

---

## ***Rapport sur le séminaire thématique des Cités interculturelles, Turin, 18-19 juin 2019***

*Rapport présenté par Claire Rimmer, experte indépendante pour le programme ICC*

*avec la participation du Conseil de l'Europe (Ivana d'Alessandro) et des rapporteurs des groupes de travail (Robin Wilson, Kseniya Khovanova Rubicondo, Lisa Tabor, Isobel Platts Dunn, Tiziana Caponio et Daniel de Torres)*

## COMBATTRE LA DISCRIMINATION ET LES DISCOURS DE HAINE : L'INTERCULTURALISME EST-IL LA SOLUTION ?

Turin, 18-19 juin 2019

---

### **RAPPORT** **Contexte**

Le programme Cités interculturelles (ICC) fournit aux autorités locales (et dans une certaine mesure aux autorités régionales et nationales) des outils conceptuels et pratiques novateurs visant à concevoir et déployer, dans une perspective intersectionnelle, des stratégies globales d'intégration inclusives mettant l'accent sur la diversité comme atout pour davantage de résilience, de dynamisme et de progrès social et économique des sociétés. Le programme aide notamment à effectuer le suivi des recommandations de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) et soutient la mise en œuvre de la Convention-cadre sur les minorités nationales, en particulier de son article 6 sur le dialogue interculturel.

Les stratégies d'intégration inclusives préviennent efficacement la discrimination et les discours de haine en soulignant l'avantage de la diversité, en encourageant la mixité et l'interaction entre personnes de milieux différents, en créant un sentiment d'identité plurielle, en soutenant la participation, en favorisant le partage des pouvoirs, en brisant les stéréotypes, en renforçant le sentiment d'appartenance à une collectivité inclusive et diverse et en contribuant à l'émergence de compétences interculturelles. Toutefois, le lien entre interculturelisme et lutte contre la discrimination ou contre le discours de haine n'est pas toujours suffisamment exploré, souligné, ni, par conséquent, exploité.

Pour combler cette lacune et encourager un travail et une coopération entre les différents services aux niveaux local, régional, national et international dans ce domaine, le programme Cités interculturelles a consacré son séminaire thématique annuel en 2019 à examiner la valeur ajoutée de l'approche interculturelle dans la prévention de la discrimination et du discours de haine. L'objectif était de renforcer les instruments juridiques et administratifs traditionnels ou existants de lutte contre la discrimination en les combinant avec les processus proactifs d'éducation et d'échange du programme ICC afin de modifier les mentalités et les comportements.

Le programme ICC se fonde sur une approche formatrice et pragmatique de la lutte contre la discrimination axée non seulement sur les interactions entre groupes (par ex. entre majorité et minorités), mais aussi au sein des groupes, où des formes cachées d'inégalité et d'injustice peuvent exister. Parallèlement à la mise en place de structures juridiques et administratives visant à aider les victimes, à détecter la discrimination systémique et à proposer des solutions, le programme ICC s'attache depuis plusieurs années à développer et à diffuser la méthodologie anti-rumeurs, un outil stratégique qui se concentre sur la façon dont naissent les stéréotypes et les préjugés et surtout sur la manière de les faire reculer et d'en réduire l'impact afin de prévenir les discriminations et de promouvoir une interaction plus positive entre groupes/personnes d'origine différente.

Cependant, certains défis doivent encore être relevés. L'événement se proposait d'explorer les liens existant entre les outils de l'interculturelisme et ceux utilisés pour lutter contre la discrimination et contre les discours de haine, et d'examiner la manière d'encourager la collaboration et la coopération entre les différents services aux niveaux local, régional, national et international dans ces domaines. Les participants de différentes villes ont été invités à partager leurs expériences. Les villes jouent en effet un rôle crucial d'incubateurs à cet égard. Le but des discussions était d'examiner les initiatives et les mesures politiques

concrètes que les villes peuvent mettre en œuvre tant conjointement qu'individuellement, dans tous les services municipaux.

Le présent rapport propose un bilan de l'événement et des recommandations pour les villes membres du programme ICC, tirées des pratiques exemplaires partagées et des solutions identifiées. Il sera tiré du rapport un document de politique générale à l'intention de toutes les villes membres du réseau ICC et des autres parties prenantes intéressées.

## 1. La méthodologie

L'allocution inaugurale du séminaire thématique 2019 du réseau ICC a été prononcée par Federico Faloppa de l'Université de Reading, qui a resitué le discours de haine, l'interculturalisme et la lutte contre la discrimination dans le contexte actuel dans la perspective des débats des deux jours suivants. La discussion a été approfondie au cours de séances collaboratives animées par les participants qui ont identifié des pratiques et des moyens de jeter des **ponts entre l'interculturalisme et l'approche antidiscriminatoire et de formuler des recommandations concrètes sur les mesures à prendre.**

La matinée de la première journée a été consacrée à des échanges, à la présentation de bonnes pratiques et d'études de cas ainsi qu'à des discussions visant à informer et à inspirer les participants. Deux tables rondes interactives et dynamiques ont été animées par des modérateurs. La première a exposé des pratiques pilotes et des idées créatives pour planter le décor, accompagnées d'exemples présentés par l'Espagne, la Fédération de Russie, l'Italie et le Portugal. La deuxième table ronde s'est concentrée sur les récits et les histoires inspirantes de villes telles que Turin (Italie), Haïfa (Israël), Bergen (Norvège) et Mexico (Mexique). La liste complète des exposés figure en annexe.

Les travaux se sont organisés autour de six thèmes, qui ont été traités de manière transversale, à savoir :

- a) Comment l'intelligence artificielle peut-elle prévenir et combattre la discrimination, les discours de haine et la criminalité ?
- b) Décoloniser la culture en la débarrassant du racisme et de la discrimination : comment rendre les institutions et les événements culturels des villes plus inclusives ?
- c) La police comme moteur de l'inclusion : comment combattre le discours et les crimes de haine et la discrimination du point de vue de la sécurité et de la prise en charge ?
- d) Minorités au sein des minorités : orientation sexuelle, appartenance ethnique et croyances. Comment surmonter les clivages pour la pleine inclusion des communautés LGBTI ?
- e) Plus forts ensemble ! Comment les autorités locales peuvent-elles développer un langage commun et promouvoir la coopération multilatérale contre la discrimination ?
- f) Changer la culture institutionnelle : comment les villes peuvent-elles intégrer une culture d'égalité des chances et d'anti-discrimination dans une perspective interculturelle non biaisée ?

Les groupes de travail avaient pour but de tirer parti de la sagesse collective des participants pour aller au-delà de recommandations et s'accorder sur ce que les villes et les autorités locales peuvent faire pour promouvoir la participation dans des collectivités inclusives. Le programme de l'événement comprenait également des visites sur le terrain dans différents quartiers de Turin pour donner des idées aux participants et leur présenter des projets et des programmes qui donnent de bons résultats dans des domaines comme le genre, l'orientation sexuelle et l'intersectionnalité, le dialogue interreligieux et la régénération urbaine.



Légende du dessin : « Europe – Bienvenue à Turin »

## 2. Le contexte

M. Marco Alessandro Giusta, Adjoint au maire de la Ville de Turin chargé des droits de l'homme, et M. Jeroen Schokkenbroek, Chef de la Direction de la lutte contre la discrimination du Conseil de l'Europe, ont pris la parole. M. Giusta a parlé de l'engagement de la Ville de Turin en faveur des valeurs interculturelles, de la manière dont les trois piliers de l'interculturalisme (égalité, reconnaissance de la diversité et interaction) sont intégrés dans les travaux de tous les services municipaux et a également mentionné les travaux visant à faire de Turin une ville sûre pour tous. Il a souligné le travail accompli avec la police, les gardiens de prison et les magistrats pour construire un réseau de confiance et pour lutter contre le discours de haine et a fait état d'un plan d'action contre les crimes motivés par la haine, mis au point par la Ville pour aider à combattre l'extrémisme avant qu'il ne se développe et éviter la stigmatisation. M. Schokkenbroek a concentré les esprits sur les défis du discours de haine et de la discrimination et sur la manière de considérer les problèmes à travers le prisme interculturel, soulignant l'importance des collectivités locales et des villes en tant qu'espaces de rencontre effective entre les différentes cultures.

### **Allocution de M. Federico Faloppa, Directeur du programme d'études italiennes au Département de langues modernes de l'Université de Reading, conseiller d'Amnesty International**

M. Faloppa a souligné que faire de la diversité un avantage n'arrive pas par hasard mais nécessite résilience et innovation. Le langage que nous utilisons est très important. Dans un souci de clarté, il a parlé de multiculturalisme plutôt que d'interculturalisme, ce terme n'étant pas aussi connu. Les médias ont joué un rôle important dans la diffusion du concept de multiculturalisme, mais souvent de manière négative. En 2010, Angela Merkel a déclaré dans un discours que le multiculturalisme avait échoué. En fait, elle avait dit que l'interculturalisme était la prochaine étape. Malheureusement, médias et politiciens se sont précipités pour dire que le multiculturalisme était un échec. Bien que le sens donné au mot ne soit pas le même, le multiculturalisme est maintenant généralement perçu comme négatif. Dans des ouvrages

récents, il est même accusé de conduire au déclin de l'Europe car la civilisation européenne serait progressivement remplacée par d'autres cultures et d'autres peuples.

Reprenant l'exemple de l'Italie, M. Faloppa a expliqué comment même la notion du bien est subvertie. Alors qu'il y a cinq ans nous parlions des « anges » qui sauvaient des gens en mer, nous entendons souvent maintenant dire que les ONG rentabilisent leurs interventions et sont en quelque sorte les méchants. La propagande politique prétend que les ONG sont des passeurs clandestins. Et ce ne sont pas que des mots ; la vie quotidienne des gens s'en trouve affectée, et des conséquences juridiques en découlent. Le discours s'est polarisé. Il y a vingt ans, toute discussion dans les médias sur le thème de la sécurité concernait généralement les questions domestiques. Aujourd'hui, les articles publiés se rapportent presque exclusivement à la présence de non-Italiens sur le territoire national. Cela peut conduire à des discours de haine, mais il est difficile de les contrer. En 2016, un quotidien italien a publié un article intitulé « Je hais l'islam ». Le journaliste n'a pu être suspendu que pour avoir enfreint le code de déontologie journalistique car il existe des lacunes dans la législation. Le discours de haine a évolué plus rapidement que notre capacité à réagir. Il existe une définition italienne du discours de haine, mais celle-ci est vague et les gens la déjouent souvent en se prévalant de la liberté d'expression. Quant aux tribunaux, ils ne voient pas tous les choses de la même manière. Le discours de haine peut aussi s'exprimer de différentes manières. Le contenu d'un texte n'est pas le seul élément qui compte : le fait qu'il soit placé à côté d'autres textes, sans rapport direct, peut inciter à la haine sans que celle-ci soit exprimée de manière explicite. Dans ce contexte, le recours à un registre lexical haineux peut conduire à une accumulation de haine propice aux stéréotypes, à la discrimination, au discours de haine et aux crimes de haine.

