# Mise en œuvre du programme des Cités interculturelles par les villes participantes

# Guide et modèle pour la collecte de bonnes pratiques

Les bonnes pratiques sont un outil d'apprentissage essentiel du programme des Cités interculturelles (ICC). Elles sont collectées pour présenter et reproduire les pratiques innovantes et les actions réussies testées par les villes participantes dans le cadre du développement et de la mise en œuvre de leurs politiques interculturelles. Conformément à la déclaration d'intention signée pour rejoindre le programme ICC, les villes membres ont **l'obligation de rendre compte régulièrement de leurs bonnes pratiques**.

Table des matières

[Mise en œuvre du programme des Cités interculturelles par les villes participantes 1](#_Toc124342047)

[Guide et modèle pour la collecte de bonnes pratiques 1](#_Toc124342048)

[Comment reconnaître une bonne pratique? 2](#_Toc124342049)

[Lignes directrices pour rendre compte de bonnes pratiques 2](#_Toc124342050)

[Domaines d’action 2](#_Toc124342051)

[Exemple de rapport de bonne pratique 6](#_Toc124342052)

[Modèle de rapport 8](#_Toc124342053)

## Comment reconnaître une bonne pratique?

Une bonne pratique :

1. Est ciblée: elle vise à réduire les inégalités, contribue à faire comprendre que la diversité est un avantage collectif, renforce et favorise la participation active des citoyen-ne-s, et améliore le bien-être, la confiance, le sentiment d'appartenance et l'inclusion des personnes nouvellement arrivées dans la société.
2. Répond aux besoins: elle a pour point de départ les besoins et les circonstances liées à l’intégration des personnes immigrantes et de la société dans son ensemble.
3. Est sensible au contexte: elle tient également compte des conditions difficiles et des atouts locaux spécifiques.
4. A un impact important: elle produit de meilleurs résultats qu'auparavant du point de vue du bénéficiaire, notamment parce qu'elle implique un large éventail de parties prenantes, s'appuie sur des acteurs et des canaux qui peuvent servir de multiplicateurs (à la fois des messages clés et de la méthodologie) et renforce la capacité des parties prenantes à poursuivre l'action après la fin du projet.
5. Peut être modélisée: elle contient des éléments et des processus essentiels clairement définis qui permettent d'atteindre un objectif souhaitable pour l'ensemble de la société qui est considérée comme une société diversifiée.
6. Peut être généralisée: le projet est susceptible de produire des effets similaires lorsqu'il est introduit dans d'autres environnements opérationnels similaires et/ou d'être facilement adapté à d'autres contextes.

## Lignes directrices pour rendre compte de bonnes pratiques

* L'information doit être brève et précise : elle doit être simple et efficace !
* Identifiez les principaux défis que l'action visait à résoudre, le(s) objectif(s) poursuivi(s) par l'action, ses points clés, ainsi que les principales réalisations et les résultats.
* Expliquez de manière claire, ciblée et concise comment l'action a été mise en œuvre.
* Rédigez votre texte en gardant à l'esprit que vos pratiques peuvent inspirer les autres et ont vocation à être reproduites.
* Évitez de décrire la ville : il existe déjà une description de la ville sur le site web du programme ICC.
* Complétez votre rapport par toute référence appropriée à des sources d'information en ligne (web, publications, etc.).
* Utilisez la liste des domaines d'action ci-dessous à titre de référence :

