lieu où le projet sera mis en œuvre et la manière dont les différents équipements et infrastructures peuvent influencer sur les interactions ou les limiter ? L'a-t-elle fait ?
- La ville peut-elle prendre en compte les effets que peuvent avoir des caractéristiques de conception spécifiques sur différents groupes ? L'a-t-elle fait ?
- La ville peut-elle tenir compte des opinions d'un groupe diversifié d'expert-e-s, de partenaires et de citoyen-ne-s pour s'assurer que les plans qu'elle a définis pourront maximiser les interactions ? L'a-t-elle fait ?
- La ville peut-elle appliquer des approches participatives dans la conception du projet ? L'a-t-elle fait ?
- Les plans ou la conception du projet ont-ils été communiqués sous une forme accessible, notamment sous forme d'images ?

Bilan

Si vous n'avez pas satisfait à tous les critères énoncés, le [guide pas à pas](#) des Cités interculturelles comprend des parties sur les interactions et l'espace public. Vous pourriez également envisager de consulter une nouvelle fois les questions relatives à l'espace public et au voisinage dans le [questionnaire de l'Index des Cités interculturelles](#), qui pourraient vous donner d'autres idées. En outre, l'étude et la note d'orientation sur la [gestion de la gentrification](#) peuvent être intéressantes.

Sources d'inspiration provenant d'autres villes

Lorsqu'il propose d'apporter un changement, le [conseil municipal d'Auckland](#) (Nouvelle-Zélande) se rapproche des associations communautaires situées dans les zones en question pour engager un dialogue avec leurs habitant-e-s. Ainsi, en 2017, il a associé les communautés de la région Sud d'Auckland à l'élaboration d'un « plan régional intégré » pour le développement de cette zone. Pour mobiliser cette population, la ville a employé les méthodes suivantes : collecte de commentaires lors d'événements locaux et dans des centres commerciaux, des gares, ou d'autres centres d'activités, utilisation de la plateforme en ligne intitulée « All Our Ideas » (promue par un conseil local des jeunes) et organisation d'une série d'ateliers publics (de type « world café »). L'un des principaux objectifs de cette stratégie de consultation était de remettre en question la norme dans ce domaine et de créer des moyens efficaces d'établir des liens avec différents groupes ethniques, classes d'âges et communautés de la région qui, généralement, ne s'intéressent ou ne participent pas aux processus de planification menés par la municipalité. Il était important de concevoir le processus de consultation et de participation de sorte à garantir que les points de vue des Maoris, des groupes originaires des autres îles du Pacifique et d'autres groupes ethniques émergents, ainsi que ceux des jeunes, soient pris en compte pour façonner la vision à long terme pour ces régions, et contribuer à leur avenir. Les participant-e-s ont été invités à réfléchir au profil démographique de la région. Le conseil municipal a reçu plus de 5 000 contributions de la collectivité, dont plus d'un tiers émanait de résident-e-s maoris et la moitié de personnes âgées de moins de 34 ans – ce qui reflétait fidèlement le profil ethnique de la région, ainsi que la pyramide des âges dans cette dernière.

À [Sabadell](#) (Espagne), tous les espaces publics de la ville accueillent des activités diverses qui incluent la promotion de la diversité comme une valeur positive. La répartition territoriale des équipements publics assure leur proximité avec la population et un accès décentralisé aux différents équipements et activités constituant des espaces d'interaction et de coexistence. Il s'agit notamment de bibliothèques, d'installations sportives, de parcs et de terrains de jeux. La conception d'une nouvelle infrastructure ou d'un nouveau service au niveau local fait intervenir la population, et à cette fin la plateforme « Decidim Sabadell » encourage et facilite la participation des différents groupes. Le conseil municipal de Sabadell a en outre favorisé la mise en œuvre du processus communautaire intitulé « Nous sommes Torre-Romeu » afin que les habitant-e-s, les associations et les professionnel-le-s travaillent ensemble pour planifier des actions et des projets qui améliorent la vie du quartier. Un diagnostic a été fait pour déterminer les aspects à améliorer et deux domaines ont été jugés prioritaires. Sur cette base, trois groupes de travail communautaires ont été constitués : « Mobilisation et participation », « Renforcement de la communauté éducative » et « Réseau de professionnels Torre-Romeu ». Chacun de ces groupes a défini des objectifs et des propositions d'action.

Travail en partenariat

Question 3 : Dans le cadre de ce projet, votre ville travaille-t-elle en partenariat avec d'autres parties prenantes pour favoriser le renforcement de la mixité et des interactions entre des groupes de population divers ?

Liste de critères

- Une approche « ascendante » est-elle adoptée dans la conception et la planification du projet ?
- Le projet prévoit-il une approche participative, un processus de coconception ou d'autres éléments permettant de nouer un dialogue réel avec les divers habitant-e-s de la ville dès les premières étapes de la planification et tout au long de celle-ci ?
- Le projet adopte-t-il une démarche créative et proactive pour s'ouvrir à un cercle plus large que celui des parties prenantes habituelles ?
- Un plan est-il clairement établi pour déterminer comment et quand mobiliser d'autres parties prenantes ?