Que pouvons-nous faire ? La vérification des faits est d'une importance primordiale, mais seulement pour ceux qui cherchent à comprendre. L'approche consistant à réfuter les messages de haine au cas par cas ne fonctionne pas vraiment. Il est difficile de contrer les stéréotypes. M. Faloppa a souligné la nécessité d'utiliser des outils de narration afin de lutter contre les pires stéréotypes. Nous devrions également valoriser les compétences linguistiques des migrants et des réfugiés et ne pas imposer nos propres codes linguistiques. Les politiques sont importantes, y compris des politiques d'accueil strictes. Enfin, les victimes de comportements ou d'actes haineux se méfient parfois de la police et des institutions scolaires. Il faut enregistrer les incidents et impliquer un grand nombre de professions, notamment la police et les psychologues. Un espace doit être créé pour que les victimes soient entendues. M. Faloppa a conclu en disant que l'interculturalisme existe en théorie, mais que nous devons le mettre en pratique. Il a exhorté les participants à échanger et à remettre en question leurs politiques, leurs connaissances et leur attitude.



### 3. Résultats des groupes de travail

#### 3.1 Comment l'intelligence artificielle peut-elle prévenir et combattre la discrimination, les discours de haine et la criminalité ?

##### Points-clés

- L'intelligence artificielle peut aider à comprendre et à définir le discours de haine, mais il faut rester vigilant face au risque de censure.
- Responsabilités des réseaux sociaux à cet égard.
- Utilisation potentielle des preuves d'activité sur les réseaux sociaux pour prévenir les attentats (par exemple, en se concentrant sur les secteurs de forte activité). Mais il importe de veiller à ce que l'intelligence artificielle ne remplace pas la prise de décision humaine.
- En principe, nous devrions pouvoir créer des cycles alternatifs positifs en faveur de l'interculturalisme.

##### Défis

- Concernant les discours de haine en ligne, bien que les recherches aient montré une corrélation entre l'activité en ligne et l'action dans le monde réel, il n'est pas possible d'affirmer l'existence d'un lien de causalité.
- Il n'est pas évident de déterminer si le contenu d'un message est inspiré par la haine. L'ironie et le sarcasme peuvent être utilisés pour exprimer la haine comme pour s'y opposer.

##### Recommandations

- Encourager et propager un « discours de bienveillance » comme alternative au discours de haine.
- Mettre à profit l'expérience anti-rumeurs pour sensibiliser les internautes au discours de haine.

##### Discussions

L'intelligence artificielle peut avoir des effets discriminatoires, par exemple en raison de données basées sur des décisions humaines biaisées. Dans les secteurs public et privé, des décisions reposant sur l'intelligence artificielle sont prises dans de nombreux domaines clés de la vie : recrutement, admission à l'université, crédit, assurance, droits à pension, à l'aide au logement et aux allocations de chômage, police prédictive, décisions de justice et bien d'autres. Un grand nombre de décisions de peu de poids peuvent avoir des effets considérables lorsqu'elles sont appliquées toutes ensemble. La réglementation anti-discrimination et celle sur la protection des données, à condition d'être effectivement mises en œuvre, sont susceptibles d'assurer une protection contre la discrimination résultant de l'intelligence artificielle (AI). Cependant, il existe des lacunes au niveau de la sensibilisation des forces de l'ordre, des mécanismes de surveillance et du grand public. L'AI est également perméable à de nouveaux types de différenciation injuste ou de discrimination qui échappent au droit existant. La plupart des lois sur la non-discrimination ne s'appliquent à la discrimination que sur la base de caractéristiques protégées, telles que la couleur de la peau, tandis que le système d'AI invente de nouvelles catégories, non corrélées avec des caractéristiques protégées, pour différencier des groupes de population. De nouvelles normes seront très probablement nécessaires pour protéger la justice et les droits de l'homme dans le domaine de l'AI. Mais il convient de se demander si l'approche consistant à vouloir réglementer l'AI de manière globale est la bonne car ses utilisations sont trop variées pour un

corpus unique de règles<sup>1</sup>. Le Conseil de l'Europe étudie cette question en détail et a élaboré (et continue d'élaborer) des études, des lignes directrices et des recommandations visant à évaluer l'impact éventuel de l'intelligence artificielle sur les normes de l'Organisation relatives aux droits de l'homme, à la démocratie et à l'État de droit, et à définir des modalités pour développer et utiliser l'intelligence artificielle dans le respect de ces normes. L'AI peut également jouer un rôle positif dans la lutte contre les discours et les crimes de haine. Avec l'énorme quantité d'informations disponible sur les réseaux sociaux et sur Internet, elle pourrait nous aider à identifier, à surveiller, à analyser et, éventuellement, à combattre les discours et les crimes de haine. Au cours des dernières années, les algorithmes d'apprentissage profond ont considérablement amélioré leur capacité à traiter les textes et les images. Les robots sont déjà capables d'identifier les menaces de violence et les discours de haine explicites et simplistes circulant sur les réseaux sociaux. La signalisation automatique permettrait non seulement de garantir que toutes les publications ou messages ouvertement haineux soient transmis à un modérateur, mais fournirait également un moyen unique d'obtenir des preuves électroniques et, par le biais d'un horodatage précis, de mesurer les temps de réponse à différents types de contenu<sup>2</sup>.



Je déteste ton comportement !

Le Groupe de travail n°1 a examiné deux projets de recherche en cours sur la surveillance en ligne de propos haineux, sur ce qu'ils nous apprennent et sur la manière dont les villes peuvent utiliser l'AI pour lutter contre la discrimination et les abus en ligne.

M. Carlo Schwarz, de l'Université de Warwick, a cherché à savoir si les réseaux sociaux incitaient les individus à commettre des crimes motivés par la haine en analysant les discours hostiles aux réfugiés diffusés sur les réseaux sociaux et les agressions physiques commises en Allemagne en 2015-2016. Il a examiné si le discours de haine en ligne conduisait à

des actes de violence, le rôle joué par les chambres d'écho dans la radicalisation des points de vue et leur amplification potentielle par des algorithmes. Alternative für Deutschland (AfD) possède la page Facebook la plus puissante de tous les partis allemands : elle compte plus de messages publiés que les pages de toutes les autres partis réunies, sans aucune entrave à l'expression des sentiments hostiles aux réfugiés. Des recherches empiriques ont été menées pour voir s'il était possible d'établir un lien entre ce phénomène et les agressions contre des réfugiés. Il est prouvé qu'il y a trois fois plus d'agressions dans les villes comptant au moins un utilisateur de la page Facebook d'AfD que dans les autres. Une corrélation a également été établie entre les pics d'incidents et le nombre de messages hostiles aux réfugiés ces dernières années, cette corrélation étant plus forte dans les villes où le niveau de fréquentation de la page Facebook d'AfD est le plus élevé. Dans les villes touchées par une panne d'internet, la corrélation s'effondre et le nombre d'agressions diminue. Toutefois, cela ne prouve pas l'existence d'un lien de causalité.

<sup>1</sup>[https://eurodigwiki.org/wiki/Council\\_of\\_Europe\\_%E2%80%93\\_AI\\_as\\_a\\_risk\\_to\\_enhance\\_discrimination\\_%E2%80%93\\_Pre\\_06\\_2019](https://eurodigwiki.org/wiki/Council_of_Europe_%E2%80%93_AI_as_a_risk_to_enhance_discrimination_%E2%80%93_Pre_06_2019)

<sup>2</sup><https://www.forbes.com/sites/kalevleetaru/2017/02/04/fighting-social-media-hate-speech-with-ai-powered-bots/#157b2c9827b1>

Mme Cristina Bosco, de l'Université de Turin, a expliqué comment les réseaux sociaux donnent lieu à une forme d'expression s'apparentant au « flux de conscience » et à une toute nouvelle façon de communiquer. En effet, ils permettent de convertir une masse de textes générés par les utilisateurs en métadonnées et d'agréger les relations entre utilisateurs, métadonnées qui s'intégreront à l'apprentissage automatique. À partir de là, il sera possible de surveiller les discours de haine, par exemple dans le cadre de « l'analyse du sentiment » des messages et écrits publiés sur Internet. Un projet de recherche italien s'est concentré sur le discours de haine en ligne à l'égard des femmes et des migrants. Deux critères doivent être remplis pour qu'on puisse parler d'un discours de haine : 1) il doit cibler un groupe (en d'autres termes, l'hostilité ne doit pas être exprimée envers un individu en tant qu'individu) ; et 2) il doit être porteur d'une action : chercher à propager la haine et à déshumaniser les membres du groupe. Les chercheurs ont découvert qu'il est possible de différencier des types de messages particuliers. Le projet développe des outils pour détecter les discours de haine et rendre conscients les biais inconscients qui sont incorporés dans les algorithmes.

Au cours des discussions, les participants ont identifié plusieurs défis. Facebook et les autres réseaux sociaux ont un problème inhérent au fait d'être des sociétés à but lucratif et de chercher à maximiser l'activité des utilisateurs. Ces deux caractéristiques ont pour conséquence de favoriser le discours de haine et de conduire à la formation de groupes et au renforcement mutuel d'attitudes haineuses, aggravées par la possibilité d'anonymat de l'utilisateur. De plus, il n'existe pas d'accord sur ce qui constitue véritablement des propos haineux et sur les limites tolérées. Ce qui sera considéré comme un discours de haine pour certains ne sera pour d'autres que l'exercice de leur liberté d'expression. Cela peut alors conduire (comme en Italie, par exemple) à une lacune juridique en matière de reconnaissance du crime de haine. Soulignons également le problème tenant au seuil de tolérance – trop élevé – du discours de haine sur Internet et au fait que même des groupes clairement haineux peuvent conserver une présence en ligne. Le problème de la haine sur Internet a également pris de l'ampleur du fait de l'intelligence artificielle elle-même, comme l'illustrent les activités de la Russian Internet Research Agency et des robots associés, qui propagent des messages visant à attiser la division en Europe occidentale et aux États-Unis. Il peut également se révéler difficile d'appliquer l'intelligence artificielle à l'éradication du discours de haine. Les leaders autoritaires sont susceptibles de faire un usage abusif des algorithmes censés réguler les contenus sur Internet. Et même si l'intelligence artificielle pouvait anticiper la publication de propos haineux et donc éviter d'attendre leur suppression (inévitablement tardive et faillible) par un modérateur humain, il serait difficile d'obtenir l'unanimité sur ce qui constitue un discours de haine.