## Domaines d’action

1. **Leadership et engagement politique**: par exemple: déclaration(s) politique(s) du (de la) maire ; budget dédié aux politiques interculturelles ; conception et mise en œuvre de stratégies/plans d'action interculturels ; discours public ; compétence interculturelle des institutions publiques ; investissement dans une initiative visant à transformer le système ; mécanismes de coopération interservices ; politiques de recrutement d'un personnel diversifié dans les services municipaux ; politique/processus/structures visant à réaliser une évaluation préalable de la nature interculturelle des projets à financer ; etc.
2. **Communication et sensibilité du public à la valeur de l’interculturalité**: par exemple : projets, plans d'action, processus, outils, formations sur la compréhension de l’interculturalité, le développement d'une culture de l'inclusion et de l'interculturalité, l'antiracisme, l'anti-discrimination, l'avantage de la diversité, la communication sur les médias sociaux, etc. ; formation à la sensibilisation interculturelle pour le département de la communication ; communication inclusive et récits alternatifs ; coopération avec les médias ; campagnes de sensibilisation ; prix spéciaux/cérémonies sur la mise en valeur des contributions des citoyen-ne-s à l'interculturalité ; enquêtes d'opinion ; recherches et publications sur la diversité dans la ville et son impact ; sites web/applications officiels communiquant sur l'interculturalité ; mécanismes pour atteindre divers groupes ; etc.
3. **Anti-discrimination et égalité**: par exemple : projets, plans d'action, processus, outils, formations sur l'anti-discrimination et/ou l'égalité ; campagnes de sensibilisation ; collecte et analyse de données ; organismes de promotion de l'égalité ; suivi des rapports des médias ; le cas échéant : législation/déclarations ; etc. : pouvant couvrir des domaines spécifiques tels que :
	1. Genre et intersectionnalité (par exemple: intégration transversale des questions de genre et d'interculturalité ; autonomisation des femmes migrantes ; programmes/projets pour l'inclusion interculturelle des personnes LGBTI ; campagnes de sensibilisation ; programmes d'emploi ; coopération avec la société civile et les ONG ; etc.)
	2. Roms et Gens du Voyage (par exemple : faciliter l'accès aux droits sociaux et aux services publics ; antitsiganisme et sensibilisation ; médiateur-trice-s Roms ; déségrégation scolaire ; réseaux d'employabilité ; inclusion sociale ; participation politique ; campagnes de communication ; etc.)
	3. Jeunesse (par exemple : programmes d'éducation aux droits humains, éducation à la citoyenneté démocratique, participation active, autonomisation des jeunes, etc.)
4. **Stratégies et campagnes anti-rumeur**, et actions de lutte contre les discours et crimes de haine;
5. **Education**: par exemple: éducation/projets interculturels ; projets éducatifs dans les bibliothèques/musées ; centres de soutien pour promouvoir les compétences et l'interaction interculturelles ; éducation aux droits humains ; activités interculturelles après l'école ; formation du corps enseignant à la compétence interculturelle ; activités pour impliquer les parents ; coopération avec les universités ; éducation informelle/extra-scolaire ; programme d'études interculturel ; efforts pour recruter un personnel diversifié ; etc.
6. **Espace public**: par exemple : urbanisme interculturel pour une interaction accrue ; urbanisme durable et inclusif ; participation à la conception ou au renouvellement de l'espace public ; actions et les politiques de lutte contre la discrimination ; jardinage interculturel ; transports publics inclusifs ; redéfinition des quartiers avec les citoyen-ne-s ; innovation locale ; urbanisme tactique ; « placemaking » ; déségrégation des quartiers ; etc.
7. **Services publics**: par exemple: recrutement de personnel diversifié ; services multilingues ; formations aux compétences interculturelles pour les fonctionnaires chargé-e-s de fournir des services aux citoyen-ne-s ; sensibilisation et campagnes ; traduction d'informations ; facilitation de l'accès et prévention de la discrimination ; etc. : pouvant couvrir des domaines spécifiques tels que :
	1. Santé, aide sociale et aide aux familles (par exemple : accès à la santé, aide sociale, compétence interculturelle pour le personnel des hôpitaux publics, aide aux familles, etc.)
	2. Logement durable
	3. Sécurité (par exemple : compétence interculturelle de la police ; espace public et aménagement urbain pour des quartiers plus sûrs ; médiation interculturelle ; prévention des conflits ; éducation aux droits humains ; police de proximité ; prévention de l'extrémisme ; etc.)
8. **Entreprise/emploi et diversité**: par exemple : programmes d'employabilité ; partenariat avec des entreprises privées ou la société civile ; emploi indépendant et esprit d'entreprise ; accès aux prêts ; incubateurs d'entreprises ; innovation sociale ; accès aux marchés publics pour entreprises diverses; reconnaissance des compétences et des qualifications ; formation professionnelle et développement de carrière ; diversité de la main-d'œuvre et renforcement des capacités ; etc.
9. **Vie culturelle et sociale, loisirs et héritage:** par exemple : reconnaissance publique de la diversité du patrimoine ; processus visant à garantir une programmation diversifiée des activités culturelles dans les théâtres publics, musées, etc. ; festivals interculturels et les journées interculturelles ; activités artistiques visant à promouvoir la compréhension de l’interculturalité et la participation des jeunes ; sport et loisirs ; patrimoine urbain ; usage interculturel des bibliothèques et des musées publics ; etc.
	1. Dialogue interreligieux: conseils interreligieux ; médiation ; lieux de culte ; mesures d’anti-discrimination ; prévention de l'extrémisme religieux ; etc.
10. **Médiation interculturelle et résolution des conflits :** services publics de médiation ; médiateur-trice-s Roms ; compétence interculturelle ; dialogue interreligieux ; etc.
11. **Langue :** promotion du multilinguisme ; cours de langue pour les personnes nouvellement arrivées ; visibilité, reconnaissance en tant que ressources et enseignement des langues minoritaires/des personnes migrantes; disponibilité des informations relatives aux services publics en plusieurs langues, etc.
12. **Perspective internationale** : coopération avec la diaspora ; politiques visant à encourager la coopération et les échanges internationaux ; connexions internationales et programmes de jumelage ; programmes visant à attirer les étudiant-e-s étranger-ère-s ; etc.
13. **Veille et compétence interculturelle** : par exemple : suivi et cartographie de la diversité des villes ; compétence interculturelle du personnel public et élu; intégration de l'interculturel dans les politiques publiques ; etc.
14. **Accueil des personnes nouvellement arrivées :** par exemple : programmes d'intégration comportant des éléments interculturels ; programmes d'accueil ; projets visant l'inclusion interculturelle des mineur-e-s non accompagné-e-s ; facilitation des permis de séjour et de travail ; regroupement familial ; réseaux de solidarité ; etc. : visant en particulier:
	1. Personnes réfugiées
	2. Personnes migrantes
	3. Société en général
15. **Participation publique et politique** : par exemple : conseils interculturels, conseils de jeunes, assemblées citoyennes, budget participatif, réseaux de participation, consultations publiques, accès au droit de vote, campagnes de sensibilisation, outils informatiques et plateformes en ligne, soutien à la société civile, etc.
16. **Interaction** : toutes les mesures, projets et politiques facilitant une interaction interculturelle significative et la confiance sociale.