Bilan

Si vous n'avez pas satisfait à tous les critères énoncés, vous pouvez chercher à vous inspirer de certaines bonnes pratiques. Une ville interculturelle ne peut pas agir seule et a besoin du soutien d'allié-e-s, notamment pour encourager les interactions interculturelles. Envisagez de rejoindre des forums locaux, régionaux ou nationaux pour trouver différents partenaires, ou d'en apprendre davantage auprès d'autres membres du réseau des Cités interculturelles.

Sources d'inspiration provenant d'autres villes

En Irlande, le [conseil municipal de Dublin](#) a déployé des efforts soutenus, en collaboration avec le Conseil des personnes immigrées d'Irlande, l'Autorité irlandaise pour l'égalité et ses partenaires des transports publics, pour mettre en place un service de transports publics inclusif. Ce projet, élaboré dans le cadre de la campagne « One City One People » (une ville, un peuple), entendait assurer aux usagers et usagères et au personnel des transports en commun de Dublin que racisme et discrimination ne seraient pas tolérés. Le projet a notamment donné lieu à des campagnes de publicité dans les transports et dans l'espace public, à des formations du personnel, à l'enregistrement des actes racistes et à une sensibilisation de toute la ville à la dimension interculturelle.

À [Donostia/Saint-Sébastien](#) (Espagne), la ville travaille en partenariat avec SOS Racismo, qui met en œuvre plusieurs projets éducatifs et activités de sensibilisation, dont une bonne partie bénéficie du soutien de la commune, notamment les suivants : le projet Berdin, qui vise à identifier les domaines dans lesquels la discrimination se manifeste, tels que la location de logements, le marché du travail, etc. ; des campagnes et formations anti-rumeurs (en coopération avec la commune), organisées notamment à l'intention des policiers locaux ; Bizilagunak, une initiative annuelle visant à réunir des familles (par deux, avec l'aide d'un facilitateur), pour partager leur culture et leur gastronomie ; le Projet Urretxindorra (oiseau moqueur), qui a pour objectif d'encadrer les jeunes ayant besoin d'un soutien social pour surmonter les obstacles linguistiques, l'isolement social, etc., des étudiants de l'enseignement supérieur accompagnant et conseillant ces jeunes pendant un an (environ 15 personnes) ; « Kumunikation », un projet visant à proposer des cours d'éducation aux médias ; des activités de sensibilisation destinées aux agents de la police et de l'administration locales concernant les infractions motivées par la haine ; ainsi que d'autres actions, telles qu'une exposition sur l'Holocauste ou un projet sur l'islamophobie. De la même manière, SOS Racismo fournit un soutien et des informations aux plaignant-e-s pour dénoncer les actes de discrimination dont ils font l'objet, ainsi qu'un soutien à des groupes spécifiques (tels que les femmes

dans les services de soins) pour que leurs membres connaissent leurs droits et soient en mesure de les faire valoir.

Question 4 : La ville a-t-elle défini les interactions interculturelles comme un critère pour les questions relatives au financement, aux événements, aux partenariats ou à d'autres éléments concernant ce projet particulier ?

Liste de critères

- Avez-vous identifié les parties prenantes, lieux et sujets principaux qui pourraient rassembler les habitant-e-s au-delà de leurs différences culturelles ?
- Votre ville collabore-t-elle avec les organisations de la société civile et les associations locales qui œuvrent dans les domaines concernés par l'inclusion interculturelle ?
- Les volets particuliers du projet qui permettront de renforcer les interactions interculturelles sont-ils clairement définis ?
- Les interactions interculturelles peuvent-elles être choisies comme thème pour des événements, des supports ou des activités spécifiques du projet ?
- Les partenariats qui permettront de renforcer les interactions interculturelles sont-ils clairement identifiés ?
- Le renforcement des interactions interculturelles peut-il être considéré comme l'un des critères à remplir pour que les activités des partenaires soient inscrites dans le projet ?
- Les interactions interculturelles peuvent-elles être définies comme un critère pour les rapports d'activité des partenaires ?
- La ville encourage-t-elle les écoles à organiser des activités extrascolaires interculturelles qui investissent l'espace public et contribuent à sa déségrégation ?

Bilan

Il est parfois plus facile d'inclure des critères fondés sur la valeur d'une action dans un programme global plutôt que dans le cadre d'un projet particulier ou du financement d'une proposition spécifique. Ainsi, un programme de commande d'œuvres d'art pourrait avoir pour objectif programmatique de défendre la diversité et de renforcer les interactions, ce qui ne serait pas nécessairement le cas de chaque œuvre d'art présentée dans le cadre du programme. Cependant, il est toujours utile de vérifier dans quel contexte une ville peut prendre ces mesures et pour quelles actions il est pertinent de recourir à des événements, au financement et à des critères pour les rapports en vue de renforcer les interactions ou d'améliorer la compréhension des interactions et des obstacles qui se posent à cet égard. Vous trouverez des sources d'inspiration supplémentaires en consultant les initiatives de nos villes, mentionnées ci-après.