## **Conclusions**

Le groupe a conclu que l'éducation est essentielle pour que les jeunes développent une disposition critique envers le monde en ligne. Il est paradoxal que les jeunes, parce qu'ils sont maintenant immergés dans ce monde, « leur monde » en quelque sorte, soient si aisément manipulables du fait de ce qu'ils voient en ligne. Les activités anti-rumeurs en Espagne et ailleurs sont extrêmement importantes. L'objectif devrait être non seulement de proposer des alternatives factuelles, mais également d'encourager une réflexion plus critique, notamment par le biais de [la campagne de jeunesse](#) du Conseil de l'Europe contre le discours de haine, et par le développement de supports pour l'éducation aux droits de l'homme et l'élaboration de contre-récits. Les acteurs publics et politiques jouent un rôle dans la création d'un climat favorable ou défavorable au discours de haine. Par exemple, quand la construction d'une mosquée est proposée dans une ville et qu'une campagne est dirigée contre elle, les dirigeants municipaux devraient promouvoir un esprit de dialogue, y compris en ligne. Il existe une réticence générale à considérer l'intelligence artificielle comme une panacée en matière

de lutte contre le discours de haine, car il s'agit d'un instrument imprécis qui ne peut remplacer la modération humaine dans l'espace public.

Facebook devrait être moins utilisé comme un forum de débat lorsqu'il existe des alternatives correctement modérées, telles que les médias professionnels. Dans le même temps, les réseaux sociaux devraient disposer d'un système de repérage des sources fiables et de celles qui ne le sont pas. À long terme, il est nécessaire de mettre en place des réseaux plus véritablement sociaux, offrant un milieu moins favorable aux discours de haine. En parallèle, les médias d'information doivent assumer leurs responsabilités par rapport aux commentaires d'utilisateurs qu'ils publient, en les modérant de manière appropriée, et ne pas les traiter comme s'ils s'agissaient d'éléments venant de l'extérieur qui n'ont rien à voir avec eux. Il est nécessaire de sensibiliser davantage les communautés et les lieux de travail. Les employeurs devraient reconnaître qu'ils ont la responsabilité d'agir face aux employés qui publient des discours de haine en ligne. Nous devons développer des contre-discours en ligne qui s'opposent aux discours de haine, en utilisant notamment l'ironie et les histoires personnelles, avec l'aide d'experts en communication. Il a été suggéré « d'inonder » le monde en ligne de tels récits, au lieu de nous laisser submerger par le discours de haine, y compris en ciblant des publics pertinents via des hashtags ou des mots-clés.

### **3.2 Décoloniser la culture en la débarrassant du racisme et de la discrimination : comment rendre les institutions et les événements culturels des villes plus inclusifs ?**

#### **Points-clés**

- La décolonisation de la culture passe par une évolution des institutions culturelles.
- Les institutions culturelles inclusives proposent des activités inclusives pour tous.
- La culture est souvent traitée comme un parent pauvre par les institutions gouvernementales.
- La culture est un bon outil pour encourager l'inclusion, car elle offre des occasions de se rencontrer, de susciter l'intérêt, de motiver et d'amener à la coopération.

#### **Défis**

- Les ressources financières sont souvent un frein à la mise en œuvre de projets inclusifs à plus grande échelle et dans les institutions culturelles.
- La volonté politique et le soutien du gouvernement aux municipalités sont très importants (Turin et Haïfa).
- La langue peut devenir un problème dans la communication interpersonnelle et politique. Il est vraiment important d'aménager des espaces permettant les échanges dans d'autres langues.
- Les discours de haine et les attaques personnelles sont devenus beaucoup plus fréquents et faciles. Il est courant de nos jours de voir accuser de complicité avec le terrorisme quelqu'un qui travaille avec des groupes culturels ou linguistiques d'un pays avec lequel le pays de l'accusateur est en conflit.
- Créer un récit positif dans un environnement polarisé (Haïfa et Ukraine).

## Recommandations

- Élaborer un bref document (à l'intention des responsables de la ville) expliquant pourquoi la culture est un bon outil d'inclusion et de cohésion d'une communauté/ville (et donnant des exemples).
- Encourager et soutenir les initiatives artistiques inclusives (artistes qui ont des idées inclusives) car l'art est un bon moyen de rassembler les gens et de créer un environnement inclusif dans lequel interagir et coopérer.
- Réemployer les espaces inutilisés, les rouvrir pour des activités inclusives – en donnant à tous les résidents la possibilité de s'exprimer tant sur la rénovation et l'agencement des locaux que sur leur nouvelle vocation.
- Garantir que les informations sur toutes les possibilités d'inclusion existantes dans la ville sont disponibles et accessibles à tous les résidents et à tous les groupes de population, qu'il s'agisse des migrants, des étudiants, des visiteurs ou des habitants.
- Donner une voix aux gens, comme Montréal le fait avec de jeunes nouveaux arrivants, qui participent à son programme éducatif en collaboration avec les musées de la ville<sup>3</sup>.

## Discussions



La décolonisation de la culture passe par l'évolution des institutions culturelles. Les discussions du groupe de travail se sont articulées autour de la manière de réaliser cette évolution, en particulier vers l'inclusion.

Le groupe a commencé par des exposés présentant les initiatives, les projets et les activités menés à bien en matière d'inclusion : par des institutions culturelles, comme dans le cas des musées de Montréal ; par des individus motivés dévoués à l'idée d'inclusion, comme l'un des participants, Guinéen, qui avait conçu

un modèle différent, non institutionnel, pour l'intégration des demandeurs d'asile ; et par des groupes et leurs membres associés unis autour de l'idée d'inclusion, comme le centre culturel de Haïfa, avec son projet Third Space.

Le groupe a également pris le temps de définir ce qu'est une **institution culturelle**, à savoir une organisation au sein d'une culture/sous-culture œuvrant pour la préservation ou la promotion de la culture. Le terme est surtout utilisé pour les organisations publiques et caritatives, mais son sens peut être très large. Dans la société moderne, les musées, les bibliothèques et les archives, les églises, les galeries d'art et les festivals sont des exemples d'institutions culturelles.

## Conclusions

Les institutions culturelles inclusives proposent des activités pour tous. Elles offrent des espaces où nous pouvons nous faire connaître aux autres. L'initiative compte. Il est souvent important de faire avancer un individu ou un groupe, de prendre des initiatives pour se faire connaître ou faire connaître sa culture, de créer des occasions de rencontre et/ou d'échange, d'interaction et de collaboration.

---

<sup>3</sup>Voir <http://ville.montreal.qc.ca/vousfaitespartiedelhistoire/>

Les institutions gouvernementales traitent souvent la culture comme un parent pauvre (si on la considère en termes budgétaires ; en effet, très souvent et dans de nombreux pays, elle reçoit très peu de financement par rapport à l'industrie ou à l'agriculture, par exemple). Les institutions culturelles sont importantes. Elles créent de nouveaux espaces. Elles stimulent la créativité. Elles peuvent contrebalancer des idées réactionnaires, défensives ou haineuses. La culture est un bon moyen de lutter contre les discours ou les actes de haine. Elle constitue un bon moyen d'encourager l'inclusion, en offrant des occasions de se rencontrer et de susciter l'intérêt, la motivation et la coopération. Les institutions culturelles peuvent également servir de plateformes pour l'expression personnelle et pour l'interaction avec les autres, par exemple à travers l'art et le théâtre.

Créer des passerelles entre le passé des participants et leur nouvelle vie dans les pays d'accueil est extrêmement important ; aborder cette tâche avec créativité donne d'excellents résultats. C'est le cas, par exemple, à Montréal où une coopération a été instaurée entre les musées de la ville et les écoles, dans le cadre d'un projet de narration de récits intitulé « [Vous faites partie de l'histoire](#) ». L'importance de créer des espaces réservés à l'interaction a également été soulignée.

Les participants ont insisté sur l'importance de l'interaction, que ce soit avec les institutions, entre les cultures ou entre les individus. L'interaction peut se faire par le dialogue, le partage de nourriture, le sport, la culture et les événements culturels. Il est utile de disposer d'un espace public (ouvert) pour l'échange, afin que les activités puissent avoir lieu non seulement pour les participants, mais également pour que d'autres puissent les voir se dérouler. Il est conseillé d'impliquer l'office de tourisme de la ville pour mettre en valeur les cultures locales via des visites guidées, des dégustations de plats, des expositions d'œuvres d'art, etc.

Les participants ont également suggéré des modèles pratiques pour les villes.

- Modèle 1 : les villes peuvent surmonter le défi de la participation (inclusion) des familles de migrants à des événements et à la vie en société en mettant l'accent sur les enfants d'âge scolaire et leur participation (Montréal).
- Modèle 2 : des opérations de type « musées mobiles » ont été suggérées par l'un des participants pour créer un espace de rencontre, d'interaction et de partage de la culture.



Légende du dessin : « Qui est-ce ? - Des candidats à l'Eurovision ! »

### 3.3 La police comme moteur de l'inclusion : comment combattre le discours et les crimes de haine et la discrimination du point de vue de la sécurité et de la prise en charge ?

#### Points-clés

- Les districts locaux doivent travailler autant que possible au niveau local, même dans des lieux informels, afin de désamorcer l'escalade de la méfiance et de toucher différentes personnes, par exemple les jeunes.
- Il est nécessaire de créer des passerelles entre les différentes communautés, d'éviter les ghettos, d'organiser des événements rassembleurs et de créer des espaces communs dans lesquels des relations/rencontres informelles puissent se nouer entre les diverses communautés et la police.
- Les projets au niveau local doivent prendre en compte les différentes cultures et les respecter, en faisant preuve de tolérance pour les petits compromis et les ajustements nécessaires qui permettent d'éviter les malentendus (comme dans le cas du couteau rituel sikh).

#### Défis

- Déjouer la résistance de la police à s'impliquer dans la lutte contre les infractions motivées par la haine, par exemple en l'intégrant dans des formations, en la sensibilisant par des informations, etc. Problème spécifique posé par les procureurs et les juges, en cela qu'ils pensent savoir ce qu'est un crime motivé par la haine, mais ne sont pas conscients des défis à relever.
- Manque de données, et plus spécifiquement de données relatives à l'égalité. Par exemple, les recensements ne contiennent aucune question permettant d'identifier les groupes vulnérables. Parfois, il existe des raisons à cela (protection de la vie privée, risque de discrimination, etc.) mais souvent, des données de nature diverse, non croisées, sont collectées par différentes institutions.
- La question du signalement est complexe dans le cas des incidents liés à la discrimination et du fait de la résistance des victimes, en particulier des personnes les plus vulnérables comme les femmes et les enfants. La méfiance en est la raison ; la sécurité ne peut être assurée sans confiance de la collectivité envers la police et la justice. L'Observatoire italien pour la sécurité contre les actes de discrimination ([OSCAD](#)) est une initiative louable, mais cet organisme n'opère pas sur le terrain, il fonctionne depuis Rome au sein du ministère. Il est difficile de dire aux gens d'écrire au ministère ou de l'appeler au téléphone. L'Observatoire n'est pas proche des lieux de vie. Des projets doivent également être mis en place au niveau local.
- Multiplicité des forces de police et des relations existant sur le territoire avec la population locale et plus particulièrement avec les communautés d'immigrés.
- Manque de connaissance de la culture et des comportements des communautés étrangères, de leurs réseaux et relations.
- Absence d'une définition commune du crime de haine/discours de haine et de la discrimination ; dans de nombreux pays, la base juridique est également insuffisante.
- Manque de personnel/ressources pour entreprendre une formation, pas seulement une formation spécifique pour la police mais pour la société en général, par exemple dans les écoles avec de jeunes élèves sur la discrimination.