## Exemple de rapport de bonne pratique

**Coordonnées**

|  |  |
| --- | --- |
| Ville: | *Bergen* |
| Département: | *N/A* |
| Date du formulaire: | *N/A* |
| Personne de contact: | *N/A* |

**Bonne pratique**

|  |  |
| --- | --- |
| Titre : | *Projet de recherche sur le racisme structurel* |
| Principal domaine d’action: | *Anti-discrimination et égalité; (intelligence interculturelle)* |
| Principal objectif: | *Susciter le débat, la compréhension et l’action par des recherches sur le racisme structurel à Bergen (Norvège)* |
| Période de mise en œuvre : | *2020-2021* |

**Description de la bonne pratique**

***But :*** *un projet de recherche a été entrepris par la municipalité de Bergen pour savoir comment la population issue de minorités ethniques se sentait traitée par les services municipaux et jugeait sa qualité de vie à Bergen. La municipalité souhaitait entendre les témoignages et les critiques des personnes concernées.*

***Point de départ :*** *le premier moteur de ce projet était l’engagement politique. La municipalité, via son département Diversité et égalité, travaillait aussi avec la communauté musulmane sur son expérience de l’islamophobie, ce qui a constitué une incitation supplémentaire. L’existence même d’un département Diversité et égalité a joué un rôle important.*