Sources d'inspiration provenant d'autres villes

La ville de [Sabadell](#) (Espagne), en particulier au sein de son service des droits civils et de l'égalité entre les femmes et les hommes, définit la dimension interculturelle comme un critère d'attribution des subventions et des fonds alloués aux associations et aux initiatives mises en place. D'autres services municipaux appliquent également un critère interculturel lors de l'octroi de subventions à des projets et initiatives, notamment dans l'éducation (activités de plein air en été), la culture (diffusion des idées et cohésion ; diffusion de la culture traditionnelle et populaire), et la participation (projets d'associations de

voisin-e-s). En outre, Sabadell organise régulièrement des campagnes de sensibilisation et des débats sur le thème de la diversité culturelle et du vivre-ensemble. Des discussions ont été organisées avec la presse locale et publique pour réfléchir au traitement de la diversité dans les médias et aux répercussions de la diffusion de rumeurs et de préjugés. Par ailleurs, la ville soutient les organisations locales dans leurs activités et campagnes portant sur la diversité culturelle (diffusion, logistique). Elle met également en œuvre un Programme des droits humains, consistant en une série d'activités menées avec la collaboration d'une cinquantaine d'organisations pour apprendre à connaître, étudier et faire valoir les droits des personnes. Sabadell considère que la ville est un espace décisif pour le respect et la garantie réelle de ces droits et, en ce sens, la municipalité œuvre au sein d'un réseau à la mise en place d'outils permettant de défendre et de garantir les droits des personnes. C'est ainsi que la Charte européenne de sauvegarde des droits humains dans la ville a été signée par Sabadell en l'an 2000. Ce programme prévoit plus de 30 propositions d'activités à mener de novembre à décembre pour approfondir les connaissances et l'engagement commun en faveur de la défense des droits humains à Sabadell et partout ailleurs. Il s'agit notamment de projets relatifs au cinéma, de jeux pour enfants, d'expositions de photos, de séminaires, de représentations théâtrales et de concerts.

Le [conseil municipal de Dublin](#) (Irlande), les autorités encouragent la participation et l'implication des habitant-e-s dans la ville en leur donnant accès à des subventions publiques pour mener à bien des projets de proximité. Le terme de « développement de la collectivité » désigne un processus par le biais duquel les membres d'une collectivité se mobilisent autour d'actions collectives pour trouver des solutions à des problèmes communs. Le conseil municipal de Dublin s'efforce d'accompagner diverses communautés dans leurs activités et projets en encourageant leur participation et leur implication dans la ville grâce à un programme annuel de subventions destiné à financer des projets de proximité. Ce programme permet à divers groupes – communautés ou bénévoles – de déposer une demande de subvention pour financer des activités aux retombées bénéfiques à l'échelle locale. Pour recevoir une aide au titre de ce programme, le groupe formulant la demande doit être implanté localement et contribuer de manière significative au développement de la collectivité. En outre, les demandes doivent porter sur au moins un des domaines prioritaires définis, parmi lesquels figurent l'intégration et l'inclusion sociale.

Compréhension des craintes et des obstacles qui empêchent les interactions

Question 5 : La ville a-t-elle pris des mesures pour déterminer s'il existe des craintes et des obstacles qui empêchent les interactions dans un lieu particulier ou en ce qui concerne ce projet ?

Liste de critères

- La ville dispose-t-elle de données sur les interactions interculturelles dans la ville et, plus généralement, sur les lacunes ou les obstacles dont le projet pourrait tirer des enseignements ?
- Le projet a-t-il pris en compte un éventail aussi large que possible de facteurs pouvant constituer des obstacles aux interactions, notamment en ce qui concerne les infrastructures, l'éclairage des rues, les liaisons de transport, etc.
- Le lieu et l'heure de toute manifestation ou consultation tiennent-ils compte de facteurs tels que la sécurité des femmes, l'accessibilité pour différents groupes et les espaces « sûrs » ?

- Les obstacles de la vie quotidienne ont-ils été pris en compte, par exemple les horaires de travail, les horaires de ramassage scolaire, la nécessité de prévoir des solutions de garde d'enfants ou la possibilité que ces derniers participent aux activités, la fourniture de nourriture ?
- Un plan est-il clairement établi pour la diffusion d'informations, afin de veiller à ce que cet aspect ne constitue pas un obstacle à la participation ?
- Lorsque vous organisez une consultation ou une réunion, tenez-vous compte de la disposition de la salle, de l'endroit où les participant-e-s seront assis et de la façon dont ils seront accueillis, afin de vous assurer que chacune de ces personnes se sente à l'aise pour participer activement à l'événement ?
- Existe-t-il des plans pour atténuer les obstacles qui empêchent les interactions lorsqu'ils ont été identifiés ?

Bilan

Si vous n'avez pas satisfait à tous les critères énoncés, envisagez de faire participer d'autres services ou organisations partenaires ou, idéalement, le groupe avec lequel la ville espère nouer un dialogue, à des discussions sur les obstacles qui empêchent les interactions et sur les moyens de les atténuer.