## Recommandations

- Il importe de cartographier les services, les pratiques et les cultures des corps de police dans les villes membres du programme ICC afin d'identifier les défis, mais aussi les ressources existantes.
- Une formation interculturelle pour la police locale est nécessaire, mais également pour les agents potentiels. L'interculturalité devrait faire partie des exigences de recrutement. L'embauche diversifiée devrait également être encouragée.
- Les pratiques devraient inclure : mettre sur pied des projets avec des policiers formés pour enseigner la lutte contre la discrimination dans les institutions scolaires ; recruter des descendants d'immigrés de deuxième génération dans la police ; diversifier le recrutement en fonction de la pertinence des besoins identifiés, par rapport aux différents groupes ; mettre l'accent sur les compétences professionnelles pour établir des bureaux et des équipes spécialisées ; créer davantage de postes de médiateurs interculturels.
- Garantir la création d'espaces d'interaction (ex. activités/événements communautaires) informels et formels, ouverts à différents groupes, et fournir des opportunités pour créer un sentiment de communauté élargie.
- Espaces et outils d'échange : mettre sur pied des partenariats service public/associations, soutenir les associations « comblant les lacunes », coopérer avec la société civile et les ONG pour partager les ressources et les outils existants.
- Bilan de la part des citoyens/de la société civile.

## Discussions

Trois études de cas, exemples de bonnes pratiques, ont été présentées au groupe.

a) Gestion des contrôles d'identité du service de police de Fuenlabrada<sup>4</sup> (David Martin)

En Espagne, la police locale a le pouvoir d'arrêter les gens dans la rue et de leur demander leurs papiers d'identité. Les préjugés et les stéréotypes sont potentiellement fréquents, en particulier dans des sociétés de plus en plus diversifiées. Les organisations de police ont une culture de relations avec la société dans laquelle elles sont ancrées. Les relations en Espagne sont très formelles et peuvent être difficiles lorsque les gens arrivent avec différents modes de communication. Le problème est celui de la gestion de la diversité. Il est très important de comprendre le terrain sur lequel la police travaille. La ville de Fuenlabrada, au sud de Madrid, compte 201 000 habitants. La police locale a de nombreuses tâches. Elle est placée sous l'autorité du maire ; elle est armée et peut enquêter sur les affaires locales. Fuenlabrada est une commune très diversifiée car les maisons les moins chères de Madrid y sont situées, ce qui signifie qu'elle attire beaucoup de migrants d'origines très diverses. La population y est jeune ; Fuenlabrada dispose de plusieurs industries ; 27% de la population est au chômage ; 13% des habitants sont d'origine étrangère, ce chiffre atteignant 20% dans certains quartiers ; on y dénombre 33 religions non catholiques.

Le profilage biaisé/ethnique se produit lorsque la police se base sur des stéréotypes pour arrêter une personne, ce qui signifie que les arrestations ne reposent pas sur des faits objectifs ou des comportements. En général, les policiers ne reconnaissent pas qu'ils agissent ainsi. Comment résoudre le problème ? Au Royaume-Uni, les policiers doivent remplir un formulaire lorsqu'ils contrôlent une personne. En 2007, un processus similaire a été lancé à Fuenlabrada. Le principe est que l'on ne peut pas interpellé qui on veut quand on veut. La police espagnole a l'habitude d'avoir beaucoup de pouvoir et de ne pas devoir en rendre compte. Dans le cadre de ce projet, les policiers sont tenus de justifier leur action, c'est-à-dire d'indiquer pourquoi ils

---

<sup>4</sup>Pour plus d'informations, voir *Community Policing: An Intercultural Approach to Urban Safety, Report of the ICC Study visit, Fuenlabrada (Spain), 23-25 October 2018*, <https://rm.coe.int/community-policing-an-intercultural-approach-to-urban-safety-report-of/1680925cbf>

ont décidé d'interpeller une personne et de préciser quelles ont été les suites. Les données sont analysées pour déterminer si la police tend à pénaliser ou à favoriser une nationalité quelconque. La personne contrôlée reçoit une copie du formulaire, des informations sur ses droits et le numéro d'identification de l'agent de police auquel elle a eu affaire. En cas de comportement inapproprié du policier, elle peut utiliser le formulaire pour faire un signalement, envoyer un courrier électronique ou se tourner vers les services municipaux ou d'autres bureaux locaux (collectivités de quartiers, etc.).

Where is the police,  
there is security!

If it was insecure,  
I wouldn't be here!



« Là où est la police, on est en sécurité !  
- Si l'endroit n'était pas sûr, je n'y serais pas ! »

Lors de la mise en œuvre du projet, les syndicats de policiers et les partis d'opposition au niveau local y ont fait

obstacle. Au bout de six mois, il s'est révélé que les contrôles d'identité étaient passés de 958 au début du projet à 268 lorsque l'obligation de motiver l'interpellation a été introduite. L'objection habituelle est que si l'on contrôle moins de gens, la criminalité va augmenter. Cependant, cela n'a pas été confirmé par les données. Au début du projet, 15% des interpellations aboutissaient à une condamnation ou à une action en justice ; au bout de 5 mois, ce pourcentage était monté à 39,14% (puis est légèrement redescendu à 37,31%). Cela signifie que si l'on doit motiver les contrôles, on réfléchit davantage à leur bien-fondé, ce qui se traduit par une efficacité accrue. Les données montrent que lorsque les contrôles diminuent, l'efficacité des opérations augmente.

Pour améliorer la confiance des minorités et des différents groupes de population envers la police, un programme de formation sur la législation anti-discrimination et les enquêtes sur les crimes motivés par la haine a été mis en place. L'objectif est de briser les stéréotypes. Il est également nécessaire de former les nouveaux arrivants afin de leur expliquer les règles en vigueur dans la société qu'ils ne connaissent pas, comme l'importance des feux de circulation.

b) Observatoire italien pour la sécurité contre les actes de discrimination (OSCAD), au sein du ministère de l'Intérieur italien, Département de la sécurité publique, Direction centrale de la police criminelle

La mission de l'OSCAD est de prévenir et de combattre la discrimination et les crimes de haine. L'Observatoire dispose d'un secrétariat ; il s'agit d'une institution multi-agences regroupant des carabinieri et la police nationale. L'OSCAD a pour objectifs : 1) d'analyser le phénomène de discrimination et d'en comprendre les tenants et les aboutissants. Les gens ont tendance à ne pas le signaler à la police, surtout s'ils parlent mal ou pas du tout la langue ou s'ils ignorent les moyens pour dénoncer ; 2) de surveiller le phénomène 3) d'organiser des formations. Un courrier électronique anonyme peut être envoyé à l'OSCAD pour signaler les crimes haineux. Cela n'implique pas l'établissement d'un rapport officiel, mais constitue une sorte d'étape intermédiaire : des personnes ou des organisations de la société civile peuvent écrire ou téléphoner pour demander des informations, signaler ce qui s'est passé et l'OSCAD trouvera une personne compétente pour s'occuper de l'affaire. L'objectif est de lutter contre la sous-déclaration.

En outre, la législation italienne ne couvre pas tous les types de discrimination, par exemple celles liées à l'identité de genre et à l'orientation sexuelle. L'OSCAD recueille des données sur ce type d'infractions. Le système de surveillance de l'OSCAD ne produit pas de « statistiques officielles » – les seules statistiques officielles sur la criminalité sont celles du système SDI (« Sistema di indagine » ou système d'enquête). SDI est la base de données officielle interinstitutionnelle, au niveau national, mais comme elle est basée sur les infractions au droit pénal, elle ne permet pas



d'enregistrer les motifs d'infractions si ceux-ci ne sont pas spécifiquement protégés par la loi et il n'est, par conséquent, pas possible d'extraire des données sur ces motifs. En outre, le droit pénal italien protège à la fois la « race », l'ethnie, la nationalité, la religion et les minorités linguistiques. Il n'est donc pas possible de ventiler les données. Lorsque l'OSCAD soumet des données à l'OSCE pour son rapport annuel<sup>5</sup>, qui est le rapport sur les crimes de haine le plus pertinent au niveau international, la nature des données est toujours précisée : données « officielles » en ce qui concerne les données SDI sur l'appartenance ethnique, la nationalité, la religion et les minorités linguistiques, et « non officielles » pour ce qui est des données collectées par l'OSCAD sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre.

La formation est une tâche-clé. Elle implique l'utilisation des manuels de l'OSCE/BIDDH et la collaboration avec des ONG en vue d'élaborer des outils de formation pour améliorer l'identification des préjugés ethniques et des comportements discriminatoires. L'OSCAD fournit des directives sur la manière de mener une enquête, sur la coopération avec les ONGs, sur les crimes de haine et les discours de haine, sur la législation italienne et internationale, sur la manière de parler aux victimes vulnérables, etc.

Depuis 2016, l'OSCAD participe au projet européen « Facing all the Facts » mené par la CEJI (Une contribution juive à une Europe de l'inclusion)<sup>6</sup>. L'Observatoire a en particulier développé un cours en ligne sur les crimes motivés par la haine à l'intention des forces de l'ordre, avec trois modules, intitulés « Qu'est-ce qu'un crime motivé par la haine ? », « Indicateurs de préjugés » et « Victimes vulnérables ». Le projet a également impliqué des organisations de la société civile de différents pays, qui ont réalisé des modules en ligne sur différents types d'indicateurs de préjugés, dont certains ont déjà traduits en italien, tels que les modules sur les préjugés anti-LGBT, anti-migrants, anti-handicap et antisémites, et d'autres en espagnol, par exemple les modules relatifs aux biais anti-roms, antisémites et antimusulmans.

Les séminaires de l'OSCAD ne sont pas enseignés uniquement par des policiers, mais aussi par des ONG, comme Amnesty International. Cela permet de dissiper les préjugés de la police à l'égard des ONG, parfois suspectes à ses yeux en raison de leur action en faveur de certaines catégories de personnes. L'OSCAD a également coopéré avec l'UCEI (« Union des communautés juives italiennes ») dans le but de mieux faire connaître les principes fondamentaux du judaïsme en élaborant un « Guide du judaïsme à l'intention des policiers », publié en décembre 2018.

