

Valoriser la diversité - Indicateur 2 : Diversification de la prise de décision

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. Vous pourriez également revoir les méthodes de travail de votre équipe et réfléchir 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-celles qui travaillent à temps partiel aient le temps de les préparer. Vous pourriez également envisager de former les chef-fe-s 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. 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. Enfin, vous pourriez également envisager les avantages et les nouveaux points de vue que pourraient apporter différents partenaires et secteurs externes.

Sources d'inspiration provenant d'autres villes

À [Reykjavík](#) (Islande), le Bureau des droits humains a mis au point une formation spécifique à l'intention du personnel communal, afin d'éviter les éventuels malentendus et ouvrir un dialogue sur la discrimination, l'égalité, les préjugés et les stéréotypes. 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 liés à la santé. Selon une enquête réalisée par le Bureau des droits humains, cette initiative est une très grande réussite.

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, garantir la pérennité des initiatives qui mettent en avant de bonnes pratiques pour les personnes réfugiées, demandeuses d'asile ou migrantes ainsi qu'adopter et adapter d'autres bonnes pratiques dans la ville et 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 sélectionné-e-s 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. Certain-e-s des membres sont également actif-ve-s 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.

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.