Sources d'inspiration provenant d'autres villes

À [Bergen](#) (Norvège), la bibliothèque publique joue un rôle déterminant dans l'intégration des personnes réfugiées et a établi une solide coopération avec le centre qui les accueille. En outre, elle a également mis en place des services qui prennent en compte les nombreux obstacles qui empêchent les interactions entre les personnes. La bibliothèque est un centre d'activités culturelles, qui fournit des livres traduits en plusieurs langues, ainsi que des versions bilingues de publications norvégiennes célèbres. Tout le monde peut accéder à la bibliothèque et utiliser ses ressources sans qu'il soit nécessaire de présenter des papiers ou une pièce d'identité. La bibliothèque dispose d'un centre d'apprentissage et propose certaines activités dans ce cadre, notamment un groupe de lecture, un club informatique pour les personnes immigrées – dirigé par une personne réfugiée originaire de Somalie – et un « café de la langue norvégienne », organisé en coopération avec le Conseil conjoint des personnes immigrées en Hordaland. Au cours des cinq dernières années, la bibliothèque est devenue un lieu de rencontre et de dialogue et a augmenté le nombre d'activités visant à multiplier les occasions de rencontre entre habitant-e-s norvégiens et personnes nouvellement arrivées. La bibliothèque organise par exemple des événements au cours desquels les personnes réfugiées peuvent présenter leur pays sous un angle historique et socioculturel et expliquer les raisons pour lesquelles ils ne se sentaient pas en sécurité dans leur pays d'origine. Le dernier événement de ce type était consacré à l'Érythrée et a réuni la même proportion de participant-e-s érythréens et norvégiens.

Le [Réseau portugais des Cités interculturelles](#) (RPCI) a élaboré un guide pour l'accueil des personnes migrantes (disponible en anglais et en portugais), proposé en complément de l'application web « Portugal Incoming ». Ces outils constituent une contribution concrète majeure à l'intégration des personnes migrantes au Portugal, car ils fournissent aux personnes nouvellement arrivées toutes les indications nécessaires pour se repérer dans les services publics et administratifs portugais, ainsi qu'un accès aux informations relatives aux événements culturels et sociaux. Un guide à l'intention des professionnel-le-s

(en portugais et en anglais) sur la façon d'organiser les séances d'accueil a également été mis au point, ainsi qu'une matrice pour la création de plans et de stratégies d'intégration au niveau de la commune.

Question 6 : La communication peut constituer un obstacle particulier qui freine les interactions. Votre projet dispose-t-il d'un plan clairement établi pour s'assurer que ces obstacles soient limités autant que possible ?

Liste de critères

- Utilisez-vous un langage inclusif, non sexiste, par exemple ?
- Avez-vous examiné la nécessité éventuelle que les messages soient adressés différemment en fonction des groupes visés ? Le vocabulaire que vous utilisez est-il accessible et clair ?
- Les images qui doivent être utilisées sont-elles représentatives du groupe cible du projet ?
- Les documents sont-ils traduits, dans la mesure du possible, dans différentes langues ?
- Existe-t-il des modes de communication ou des images simples pour aider les personnes ayant un faible niveau d'alphabétisation ?
- Lorsqu'une contribution est nécessaire, existe-t-il différentes manières d'interagir, par exemple lors de rencontres individuelles, par écrit, à l'oral ou par téléphone ?
- Le service chargé de la communication est-il en mesure de soutenir des stratégies de communication différenciées pour les différents groupes ?

Bilan

Si vous n'avez pas satisfait à tous les critères énoncés et que vous n'avez pas encore sollicité la participation de votre service chargé de la communication ou des médias, envisagez de les consulter pour obtenir des conseils d'experts. Essayez également de demander à d'autres partenaires ou services qui ont de l'expérience dans ce domaine ou qui, à votre connaissance, ont récemment publié des documents accessibles. Vous pouvez aussi consulter la note d'orientation intitulée « [Migration et intégration – Quels récits alternatifs fonctionnent et pourquoi ?](#) ».

Sources d'inspiration provenant d'autres villes

Barcelone (Espagne) a publié un guide, le « Guia de comunicació inclusiva » (guide de communication inclusive), qui constitue un document de référence pour la population et le personnel municipal pour promouvoir une communication qui évite les stéréotypes, les préjugés et la discrimination et qui soit respectueuse de toutes les autres personnes. En plus de proposer des solutions pour remplacer les expressions coloniales et discriminatoires, le guide recommande d'éviter d'employer des généralités telles que « les Arabes », « les Africains » et « les Latino-Américains », qui réduisent des réalités culturelles très diverses à des stéréotypes simplistes. Les représentations et les attitudes des personnes véhiculent également des stéréotypes, bien qu'ils apparaissent très souvent de manière moins évidente. Les personnes qui apparaissent sur des photographies et des images sont le reflet du monde dans lequel on vit, et ces images doivent donc viser à représenter la diversité qui l'habite. Il existe un grand nombre de types de familles, de couleurs de peau et de morphologies. En outre, la manière dont nous nous comportons avec les autres peut également manifester une attitude irrespectueuse ou discriminatoire. Le guide aborde certaines de ces situations à éviter : lorsque l'on aborde une personne handicapée, il faut s'adresser directement à elle et non à la personne qui l'accompagne ; dans les transports publics, il

convient de s’asseoir sur n’importe quel siège disponible, quelle que soit l’origine de la personne assise à côté ; il est inutile de crier lorsque l’on s’adresse à des personnes migrantes, à des personnes handicapées ou à des personnes âgées.