L'OSCAD traite aussi du profilage ethnique en particulier afin de permettre aux policiers de reconnaître les comportements biaisés susceptibles de se manifester dans le profilage. Il n'existe pas de recherches officielles sur le profilage ethnique en Italie, mais l'OSCAD peut s'appuyer sur la persuasion morale pour expliquer les conséquences possibles des opérations

<sup>5</sup> <http://hatecrime.osce.org/italy>

<sup>6</sup> <http://www.ceji.org/?q=content/press-release-united-against-hate-crime-italy>

de profilage, en présentant des études de cas aux policiers afin de les sensibiliser aux biais éventuels et au fait que ce type de comportement n'accroît pas l'efficacité.

c) Luciano Scagliotti, de l'ENAR

Le Réseau européen contre le racisme (ENAR) se réjouit du travail de l'OSCAD. L'ENAR fait la distinction entre sûreté et sécurité. En effet, c'est une chose de renforcer le sentiment de sécurité chez les gens et une autre de garantir la sécurité. Il existe une tension entre les deux notions. Nous constatons cette tension non seulement lorsque nous travaillons avec la police, mais plus généralement dans le secteur de la justice. Nous demandons à la police d'œuvrer pour que tout le monde se sente en sécurité. Cependant, son objectif principal est généralement celui de garantir la sécurité. Et c'est dans la tension entre les deux que le profilage en tant que stratégie a un rôle à jouer. Du point de vue de la sécurité, le profilage peut se justifier : pour vérifier si des personnes sont en situation régulière, vous contrôlez en général celles qui, selon vous, sont soumises à l'obligation de détenir un permis de séjour ; en général, il ne s'agit pas de Blancs. Cependant, arrêter toute personne susceptible de constituer une menace pour la sécurité ne rend pas la société plus sûre.

Il existe un projet dans la municipalité de Turin, intitulé « Good Practice Project Plus (Reloaded) – (G3P-R) ». Son objectif est d'aider la police et le système judiciaire à lutter contre les crimes de haine. Une série de formations a été mise sur pied, destinée aux agents de police locaux, à la police d'État, aux carabinieri, aux corps de police et aux procureurs. Il est plus facile pour la police de lutter contre les crimes motivés par la haine que contre la discrimination. Le problème principal est de savoir comment gérer la sous-déclaration due à la méfiance. Il convient de créer des ponts entre la société et les communautés d'immigrés. Nous avons réuni différents acteurs pour leur permettre de mieux se connaître, puis un plan d'action contre le racisme et les crimes motivés par la haine a été élaboré, précisant ce que la Ville peut faire sur le plan pratique, dans le cadre de ses compétences et en collaboration avec d'autres institutions, pour lutter contre les crimes de haine. L'ENAR ne se focalise pas sur les préjugés individuels, mais institutionnels, c'est-à-dire sur l'impact que les préjugés peuvent avoir sur le travail des policiers dans l'exercice de leurs fonctions. Il ne s'agit pas d'une question morale, mais professionnelle. Les policiers ne peuvent pas faire leur travail de manière professionnelle si les institutions ne fonctionnent pas de manière équitable. Les institutions doivent établir des relations avec les communautés. À cette fin, elles doivent avoir des agents de liaison, c'est-à-dire une personne référente à laquelle la communauté peut faire appel et auprès de laquelle elle peut faire un signalement sans crainte. Les institutions devraient également disposer d'unités spécialisées dans les crimes motivés par la haine, formées pour traiter ces affaires.

Le groupe a également discuté du manque de données sur la discrimination et les crimes de haine. Ce manque de données peut être dû à deux raisons : 1) la sous-déclaration des incidents 2) les procédures, les pratiques et la culture de la police, qui peuvent être discriminatoires et entraver la collecte de données sur certains aspects. Un désaccord est apparu sur la question de savoir si le signalement anonyme peut aider à résoudre le problème de la sous-déclaration. La question est délicate et complexe à traiter du point de vue de la police, car des poursuites ne peuvent être lancées sur la seule base de rapports anonymes. Le signalement par des tiers, avec des associations comme intermédiaires, pourrait être plus réalisable. Le groupe a convenu de la nécessité de travailler davantage sur la mise en œuvre de mesures concrètes que sur les déclarations générales.

### **3.4 Minorités au sein des minorités : orientation sexuelle, ethnicité et croyances. Comment surmonter les clivages pour la pleine inclusion des communautés LGBTI.**

#### **Points-clés**

- Former et informer la société sur les opportunités liées à la participation sociale

#### **Défis**

- Les attitudes discriminatoires envers les personnes LGBTI existent à l'intérieur et à l'extérieur des communautés minoritaires. Comment réduire les discriminations à l'intérieur des communautés ? Qui en a le pouvoir ? Les chefs religieux, les responsables politiques locaux et nationaux, le secteur associatif et les organisations humanitaires, les associations de femmes, de jeunes et les groupes communautaires.
- Il peut arriver que la société civile exclue les autorités locales en raison de leurs comportements et de leurs discours discriminatoires.
- Beaucoup de gens ont une vision monolithique d'une communauté minoritaire donnée. Comment rendre visible la diversité qui existe au sein d'une communauté minoritaire donnée ? Rendre les minorités visibles au sein des minorités elles-mêmes. Lutter contre les préjugés qui prévalent au sein même de la minorité.

Le groupe s'est concentré sur le premier et le dernier défi pour la discussion sur la recherche de solutions.

#### **Recommandations**

##### **1. Services : créer des espaces sûrs**

- Des espaces sûrs, gérés et financés par les autorités locales, les institutions publiques et la collectivité, sont nécessaires pour soutenir les minorités, et notamment pour que les porte-parole de la minorité LGBTI puissent s'exprimer et la représenter sans crainte.
- Ces espaces doivent être soutenus par les leaders des minorités (la première étape est la création de ces espaces : les leaders émergeront parce que ces espaces existent) et par le biais de formations à l'intention des fonctionnaires.
- Service d'assistance téléphonique gratuite et possibilité de contact en personne. Pour les personnes plus vulnérables, l'anonymat peut être utile.
- Utiliser un langage adéquat.

##### **2. Éducation**

- Formation des fonctionnaires ; enseignants (formels/non formels) ; médiateurs et dirigeants pour traiter des questions sensibles liées à la religion et à la culture et pour donner des conseils. Savoir vers qui les envoyer. « Humanité commune » et soutien émotionnel.
- Pour les organisations grand public et les employés et bénévoles du « tiers secteur ». Au sein de la collectivité, il doit également y avoir des discussions sur les questions LGBT. Des fonds et des formations sont nécessaires pour organiser ces discussions ; bien choisir un langage adéquat pour ces discussions.
- Cela conduira à des actions de soutien aux élèves dans les écoles.

### 3. Sensibilisation

- Sensibilisation à l'histoire des LGBTI au sein de la communauté minoritaire. Par exemple, beaucoup de gens associent l'islam à la punition de l'homosexualité, mais cela ne fait que 100 ans que ces punitions existent. La communauté musulmane ne devrait pas contester cette vérité historique.
- Importance de l'information : recueillir des récits positifs et des études de cas de la communauté et les diffuser. Voir par exemple le « Pink Family Network » aux Pays-Bas.

### 4. Augmentation des ressources [argent, temps, espaces] pour le renforcement des capacités des groupes spécialistes des questions LGBTI

- Ils manquent de structures administratives. Les critères sont très stricts – supprimer le filtrage. Assurer leur durabilité. Transparence des discussions sur le financement. Les bailleurs de fonds doivent remettre en compte leurs propres postulats.

### 5. Cadre juridique de la lutte contre la discrimination LGBTI

- Nécessité d'une définition internationalement reconnue du crime de haine, qui prenne en compte les nuances émergeant de différentes expériences – par exemple les gens vivent le phénomène différemment.
- Prévenir les thérapies de conversion et autres.
- Non-discrimination à l'embauche.

### 6. Collaboration et connexions

- Promouvoir la communication entre organisations spécialisées ; grandes organisations et gouvernements, locaux et nationaux. Associations militantes ; sphères universitaires et artistiques. Activisme ; académique et artistique. Voir par exemple le « Pink Family Network » aux Pays-Bas.

## Discussions

Il existe une discrimination à l'encontre des personnes appartenant à la minorité LGBTI à l'intérieur et à l'extérieur des groupes minoritaires. Des exposés et des études de cas ont été présentés par deux ONG travaillant au sein de la communauté musulmane au Royaume-Uni et aux Pays-Bas : le Réseau des femmes musulmanes du Royaume-Uni et la Fondation Maruf, plateforme internationale pour les musulmans queers. Celles-ci ont montré que les personnes LGBTI sont rarement bien acceptées au sein des communautés minoritaires. Par

exemple, elles sont parfois victimes d'abus de la part de leur famille et forcées de se marier ; elles font parfois l'objet de pressions pour rester mariées. Certaines personnes LGBTI ont du mal à concilier foi, sexualité et (parfois aussi) famille. Les gens vivent dans des contextes complexes.



Légende du dessin : « Rends visible l'invisible ! - Ne mets pas ta bague, Frodo ! »

Il est important de comprendre le contexte historique de la discrimination. Par exemple, beaucoup de gens en Europe associent l'islam à la répression de l'homosexualité, mais cette dernière n'est punie que depuis une centaine d'années seulement. La communauté musulmane ne devrait

pas contester cette vérité historique. L'histoire ne constitue pas toujours un obstacle aux droits des minorités. Il peut exister des parallèles entre communautés, par exemple les communautés musulmanes et rom. Enfin, un membre du groupe a suggéré de ne pas autoriser les membres de partis politiques ayant des opinions discriminatoires à occuper des postes de pouvoir. Cependant, la majorité a convenu que nous vivons dans une démocratie et que si ces personnes souhaitent se présenter aux élections, nous ne pouvons pas les en empêcher, c'est le fondement de la démocratie.

Au cours des discussions, des défis supplémentaires ont été identifiés :

1. Manque de soutien commun pour les personnes LGBTQ issues de communautés minoritaires.
2. Pas de dispositifs de protection dans les organisations travaillant sur les groupes LGBT ; pas de financement.
3. École musulmane de Birmingham : certaines personnes détournent la question et l'utilisent pour leur propre intérêt politique. Deux hommes dont les enfants ne vont pas dans cette école ont protesté ; les médias y sont allés de leurs commentaires ; certaines personnes encouragent la haine et s'unissent pour faire de la propagande haineuse. La communauté minoritaire se retrouve unifiée par la haine et l'exclusion.
4. Risque de problèmes de santé mentale pour ceux qui s'identifient comme LGBT.
5. Création d'espaces où les LGBTI n'ont pas à expliquer leur histoire en permanence ; soutien aux organisations représentant des groupes intersectionnels.
6. Repenser la manière dont nous organisons et soutenons la société civile et les individus au sein des organisations. Faire de l'intersectionnalité une question centrale. Pour le moment, femmes musulmanes et femmes musulmanes lesbiennes sont vues comme deux groupes distincts, mais les problèmes se recoupent et se renforcent mutuellement.
7. Autorités locales : fournir un financement aux organisations spécialisées LGBTI BAME (« Black Asian and Minority Ethnic people ») ; fournir des conseils religieux et adaptés à la culture.
8. Les organisations généralistes doivent aussi parler des droits des personnes LGBT et pas seulement les organisations spécialisées.
9. Soutien spécialisé plus approfondi et continu pour aider les personnes LGBT au moment où elles révèlent leur situation à leurs familles et par la suite. Soutien suivi.
10. Des médiateurs au sein d'une communauté minoritaire donnée pourraient mener des activités de sensibilisation aux personnes non LGBT de cette communauté.