***Processus :*** *la mesure clé a consisté à faire appel à une équipe de recherche extérieure, expérimentée dans le domaine du racisme structurel. Ces connaissances préalables ont été importantes pour l’efficacité du projet. Sur la base des résultats de recherche, des actions ont été menées avec la participation de la société civile et des minorités ethniques.*

*Les recherches ont eu un volet qualitatif, sous forme d’entretiens individuels avec un petit nombre de personnes membres de minorités ethniques. Ces récits à la première personne sur la vie à Bergen et les relations avec les services municipaux ont compté parmi les éléments du rapport final qui ont pesé sur les politiques. Il s’est avéré que les services éducatifs étaient une source d’inquiétude particulière. Sur le plan quantitatif, les recherches comportaient aussi une enquête auprès de quelque 400 personnes appartenant à des minorités ethniques. Ici, ce sont l’emploi et le marché locatif qui sont ressortis comme particulièrement problématiques.*

*La méthode choisie n’est pas allée sans difficultés. La pandémie de covid-19 a obligé l’équipe à renoncer aux entretiens en groupe. Les considérations de protection des données ont empêché d’accéder aux données qui auraient rendu l’enquête vraiment représentative ; de ce fait, il s’est avéré que les personnes interrogées avaient un niveau d’études supérieur à la moyenne.*

*La distinction entre formes individuelles et systémiques de discrimination n’a pas été facile à établir. Cependant, l’expérience de l’équipe de recherche en matière de racisme structurel lui a permis d’identifier, en analysant les entretiens et les réponses à l’enquête, des types de racisme relevant davantage d’une forme systémique.*

*Le fait que la recherche soit explicitement consacrée au racisme structurel reflétait l’engagement politique à traiter ce problème et suscitait la confiance, ce qui a encouragé la participation des personnes de minorités ethniques.*

***Impact :*** *le rapport de recherche a suscité un débat. Les élu-e-s du conseil municipal l’ont pris au sérieux, et plusieurs réunions publiques sur le rapport ont été organisées. Le rapport a aussi fait l’objet d’une bonne couverture médiatique.*

*Le rapport a permis de comprendre le racisme structurel et fait aujourd’hui figure de référence sur le sujet. Il comportait un chapitre théorique qui expliquait, en termes accessibles, le sens du concept de racisme structurel dans le contexte norvégien. Sur cette base, les responsables municipaux ont pu traduire le concept en plans et en actions.*

*Le rapport de recherche a suscité et continue de susciter des actions. Un plan d’action sur la discrimination et la haine rencontrées par les personnes musulmanes a été publié. Des financements ont été alloués au secteur éducatif pour qu’il lutte de manière plus globale contre le racisme, en sensibilisant les enseignant-e-s sur le sujet et en les équipant pour y répondre. Plusieurs ONG, représentant différents groupes minoritaires, se sont alliées et ont reçu des financements qui leur ont permis d’ouvrir un bureau où l’on peut facilement venir signaler des cas de discrimination.*

***Principaux documents de référence :*** *Sindre Bangstad, Edvard Nergård Larsen et Lise B. Grung,* [*Structural Racism in Bergen*](https://www.kifo.no/wp-content/uploads/2021/02/VA-rapport-2021-09-Strukturell-rasime-i-Bergen-1.pdf)*, rapport 2021/09, Vista Analysis et KIFO, 2021 (en norvégien).*

# Modèle de rapport

**Coordonnées**

|  |  |
| --- | --- |
| Ville: |  |
| Département: |  |
| Date du formulaire: | JJ/MM/YYYY |
| Personne de contact: |  |

**Bonne pratique**

|  |  |
| --- | --- |
| Titre : |  |
| Principal domaine d’action: |  |
| Principal objectif: |  |
| Période de mise en œuvre : |  |

**But**:

**Point de départ**:

**Processus**:

**Impact**:

**Principaux documents de référence:**