En Suisse, la ville de [Genève](#) a consacré sa « Semaine contre le racisme » au thème « les mots qui blessent ». Pour les identifier, les déconstruire et les dénoncer bien sûr. Mais aussi, et peut-être surtout, pour valoriser, au travers du slam, de contes, de films, d’ateliers et de conférences, des utilisations positives de la parole qui défendent la diversité et saluent notre identité plurielle. Les publics jeunes sont particulièrement vulnérables face à la violence des mots. L’édition 2018 de la Semaine contre le racisme dans la ville de Genève a donc été organisée avec la ferme volonté de leur proposer d’élaborer des outils de prévention. Elle a également été marquée par la mobilisation de tous les quartiers, qui ont proposé des événements de très grande qualité, à l’échelle de la proximité. La Semaine contre le racisme dans la ville de Genève est coordonnée par le Service Agenda 21 – Ville durable, dans le cadre de la politique municipale en matière de diversité. Elle est organisée en partenariat avec le Département de la culture et du sport et le Département de la cohésion sociale et de la solidarité de la ville de Genève, avec le Bureau de l’intégration des étrangers du canton de Genève, ainsi qu’avec le secteur associatif.

Approche proactive de la gestion des défis par la médiation et de la lutte contre les rumeurs

Question 7 : Votre ville a-t-elle effectué une analyse des risques de conflits qui pourraient survenir à cause ou dans le cadre de ce projet ?

Liste de critères

- La ville a-t-elle réalisé une analyse des risques pour le projet pour déterminer s’il existe des craintes, des obstacles ou des conflits potentiels liés à celui-ci, notamment en ce qui concerne les interactions interculturelles ?
- Les habitant-e-s et les groupes cibles sont-ils invités à participer à la planification du projet, notamment pour s’assurer que les tensions qui risquent de survenir soient prises en compte dès le début du cycle du projet ?
- Existe-t-il un plan d’action clairement établi pour faire face aux défis ou aux tensions risquant de survenir à cause ou dans le cadre de ce projet ?
- Votre ville propose-t-elle des services de médiation ou des activités spécifiques dans le cadre du cycle de planification, de la politique ou du projet, lorsque des défis et des tensions apparaissent, ou travaille-t-elle avec d’autres organisations qui se chargent de ces actions ?
- La ville prend-elle des mesures pour essayer d’élaborer des solutions avec les habitant-e-s, en veillant à ce que tous les points de vue soient représentés et entendus ?

Bilan

Si vous n’avez pas satisfait à tous les critères énoncés, vous pouvez envisager d’évaluer les risques relatifs au projet. Il est toujours recommandé de procéder à une évaluation de ce type, comme le préconise par exemple la [note d’orientation](#) sur la prévention des effets discriminatoires potentiels de l’utilisation de l’intelligence artificielle dans les services locaux.

Sources d'inspiration provenant d'autres villes

Guro-gu (République de Corée) applique une réglementation spécifique sur la prévention et la résolution des conflits publics dans la ville. Une commission de délibération sur la gestion des conflits et un conseil de médiation des conflits sont en place pour prévenir les différents conflits publics et coordonner les mesures pour y remédier. Avant la mise en œuvre de tout plan de projet, un diagnostic des conflits doit être effectué pour s'efforcer activement de prévenir et de résoudre les conflits potentiels. La commission de délibération sur la gestion des conflits et le conseil de médiation des conflits s'emploient à prévenir les conflits que l'on s'attend à voir apparaître dans les différents processus de mise en œuvre des politiques publiques et à apporter une réponse rapide et précise aux conflits qui ont déjà émergé. De plus, des réunions publiques sur les conflits sont régulièrement organisées. Les résultats des travaux de la commission de délibération sur la gestion des conflits et des réunions de règlement des conflits sont dûment pris en compte dans les politiques appliquées. En outre, un manuel a été élaboré pour prévenir les conflits publics. Selon ce manuel, Guro-gu doit réaliser un diagnostic des conflits avant d'établir un plan de projet pour les projets publics et privés à grande échelle dont le coût total est supérieur à 500 millions de wons et qui concernent au moins 10 personnes physiques ou morales. Après avoir effectué un diagnostic des conflits à l'aide du tableau de diagnostic préventif des conflits publics, les éléments des activités ou des projets sont divisés en trois catégories, selon qu'ils sont associés à des conflits graves (A), à des conflits d'une intensité modérée (B) ou à des conflits peu probables (C). Les conflits que l'on estime à un niveau A ou B sont gérés par le service de l'audit et ceux que l'on juge de niveau C sont gérés par le service ordinaire.