La vision libérale progressiste considère la culture comme quelque chose de statique – quand on parle de culture musulmane/rom – mais elle change constamment. Nous ne devrions pas simplement nous concentrer sur ce que nous voyons en ce moment. Il convient de reconnaître que le colonialisme a joué un grand rôle dans la discrimination à laquelle nous assistons actuellement, notamment avec le « le crime de sodomie » figurant dans les codes pénaux coloniaux.

À titre d'exemple, le Muslim Women's Network UK travaille en partenariat avec les organisations LGBT (3000 appels téléphoniques par an ; 1000 consultations en personne ; 44 types de problèmes répertoriés ; 2/3 des cas concernent des violences et des abus et 2% les questions LGBT au sein de la communauté musulmane).

### **3.5 Plus forts ensemble ! Comment les autorités locales peuvent-elles développer un langage commun et promouvoir la coopération multilatérale contre la discrimination ?**

#### **Points-clés**

- Rendre l'impact de cette question explicite, montrer son aspect individuel et collectif.

- Étudier la discrimination et le discours de haine sous différents angles.
- Engager la ville dans un programme politique spécifique de lutte contre la discrimination et contre le discours de haine ; intégrer cette politique dans la loi en mettant en place des dispositifs de surveillance et de suivi.
- Créer des partenariats avec des décideurs (les plus puissants possible) et des autorités pour développer, exécuter et soutenir le programme (sur les plans juridictionnel et communautaire).
- Assurer la coordination avec d'autres intervenants publics/institutionnels.
- Avoir une langue et – encore plus important – un vocabulaire communs et des directives pour l'utiliser.

## Défis

- Les groupes culturels victimes de discrimination sont dispersés géographiquement ou ne sont pas organisés d'une façon officielle qui permettrait à la ville de travailler efficacement avec eux.
- Des attitudes du type : « pourquoi devrions-nous les aider quand certains de nos propres concitoyens sont dans le besoin ? » peuvent poser problème.
- Contrer la catégorisation/diabolisation d'un groupe entier en raison du comportement d'un ou de quelques mauvais éléments.

## Recommandations

- Analyser les données pour diagnostiquer et comprendre les objectifs visés pour faire évoluer la situation.
- Organiser campagnes, déclarations publiques et commémorations pour éduquer et mobiliser.
- Développer des plans d'action multisectoriels (afin de concrétiser les mesures).
- Faciliter l'égalité d'accès aux ressources, aux services et aux opportunités (y compris aux espaces publics, à l'éducation et aux activités culturelles).
- Inclure les personnes victimes de discrimination dans la recherche et la mise en œuvre de solutions ; leur permettre d'influencer la politique de la Ville et d'autres décisions.
- Développer et fournir des outils et des jeux pour les habitants de la ville.
- Inclure la mondialisation, la discrimination et le discours de haine dans les programmes scolaires locaux et nationaux.
- Surveiller constamment les phénomènes de discrimination et de discours de haine (en gardant à l'esprit qu'il s'agit de phénomènes dynamiques en constante évolution).
- Élaborer des stratégies pour lutter contre la discrimination et les discours de haine échappant à la sphère/au contrôle de la Ville (par exemple, lutter contre les médias d'État qui véhiculent le discours de haine ; modérer les réactions des habitants face aux attentats terroristes, etc.).
- Renforcer les capacités de la Ville, des organisations et des personnes (et des partenaires de la Ville) afin de faire face aux situations de discrimination et de discours de haine.
- Encourager les dirigeants à démontrer leur engagement et leur compréhension, à « faire ce qu'ils disent ».
- Intégrer la stratégie dans tous les aspects de l'administration de la Ville ; responsabiliser tout le personnel et les représentants officiels.



Légende du dessin : « Vous n'êtes pas de Turin ! – Non, je suis de Milan ! »

### Cinq initiatives ont été présentées lors de la table ronde Reconnaître et changer (Turin<sup>7</sup>)

Éducation par les pairs. Des jeunes âgés de 20 à 25 ans interviennent auprès de lycéens pour les sensibiliser et renforcer leur esprit critique, dans une démarche d'éducation informelle en classe.

Défis : développer un langage commun/promouvoir la coopération multilatérale.

Le programme de trois ans aborde chaque année un thème pour stimuler la prise de conscience, la réflexion et la formation d'une opinion. Concerne les microsystemes et macrosystemes.

Les éducateurs soumettent un rapport à la fin de chaque année. Leçons apprises : Année 1 : identité personnelle et sociale ; Année 2 : diversité et discrimination ; Année 3 : lutte contre la violence. Selon les enseignants, la réaction la plus courante des élèves est la suivante : « J'ai appris que les mots sont comme des pierres, qu'ils peuvent faire mal ».

### Paris a présenté deux projets pour mettre fin à la discrimination<sup>8</sup> : A) pour les professionnels = RéPaRe et B) les Semaines parisiennes contre la discrimination, le racisme et l'antisémitisme.

Le nombre de plaintes officielles pour discrimination déposées auprès de la ville est limité. Les principaux défis consistent à développer un langage commun et à promouvoir la coopération multilatérale.

La réponse a inclus : des outils spécifiques utilisant l'espace et les ressources numériques ; le prêt d'expositions ; des partenariats avec des responsables de réseaux, des associations et des institutions ; la diffusion d'informations et de connaissances sur ces questions ; Paris devient une capitale favorable aux LGBT (marche de la Gay Pride et lutte contre la violence avec des associations et des services de l'État).

<sup>7</sup>Voir <http://www.torinoggi.it/2017/12/13/leggi-notizia/argomenti/politica-11/articolo/recognize-and-change-progetto-europeo-contro-le-discriminazioni.html>

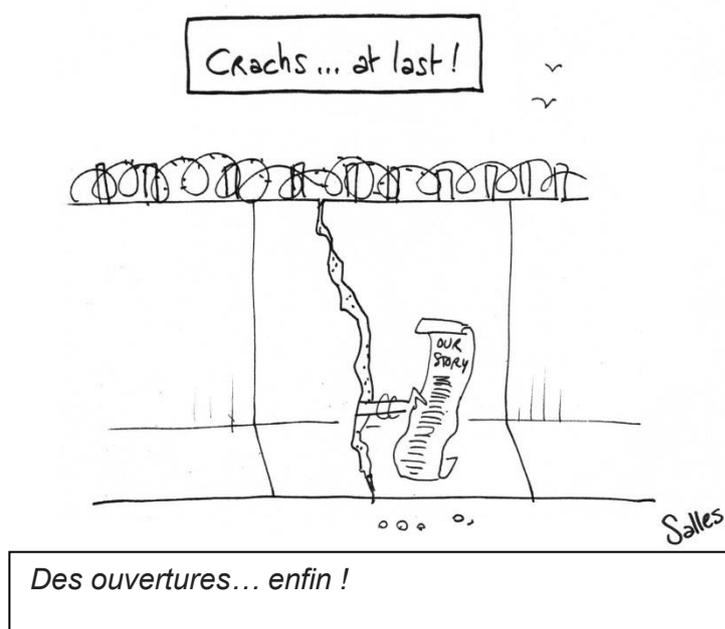
<sup>8</sup>Voir <https://www.paris.fr/discriminations>

## Plan d'inclusion et de diversité 2018-2022 (Bergen) ; « Dembra » travaille avec les enseignants.

L'antisémitisme a augmenté dans la ville et un attentat terroriste a mis en évidence l'urgence des besoins. Il fallait renforcer la capacité des enseignants à prévenir les préjugés et l'hostilité.

Principaux défis :

- Classes concernées : de la maternelle au premier cycle du secondaire ; comté responsable du deuxième cycle du secondaire. La Ville et le comté doivent travailler ensemble pour réussir.
- Comment faire face aux préjugés et à l'extrémisme en classe.
- Comment inclure des groupes qui ont choisi de s'exclure.
- Développer un langage commun.
- Promouvoir la coopération multilatérale. La réponse a été d'essayer d'instaurer la confiance entre la Ville et l'administration du comté. Les problèmes rencontrés dans les écoles ont été répertoriés et une aide leur a été apportée pour qu'elles s'approprient le projet et développent leurs propres ressources. La Fondation Rafto fournit un soutien, des ateliers et d'autres ressources.



Leçons apprises : l'identité et le sentiment d'appartenance à la communauté (« nous ») peuvent être très forts et difficiles à briser. Il convient de construire un « nous » inclusif (par opposition à un « nous » exclusif). Les écoles doivent commencer par améliorer l'état d'esprit du personnel, ses attitudes et la façon de traiter les autres. Il est nécessaire de régler les désaccords à l'aide de débats fondés sur des faits et d'avoir la capacité de voir les problématiques de différents points de vue. Nous devons réfléchir à nos propres idées et perspectives.

## Lutte contre la discrimination et l'antitsiganisme (Barcelone)

La Ville souhaitait favoriser de bonnes relations entre les individus – favoriser le respect, protéger les individus et offrir des garanties. Approche centrée sur les droits, en particulier selon une perspective interculturelle et féministe. Parmi les difficultés, citons le fait que sur les 265 cas de discrimination signalés, les principaux motifs étaient le racisme/la xénophobie (39,6%), l'orientation sexuelle et l'identité de genre (23%) et le handicap (17,7%). Un problème d'islamophobie a été diagnostiqué. En réponse,

- Barcelone s'est dotée d'une Charte des droits et devoirs ;
- la Ville a adhéré à diverses coalitions internationales sur ces sujets ;
- un plan contre l'islamophobie a été élaboré ;
- une stratégie locale a été mise sur pied avec les Roms de Barcelone, en particulier pour leur permettre de partager leur propre culture entre eux ; elle s'est révélée extrêmement utile lors de l'attentat terroriste du mois d'août 2018 car elle a aidé à susciter des réactions positives et saines.

### 3.6 Changer la culture institutionnelle : comment les villes peuvent-elles intégrer une culture d'égalité des chances et d'anti-discrimination dans une perspective interculturelle non biaisée ?

#### Points-clés

- Promouvoir les principes de base interculturels est une approche efficace pour prévenir et combattre la discrimination, mais la seule façon de réussir est d'intégrer ces principes dans tous les services municipaux.
- Cela n'est pas seulement la responsabilité d'un ou deux secteurs, mais de toute l'équipe aux commandes (conseil municipal et maire) et de toute la ville.

