

Valoriser la diversité - Indicateur 1 : Planification d'un impact significatif

Vous pourriez 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. 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 commerçant-e-s 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 nommé-e-s de l'administration représentent la diversité de la population.

[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 de la communauté Rom) ; 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



CITÉS INTERCULTURELLES

CONSTRUIRE DES PONTS, ABATTRE LES MURS

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.

Ceci est un extrait du guide [*Quel est le degré d'interculturalité de votre politique ou de votre projet.*](#) Consultez le guide complet pour découvrir tous les indicateurs, listes de vérification et bonnes pratiques.