À [Oslo](#) (Norvège), le groupe de médiation mis en place par l'organisation Norwegian People's Aid est un service auprès duquel les victimes de discrimination peuvent formuler des réclamations, obtenir des conseils et entamer un dialogue par la médiation avec les auteurs d'actes discriminatoires, la police et le tribunal de lutte contre les discriminations dans les affaires où les critères prévus par la loi en ce qui concerne les pièces et les éléments de preuve à produire pour que des poursuites soient engagées ne sont pas remplis. Le groupe de médiation offre de multiples services : médiation professionnelle ; mise en relation et conseil aux victimes, ces activités étant dévolues au Centre norvégien contre le racisme et à l'organisation Queer World ; formations pour les entreprises, les organisations et les services publics sur les moyens de reconnaître et de prévenir la discrimination et une conférence annuelle sur les droits humains, en collaboration avec la fondation Oslo Pride et d'autres parties prenantes. L'efficacité du groupe de médiation sera évaluée en réalisant une analyse des dossiers de recours déposés devant l'institution du médiateur pour l'égalité, des dossiers concernant des infractions motivées par la haine signalées à la police de district d'Oslo et des statistiques sur les comportements envers les minorités recueillies par Statistics Norway (IMDI).

Question 8 : Avez-vous envisagé de mettre au point une stratégie, un plan et des activités de lutte contre les rumeurs dans le cadre de ce projet afin de remettre en cause les stéréotypes et les préjugés qui peuvent limiter les interactions significatives ?

Liste de critères

- Connaissez-vous la stratégie anti-rumeurs prônée par le programme des Cités interculturelles du Conseil de l'Europe ?
- Connaissez-vous le large éventail d'activités et de projets qui peuvent s'appuyer sur cette stratégie ?
- Y a-t-il des activités spécifiques dans le projet ou des documents et informations qui pourraient présenter un volet de lutte contre les rumeurs ?
- Des partenaires du projet ou d'autres parties prenantes sont-ils en mesure de travailler avec vous sur les éléments anti-rumeurs du projet ?

Bilan

Si vous n'avez pas satisfait à tous les critères énoncés, le programme des Cités interculturelles dispose d'une multitude de documents, notamment des guides destinés aux villes, des supports de formation à l'intention de leurs allié-e-s, des exemples de bonnes pratiques et les différentes façons dont les villes ont appliqué la méthodologie anti-rumeurs pour remettre en cause les stéréotypes, les préjugés et le discours de haine, ainsi que des outils d'évaluation. Vous trouverez de plus amples informations sur la [page du site internet consacrée à la stratégie anti-rumeurs](#). Vous pouvez également consulter la [Boîte à outils pour un dialogue anti-rumeurs](#).

Sources d'inspiration provenant d'autres villes

[Bilbao](#) (Espagne) a lancé une campagne anti-rumeurs dont le symbole est le parapluie, une métaphore utilisée pour représenter la protection que les initiatives de la ville visent à offrir contre les rumeurs qui tombent du ciel. La ville a mis au point un petit jeu qui, grâce à une carte à gratter et à une application web, permet aux utilisateurs ou aux utilisatrices d'évaluer s'ils sont « protégés » des rumeurs ou, au contraire, « inondés » par celles-ci. Au moyen d'un questionnaire à choix multiples reposant sur des éléments factuels, le jeu évalue le degré de connaissance des utilisateurs et utilisatrices sur les questions de migration, et indique la véracité ou l'inexactitude des rumeurs qui circulent au sujet des personnes migrantes. En outre, chaque réponse est accompagnée d'informations factuellement exactes afin de sensibiliser les participant-e-s aux rumeurs et aux stéréotypes qui ont une influence négative sur la coexistence des différentes populations à Bilbao. L'application attribue un score final qui détermine le degré de « protection » vis-à-vis des rumeurs. En diffusant ces informations plus largement sur les réseaux sociaux, les utilisateurs et utilisatrices peuvent obtenir d'autres « médailles » et se joindre à la campagne en faveur des valeurs de multiculturalisme, de cohésion sociale et de lutte contre la discrimination raciale. Pour s'assurer que ces informations atteignent le plus grand nombre de personnes, une version en ligne et une version papier du jeu ont été créées.

À [Botkyrka](#) (Suède), des cafés anti-rumeurs ont été installés dans des bibliothèques pour offrir une enceinte publique où passer en revue rumeurs et préjugés. Le choix s'est porté sur les bibliothèques car elles sont très fréquentées par les jeunes de 18 à 25 ans. Quatre cafés anti-rumeurs ont été organisés, chacun étant axé sur une rumeur spécifique. Le premier thème abordé était « la criminalité » (domaine faisant l'objet du plus grand nombre de rumeurs à Botkyrka), puis les cafés suivants ont été consacrés à « l'incompatibilité des cultures suédoise et migrantes », à « la répartition inégale des ressources

publiques » et, enfin, à « la menace qui pèse sur la culture suédoise ». L'événement consacré à « la menace qui pèse sur la culture suédoise » a attiré le plus de participant-e-s. Cette idée d'une menace qui serait dirigée contre le « caractère suédois » se retrouve souvent dans un sentiment de perte des traditions suédoises – qui ne sont plus célébrées ou défendues comme elles l'étaient – et de disparition du « bon vieux temps ». Selon les statistiques, de nombreux Suédois et Suédoises fréquentent les cafés de Tumba et Tullinge, où la proportion de personnes immigrées est moindre. Pour résoudre ce problème, des « invitations supplémentaires » ont été lancées à des groupes cibles de différents secteurs démographiques (Tullinge et Tumba). De plus, des invitations et des informations concernant tous ces événements ont été diffusées via les réseaux sociaux. L'objectif de chaque café était d'encourager les habitant-e-s à surmonter leur gêne à s'exprimer au sujet des rumeurs ; l'enquête menée auprès des participant-e-s a montré que cet objectif avait été atteint. Le sentiment général parmi eux était que les rumeurs menaient à la dépression et qu'il était nécessaire de dialoguer davantage.