#### Recommandations

Les éléments suivants sont nécessaires pour permettre une évolution :

- Soutien politique – nécessité de créer un consensus.
- Vision/narration/diagnostic communs et partagés.
- Changements structurels pour éviter la culture « de silos ». Différents profils et espaces doivent coopérer dans la perspective d'objectifs communs. Diversité au sein du personnel et des élus.
- Une stratégie municipale à long terme est nécessaire pour faire avancer les choses ; bien définie et mise en œuvre, elle peut être très utile, à condition de se l'approprier.
- Renforcement des capacités à tous les niveaux – maire, adjoint au maire, personnel. Diagnostic, changement interculturel, identification de nos propres barrières.
- Construire un réseau d'alliés – société civile, sport, culture.
- Approche « en douceur » – ne pas blâmer, féliciter quand tout va bien, commencer par utiliser les contacts personnels (le cas échéant) avec des services municipaux, ce qui facilite les choses.
- Stratégie de communication – vision et discours partagés. Les messages s'adressent à tout le monde, au profit de toute la société. Ils ont besoin d'être répétés inlassablement, et par de nombreux acteurs, afin que nous acceptions les différences.

#### Discussions



L'hypothèse de départ de ce groupe était que l'équipe municipale de « Torina » est résolument engagée en faveur de la diversité et de la non-discrimination, mais il lui a fallu un certain temps pour concrétiser cet engagement. Elle souhaite partager ses expériences et émettre des recommandations pratiques à l'intention d'autres villes qui ne se trouvent pas forcément dans la situation « idéale » où tout le monde est prêt à vraiment participer à la lutte contre la discrimination. Il est nécessaire de promouvoir un changement de culture institutionnelle et de faire comprendre qu'il s'agit d'une responsabilité collective et à long terme, qui doit unir tous les secteurs municipaux et les acteurs de la société civile.

La deuxième hypothèse était que l'approche interculturelle était peut-être la meilleure stratégie pour créer une culture institutionnelle capable de mettre en œuvre des politiques anti-discrimination solides et durables, fondées sur les trois principes interculturels.

Chaque participant a joué le rôle de maire adjoint d'une ville imaginaire, responsable l'un du sport, un autre de l'éducation, un troisième de l'économie, un quatrième de la participation, etc. Chaque maire adjoint devait réfléchir à la manière dont l'augmentation de la diversité culturelle de la ville avait un impact sur son secteur d'activité, à partir d'une optique interculturelle basée sur trois principes : l'égalité des chances, la reconnaissance de la diversité et la promotion d'une interaction positive entre personnes de différentes origines et présentant des profils différents. L'hypothèse testée était que la promotion des principes interculturels de base est une approche efficace pour prévenir et combattre la discrimination, mais que le seul moyen de réussir consiste à intégrer ces principes dans tous les services municipaux, ce qui ne relève pas seulement de la responsabilité d'un ou deux secteurs d'activité, mais du conseil municipal dans son ensemble – et de la ville toute entière. Cela signifie que les réseaux de coopération avec les acteurs de la société civile sont essentiels. Les maires adjoints ont d'abord réfléchi à l'impact de l'accroissement de la diversité dans leur secteur en analysant la situation de celui-ci dans une perspective interculturelle.

**Culture :** nouveaux artistes, nouveaux publics. Les politiques, les services et les centres culturels (bibliothèques publiques, musées, festivals) doivent être adaptés et intégrer différentes perspectives et de nouvelles réalités culturelles dans la ville : être inclusifs mais aussi tirer le meilleur parti de cette diversité et de cette créativité. De nouvelles activités et de nouveaux espaces d'interaction apparaîtront, mais il importe de promouvoir les interactions plutôt que d'attendre les réactions spontanées. Il est nécessaire de sensibiliser et de former les fonctionnaires afin d'éviter tout phénomène de discrimination et d'instaurer le dialogue avec les nouveaux acteurs.

**Sport :** analyser les obstacles qui empêchent certains nouveaux arrivants d'accéder aux installations sportives. Également, adapter certaines installations à de nouveaux sports, ce qui doit être perçu comme un enrichissement pour la ville. Éviter la ségrégation de certaines pratiques sportives et promouvoir les sports traditionnels et les nouveaux sports auprès de l'ensemble de la population, sans cantonner certains sports à des groupes déterminés (il ne devrait par exemple pas y avoir de « cricket pour les Pakistanais ou les Indiens » ; ce sport devrait être promu auprès de toute la population, etc.). Impliquer les acteurs sportifs dans la conception de stratégies interculturelles.

**Participation :** promouvoir la participation au niveau local est une bonne occasion de donner la parole à des citoyens qui n'ont pas le droit de vote. Il est nécessaire de diversifier les processus et les outils de participation pour engager différents publics et non seulement les groupes « traditionnels » (associations de voisins, etc.) ; attitude proactive pour atteindre de nouveaux groupes qui pourraient ne pas être habitués à ce type de participation ou ne reçoivent pas les informations transmises par les canaux traditionnels. Nous devons effectuer un bon diagnostic pour identifier le meilleur moyen de toucher tous les citoyens, adapter les outils et les canaux d'information, traduire les informations si nécessaire, etc. Veiller à ne pas se reposer exagérément sur les représentants d'associations, car toutes les personnes ne sont pas membres des associations qui les représentent et tous les immigrés ne sont pas représentés par les associations existantes. Il convient donc de se doter de moyens flexibles et innovants permettant d'accéder à tous les types de profils et non pas seulement à ceux que l'on connaît bien.

**Urbanisme et logement :** promouvoir davantage de logements sociaux tout en évitant de les concentrer dans quelques quartiers seulement (généralement où les prix des logements sont bas) ; la prévention de toutes les formes de ségrégation est très importante (s'assurer que toutes les quartiers sont équipés en services publics, que le tissu local soit animé, grâce à la présence d'écoles, d'équipements culturels, sportifs, de commerces de proximité, etc.) ; il convient de définir et d'adopter de nouvelles règles pour garantir la mixité urbaine ; dans le même temps, éviter la gentrification de certains quartiers, qui pousse les résidents vers

d'autres zones en raison de la hausse des prix. S'assurer que la ville dispose d'espaces publics variés et en nombre suffisant afin de faciliter les interactions et les rencontres entre les habitants. Identifier les besoins communs pour concevoir des espaces publics partagés. Il est nécessaire de réfléchir à la mise en place de règles pour gérer le vivre-ensemble dans l'espace public et permettre aux professionnels (médiateurs, acteurs créant des ponts entre différentes personnes et différents groupes, etc.) de faire face aux complexités inhérentes à l'approche interculturelle.

Développement économique : développer une connaissance plus approfondie des nouveaux acteurs/profils économiques de la ville, susceptibles d'apporter de nouvelles opportunités et de nouveaux avantages. Problème de reconnaissance des qualifications et des compétences des immigrés. Tirer le meilleur parti de l'esprit d'entreprise et des expériences de nombreux immigrés. Diversifier les associations professionnelles locales. Offrir soutien, conseils et formations aux nouveaux arrivants sur la culture d'entreprise locale et les aider à s'intégrer aux réseaux locaux. Offrir des formations aux salariés et créer des espaces pour permettre aux nouveaux citoyens d'acquérir de nouveaux talents et compétences. Prendre des mesures proactives pour réduire le taux de chômage des immigrés, supérieur à la moyenne. Informer les salariés et prendre des mesures pour prévenir les discriminations. Établir des partenariats avec des ONG et des universités pour mettre en avant les avantages de la diversité. Conseiller les entreprises car elles ne connaissent pas souvent le cadre juridique. Encourager les administrations publiques à recruter davantage d'agents d'origines diverses et garantir une plus grande diversité parmi les élus, les enseignants, la police locale, etc.

Éducation : stratégies de prévention de la ségrégation et de la ghettoïsation. Former les enseignants à diverses méthodes d'éducation interculturelle. Promouvoir le multilinguisme. Organiser des activités extrascolaires qui ne soient pas discriminatoires et garantissent la diversité de la classe une fois l'école finie (il y a beaucoup de ségrégation dans les activités extrascolaires). Promouvoir des initiatives à l'intention des agents de l'institution (conseil scolaire, enseignants, directeurs et tous les professionnels), des élèves (non seulement du secondaire mais aussi du primaire), des familles (faire participer les parents) et de la communauté locale (organisations locales, sports, culture, associations de commerce locales, etc., afin de travailler sur les valeurs éducatives et interculturelles dans une perspective communautaire).

Un défi majeur peut se présenter si le maire lui-même ne soutient pas ou ne connaît pas l'approche interculturelle. Une solution possible, lorsqu'un maire ne soutient pas cette approche ou manque d'informations, serait que des personnes (de la mairie ou de l'extérieur) soutenant l'approche lui en parlent ou lui racontent comment elle fonctionne dans la ville. Il y a beaucoup plus de chances qu'un maire soit impressionné s'il constate que les écoles, les clubs de jeunes, les bibliothèques et autres structures sur le terrain fonctionnent déjà de cette manière ou que cette approche est reconnue dans d'autres villes ou au niveau international. Groupes de réflexion. Le niveau de pouvoir et d'influence varie selon les acteurs. Pour favoriser le changement structurel, il faut plus de coopération. Des initiatives transversales peuvent être mises en place, par exemple le service éducatif municipal peut inviter le service culturel à s'impliquer dans un projet théâtral à l'école. Cette transversalité n'étant pas toujours facile à faire fonctionner, les liens personnels peuvent se révéler importants.

Il importe d'établir un document écrit sur lequel tout le monde s'entende. À Barcelone, trois principes ont été arrêtés. Auparavant, il y avait autant de définitions de l'approche interculturelle que de personnes qui en parlaient. Aujourd'hui, chaque service peut avoir au moins un sous-objectif qui contribue à l'un des trois principes. Le renforcement des capacités peut inclure des partenariats, par exemple avec des universités. Il convient alors de faire une bonne analyse de « rentabilisation » : qu'est-ce que la Ville a à gagner avec tel ou tel partenariat ? Les chiffres peuvent également faire partie de l'approche. Analyse des besoins et du potentiel, mais focalisation sur ce qui fonctionne déjà bien. Lors d'un événement

international, il a été noté qu'il n'y avait pas de ghettos à Barcelone. Approche positive. Les choses ne sont pas toujours aussi noires qu'elles le semblent. Il y a toujours quelque chose sur quoi construire. On peut regarder le potentiel au lieu du problème. Par exemple, si le ministre de l'économie dit qu'il y a 20 000 habitants de la ville qui ne parlent pas notre langue, on peut rétorquer que dans notre ville 20 000 personnes parlent déjà le chinois (par exemple) et que cela peut être un atout considérable.

Une réserve a cependant été émise sur le fait qu'il est parfois tentant de créer un consensus et de mettre des choses en marche en travaillant avec des services municipaux dans lesquels on connaît des gens ou avec lesquels on entretient de bonnes relations. En Suède, par exemple, la « culture du sauna », qui désigne le fait qu'un petit groupe d'hommes s'entende parfois à l'avance sur les conclusions d'une réunion, est largement décriée, en particulier parmi les féministes. Il faut donc Alors restons vigilants.

