

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

Vous pourriez consulter 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. En ce qui concerne la communication, vous pourriez envisager 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

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 qualifié-e-s 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 et employeuses de la ville.

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 réseaux sociaux. On peut également citer le [groupe anti-rumeurs de Tenerife](#), qui mène une campagne de sensibilisation afin de 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 co-planification

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 ; co-concevoir 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 co-gestion des activités et la coordination des initiatives, le conseil municipal et la société civile mettront également en place une table de travail, 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.

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.