Maximisation des interactions interculturelles soutenues

Question 9: Le projet comporte-t-il des éléments à même d'encourager un sentiment d'appropriation parmi les habitant-e-s ou des groupes spécifiques ?

Liste de critères

- Le projet est-il fondé sur un besoin identifié dans la collectivité ?
- Les habitant-e-s dans leur diversité sont-ils invités à contribuer aux processus de co-conception ou de participation pour l'élaboration et l'évaluation du projet ?
- Les points de vue des habitant-e-s et des autres parties prenantes sont-ils régulièrement pris en compte tout au long du projet afin de garantir une communication bidirectionnelle ?
- Des ressources ou des supports peuvent-ils être transmis aux communautés ou aux groupes à la fin du projet pour leur permettre de poursuivre les travaux engagés (les outils d'un projet de jardinage, par exemple) ?
- Le projet fait-il connaître ses succès, notamment la contribution et l'investissement des diverses parties prenantes et des habitant-e-s qui contribuent à sa réussite ?

Bilan

Si vous n'avez pas satisfait à tous les critères énoncés, vous pouvez consulter le [guide pas à pas](#) des Cités interculturelles, dans lequel figurent des exemples de pratiques et d'outils utilisés par les villes pour acquérir une connaissance approfondie de leur population de manière durable, notamment grâce aux initiatives suivantes : collaboration avec des universités et des instituts de recherche, création d'organes de suivi et d'évaluation, réalisation d'enquêtes, mise en place de conseils des minorités et de conseils locaux, etc. Il existe également des structures visant à encourager la participation civique et politique de manière durable (comme les [réseaux de participation publique à Dublin](#) (Irlande), le [panel en ligne « Swansea Voices »](#) (Royaume-Uni) ou [l'organe pour les minorités](#) à Auckland (Nouvelle-Zélande)). Ces structures offrent aux villes la possibilité d'exploiter les ressources et les connaissances locales, de recueillir des données importantes et, en même temps, de favoriser la confiance et la participation.

Sources d'inspiration provenant d'autres villes

Au Royaume-Uni, la ville de [Leeds](#) a mis en place une Assemblée pour l'égalité, dans le but de garantir la participation des diverses communautés. Il s'agit d'un forum constitué de pôles d'égalité, qui contribue à garantir que la ville fasse participer l'ensemble de ses citoyen-ne-s au processus décisionnel. Chaque année, Leeds organise une conférence de l'Assemblée pour l'égalité, qui réunit les membres des pôles pour examiner les principaux défis et perspectives qui se présentent pour les groupes dans l'ensemble de la ville, écouter leurs contributions et leur permettre de s'exprimer dans le cadre de tables rondes. Les pôles sont les suivants : Religion ou conviction ; Âge ; Personnes noires et appartenant à des minorités ethniques ; Personnes handicapées ; Personnes LGBT+ et Femmes et filles. L'assemblée est une enceinte de consultation et de participation pour la collectivité sur les questions d'égalité, de diversité et d'intégration. Elle sert aussi de forum pour évaluer les avancées des autorités municipales en matière d'égalité, de diversité, de cohésion et d'intégration. Des débats publics ont également eu lieu concernant la cohésion, la lutte contre l'extrémisme et la prévention. Le conseil municipal a de plus favorisé la mise en place de la campagne « Real People, Honest Talk », en partenariat avec l'association Near Neighbours, qui permet à différentes communautés de se réunir et d'exposer les questions qui sont importantes dans leur environnement local. Au nombre des sujets abordés figuraient le logement, la discrimination, les infractions motivées par la haine et la manière dont sont perçues les personnes réfugiées. La diversité culturelle a fait l'objet de longues discussions dans le cadre d'une consultation menée dans la ville entière, notamment au sujet de la stratégie culturelle de Leeds (1 500 conversations) et de Leeds 2023 (participation de plus de 3 000 habitant-e-s).

La ville de [Sabadell](#) (Espagne) a mis en place un conseil de participation des nouveaux citoyens et citoyennes, composé de représentants de différentes organisations qui portent la voix des citoyen-ne-s nouvellement arrivés. Cette table ronde est présidée par la personne représentant la municipalité qui est responsable des politiques d'accueil et des politiques interculturelles. Dans cette enceinte, les aspects concernant les droits et les devoirs liés à la citoyenneté ou les difficultés juridiques rencontrées par les personnes migrantes sont examinées. Les propositions qui en découlent sont ensuite transmises à d'autres instances politiques, judiciaires et sociales. En même temps, cet espace permet d'élaborer des propositions d'activités collectives et ouvertes à l'ensemble des citoyen-ne-s, de valoriser et de rendre visibles les divers groupes culturels qui coexistent dans la ville et de faciliter les échanges ainsi que de renforcer le respect et les connaissances vis-à-vis de ces personnes. Par ailleurs, le conseil de participation des nouveaux citoyens et citoyennes joue le rôle d'organe consultatif qui comprend différentes associations et organisations de personnes issues de l'immigration travaillant dans le domaine des migrations, ainsi que d'organe représentatif de l'administration locale. Ses fonctions sont les suivantes : le transfert d'informations, la recherche d'un consensus sur les axes de travail, l'identification des intérêts, des préoccupations et des problèmes des personnes migrantes et des minorités ethniques et la résolution de ces questions en coopération avec les parties prenantes locales.

