

Égalité réelle - Indicateur 2 : Mesures actives de lutte contre la discrimination

Si vous souhaitez en lire davantage à ce sujet, 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. Vous pourriez également trouver utile la note d'orientation [« Prévention des effets discriminatoires potentiels de l'utilisation de l'intelligence artificielle dans les services locaux »](#).

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 toutes 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.

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 afin de sélectionner les projets qui bénéficieraient d'un financement, parmi lesquels figuraient des projets interculturels.

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.