Question 10: Comment pouvez-vous garantir le renforcement des interactions significatives, mais aussi la durabilité de ces effets ? Les résultats du projet donneront-ils lieu à davantage d'interactions ?

Liste de critères

- La conception du projet prévoit-elle des indicateurs clairs sur les interactions significatives sur lesquels s'appuyer pour établir un rapport ?
- Certains aspects de la conception du projet garantiront-ils que les interactions significatives se poursuivent après la fin du projet (des éléments de financement durable ou un lieu ou une activité qui perdureront après la fin du projet) ?
- Certains éléments du projet vont-ils changer la façon dont les habitant-e-s perçoivent les interactions interculturelles significatives et y participent ?
- L'évaluation inclut-elle des critères sur les interactions significatives tant pour la ville que pour ses partenaires éventuels ?
- L'évaluation permet-elle de prendre en compte les effets non recherchés du projet qui ont eu des répercussions négatives ou positives sur les interactions ?
- Existe-t-il des éléments de bonnes pratiques qui peuvent être partagés avec d'autres villes ou parties prenantes, y compris au sein du réseau ICC ?
- Certains éléments du projet doivent-ils être inclus dans les principaux domaines d'action de la ville ou dans des structures plus formelles pour assurer leur pérennité à la fin du projet ?

Bilan

Si vous n'avez pas satisfait à tous les critères énoncés, examinez à nouveau les résultats du projet et cherchez les domaines dans lesquels l'appropriation de ces actions par d'autres parties prenantes peut être encouragée pour maximiser leur durabilité à la fin du projet.

Sources d'inspiration provenant d'autres villes

En Nouvelle-Zélande, la ville d'[Auckland](#) a créé une Unité pour la recherche et le suivi (Research and Monitoring Unit – RIMU), qui mène des projets de recherche environnementaux, sociaux, économiques et culturels pour éclairer et soutenir l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques. Le Plan pour Auckland à l'horizon 2050, par exemple, repose sur des données statistiques et qualitatives concernant la diversité et les relations interculturelles. Ces données, fournies par la RIMU, ont contribué à définir des orientations spécifiques et des domaines d'action stratégiques dans le cadre du plan. En outre, pour renforcer la dimension inclusive de la gouvernance, les responsables du Cadre inclusif d'Auckland et du programme du conseil municipal pour des conseils de qualité (qui vise à garantir que les élus bénéficient des meilleurs conseils, au moment opportun et de façon appropriée, pour les aider à assumer leurs responsabilités dans le processus décisionnel) collaborent pour : piloter, évaluer et mettre en œuvre un nouveau processus pour les décisions relatives à la conception et à la prestation de services de proximité, en se fondant sur des données démographiques et sur les résultats de travaux de recherche ; et établir en tant que pratique ordinaire la conduite d'études d'impact social et communautaire de qualité pour tous les conseils politiques, une formation dans ce domaine étant déjà en cours d'élaboration.

www.coe.int

La diversité est devenue une caractéristique essentielle des sociétés d'aujourd'hui et est particulièrement tangible dans les centres urbains. Bien que les personnes d'origines nationales, ethniques, linguistiques et confessionnelles ont sensiblement contribué – de par leur diversité - à la prospérité de l'après-guerre, les inégalités liées à l'origine, à la culture et à la couleur de la peau persistent, et les angoisses concernant le pluralisme, l'identité et les valeurs communes sont souvent politiquement instrumentalisées. La promotion de l'équité et de la cohésion dans des sociétés culturellement diverses est devenue un défi de plus en plus difficile à relever. Les villes sont particulièrement bien placées pour imaginer et tester les réponses à ce défi.

Le Conseil de l'Europe et ses villes partenaires ont développé et validé une approche interculturelle de l'intégration et de l'inclusion qui permet aux villes de récolter les bénéfices et de minimiser les risques liés à la mobilité humaine et la diversité culturelle. Dix ans après le début de ce travail, il est de plus en plus évident que la diversité, lorsqu'elle est mise en valeur et gérée comme une richesse, produit des résultats positifs en termes de créativité, de bien-être et de développement économique.

Le Programme des Cités Interculturelles (ICC) invite les villes d'Europe et d'ailleurs à explorer et à appliquer des politiques qui mettent la diversité au service du développement personnel et sociétal.

Le Conseil de l'Europe est la principale organisation de défense des droits de l'homme du continent. Il comprend 46 États membres, dont l'ensemble des membres de l'Union européenne. Tous les États membres du Conseil de l'Europe ont signé la Convention européenne des droits de l'homme, un traité visant à protéger les droits de l'homme, la démocratie et l'État de droit. La Cour européenne des droits de l'homme contrôle la mise en œuvre de la Convention dans les États membres.