#### **4. Conclusions**

Le maire adjoint Marco Alessandro Giusta a prononcé le mot de la fin. Il a souligné que malgré un environnement politique parfois complexe, c'est précisément en ces temps difficiles qu'il est important de mettre au premier plan tous les problèmes auxquels nos communautés sont confrontées au quotidien. Lors de la réunion, des exemples très pratiques de coopération et d'actions ont été examinés. Les villes doivent faire preuve de courage et concevoir des outils avec les groupes qui ont une expérience concrète. Les municipalités doivent embaucher plus de personnes appartenant à des minorités et donner le droit de vote au niveau local aux jeunes qui vivent dans les villes et qui y sont formés. Elles doivent également proposer des contre-récits mettant en avant l'interculturalisme. Les villes manquent souvent des ressources adéquates, mais il est important que tous les habitants se sentent représentés. Il convient de créer des espaces de dialogue et d'échange d'idées. Ceux avec qui nous instaurons le dialogue seront alors les premiers à nous soutenir lorsque nous aurons besoin de personnes de notre côté. Une proposition a trouvé un écho particulier : celle préconisant de travailler à des parcours novateurs dans le domaine scolaire. Il serait important que le programme Cités interculturelles s'engage à ce que les villes puissent travailler ensemble en tant que réseau. Il est essentiel de sanctionner les actes haineux, mais les villes doivent aussi travailler à la prévention. Il pourrait être intéressant de créer un nouvel outil – un document d'une dizaine de pages ou une vidéo – à partager avec les jeunes dès leur plus jeune âge, car ils sont les ambassadeurs d'une nouvelle ère. Les élections au Parlement européen avaient suscité un grand espoir pour les nouvelles générations, mais malheureusement, les gens ont voté pour des partis proposant des programmes discriminatoires. C'est une sonnette d'alarme. Nous pouvons empêcher le discours de haine de trouver un terrain fertile. Nous devons devenir résilients et nous concentrer sur la prévention plutôt que sur la sanction et sur la réaction. Nous devons nous battre pour un meilleur avenir pour tous.

Les groupes de travail ont également rassemblé une vaste expérience et des exemples pratiques et formulé des recommandations sur la manière dont les villes peuvent utiliser l'approche interculturelle pour lutter contre la discrimination et le discours de haine. Pour tous les groupes, la coopération est essentielle, à la fois pour fonder de nouvelles alliances et pour coopérer plus étroitement au sein des institutions. Plusieurs groupes de travail ont souligné l'importance des formations et la nécessité d'avoir des espaces d'interaction, de manifestations culturelles et de réunions.

Le programme Cités interculturelles et le réseau ICC ont envisagé plusieurs idées pratiques à mettre en place conjointement :

- Mettre à profit les compétences et l'influence de la Ville pour renforcer la cohésion et dénoncer et faire reculer le discours de haine, notamment par l'éducation.

- Construire une masse critique de villes ICC pour inciter leurs habitants à s'impliquer dans les actions anti-discrimination et contre le discours de haine. Par exemple, l'expérience de la stratégie anti-rumeurs pourrait être utilisée pour lutter contre le discours de haine au moyen du discours de bienveillance.
- Rédiger un court document (adressé aux fonctionnaires municipaux) expliquant pourquoi la culture est un bon outil d'inclusion et de cohésion de la collectivité/ville ; citer des exemples.
- Mettre sur pied une action/campagne commune pour que toutes les villes du réseau s'engagent avec les jeunes pour promouvoir l'interculturalisme et lutter contre la discrimination et les discours de haine. Cela devrait inclure la participation des écoles, des documents vidéo et de petits supports et documents de campagne.
- Cartographier les services, les pratiques et les cultures des corps de police dans les villes membres du programme en matière de lutte contre la discrimination afin d'identifier les défis, mais également les ressources existantes.

\*\*\*

*Rapport établi par Claire Rimmer, experte pour le programme ICC, et la ville de Turin avec la participation du Conseil de l'Europe (Mme Ivana d'Alessandro) et des rapporteurs des groupes de travail (Mme Robin Wilson, Mme Kseniya Khovanova Rubicondo, Mme Lisa Tabor, Mme Isobel Platts Dunn, Mme Tiziana Caponio et M. Daniel de Torres).*

-



Salles

*Illustrations : Laurent Salles.*

*Remerciements à la ville Turin.*

## Annexe 1 : Ordre du jour

### Séminaire thématique ICC

COMBATTRE LA DISCRIMINATION ET LES DISCOURS DE HAINE :  
L'INTERCULTURALISME EST-IL LA SOLUTION ?

Turin, Italie

Curia Maxima, Sala Bobbio, Via Corte d'Appello 16, Turin

18-19 juin 2019

ORDRE DU JOUR

---

**N.B. : La Ville de Turin invite tous les participants enregistrés à un cocktail de bienvenue.**

**DATE ET HEURE : 17 juin, de 20h à 22h**

**LIEU : Sala Marmi, à la mairie (Palazzo Civico), Piazza Palazzo di Città, 1.**

**18 juin**

**Rapporteure générale :** Mme Claire Rimmer, consultante indépendante pour ICC

**Modératrice des séances plénières :** Mme Ivana d'Alessandro

La rencontre sera illustrée par M. Laurent Salles

9h00-9h30 Enregistrement des participants

**9h30-11h00 Séance d'ouverture (plénière)**

- Bienvenue et salutations institutionnelles  
M. Marco Alessandro Giusta, Adjoint au maire de la Ville de Turin chargé des droits de l'homme  
M. Jeroen Schokkenbroek, Directeur de la Direction de l'Anti-discrimination, Conseil de l'Europe
- Objectifs de la rencontre et résultats escomptés  
Mme Ivana d'Alessandro, Cheffe de l'unité des Cités interculturelles, Conseil de l'Europe
- Allocution  
M. Federico Faloppa, Directeur du programme d'études italiennes du Département de langues modernes, Université de Reading, et conseiller auprès d'Amnesty International

Débat

**11h00-11h30**

**Pause café**

**11h30-12h30 Présentation du contexte : apprendre par le partage (séance plénière)**

*Discussion interactive (méthode « fishbowl ») sur les mots, les significations, les sentiments, les défis, les obstacles et les expériences. Animée par : Gemma Pinyol, coordinatrice du réseau espagnol des Cités interculturelles*

- « The House of Nations » : comment un lieu public peut briser les barrières des préjugés  
*Mme Elena Afanaseva, Administration de la ville d'Izhevsk, Fédération de Russie*
- Prévenir les crimes de haine : le rôle de la police  
*Mme Lucia Gori, officier de police, ministère de l'Intérieur, Italie*
- Orientation sexuelle, appartenance ethnique et croyance. Comment surmonter les clivages ?  
*M. Demetrio Gomez, Président de l'association « Ververipen, Roms por la Diversidad », Espagne*
- Inclusion et anti-discrimination : un objectif pour tous  
*Mme Maria Fonte Garcia, Cheffe de projet de la stratégie « Ensemble dans la même direction », Ténériffe, Espagne*
- Changer la culture institutionnelle  
*Mme Carla Calado, Aga Khan Foundation, Portugal*

**12h30-13h00 Présentation des groupes de travail et des visites sur le terrain**

*Les facilitateurs des 6 groupes de travail présenteront brièvement les sujets principaux*

**13h00-14h30 Déjeuner**

**14h30-15h30 Narrations : récits urbains inspirants (séance plénière)**

*Modération : Mme Ivana d'Alessandro*

- Du global au local : comment le projet « Recognize and Change » a permis de définir un nouveau discours sur les droits de l'homme au niveau des villes  
*Mme Maria Bottiglieri, Coordinatrice des activités de coopération internationale et de paix, et Mme Ileana Giuseppina Leardini, Responsable - Service de formation pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (SFEP) - Responsable du projet « Recognize & Change » pour les activités pédagogiques, Ville de Turin*
- Espaces culturels partagés pour renforcer le dialogue et la tolérance  
*Mme Ulfat Haider, Directrice du Centre culturel judéo-arabe Beit hagefen, et Mme Rina Buberoglu, art-thérapeute, Ville de Haïfa, Israël*
- Que peut-on apprendre des lacunes des professionnels de l'intégration ?  
*Mme Stina Ihle Amankwah, membre du conseil d'administration de Queer World, Bergen, Norvège*
- Pour changer la culture institutionnelle, changer la Constitution  
*Pr. Jorge Jimenez, Mexico, Mexique*

**15h30-18h00 Visites sur le terrain – Voir le dossier d'information pour les participants**

**Modérateur des séances plénières :** *M. Claudio Tocchi, conseil municipal de la ville de Turin, Service des droits de l'homme*

9h15-9h30 Les participants sont invités à se joindre à leur groupe de travail

**9h30-13h00 Groupes de travail** (pause café : 11h00-11h30)

➤ **GT 1 : Comment l'intelligence artificielle peut-elle prévenir et combattre la discrimination, les discours de haine et la criminalité ?**

*Modération : M. Luca Ozzano, membre du comité scientifique de Turin sur la prévention de l'extrémisme violent et professeur à l'Université de Turin*

*Prise de notes : Mme Robin Wilson, experte ICC*

**Experts :**

- ✓ *M. Gianfranco Todesco, Responsable du bureau d'investigation technologique, police locale de Turin, et Mme Viviana Patti, Professeure associée, Dipartimento di Informatica, Université de Turin, Italie*
- ✓ *M. Carlo Schwarz, Université de Warwick, co-auteur du rapport de recherche "Fanning the Flames of Hate: Social Media and Hate Crime"*

➤ **GT 2 : Comment l'intelligence artificielle peut-elle prévenir et combattre la discrimination, les discours de haine et la criminalité ?**

*Modération : Mme Maria Luisa Brizio, Présidente de l'Associazione Altera, Turin*

*Prise de notes : Mme Kseniya Khovanova Rubicondo, Coordinatrice ICC – réseau ukrainien (ICC-UA)*

**Experts :**

- ✓ *M. Adramet Barry, Président, Associazione Nakiri Elena Aliberti, Turin*
- ✓ *Mme Ulfat Haider, directrice du Centre culturel judéo-arabe Beit hagefen, et Mme Rina Buberoglu, Art-thérapeute, ville de Haïfa, Israël*
- ✓ *Mme Annick Brabant, Coordinatrice du projet « Vous faites partie de l'histoire », Centre d'histoire de Montréal, Canada*

➤ **GT 3 : La police comme moteur de l'inclusion : comment combattre le discours et les crimes de haine et la discrimination du point de vue de la sécurité et de la prise en charge ?**

*Modération : Mme Emilia Astore, Formatrice dans le cadre du projet G3P, Turin*

*Prise de notes : Mme Tiziana Caponio, Chercheur AMSC (programme « Actions Marie Sklodowska-Curie »), Centre de politique migratoire*

**Experts:**

- ✓ *Mme Lucia Gori, Officier de police, ministère de l'Intérieur, Italie*
- ✓ *M. David Martin Abanades, Inspecteur en chef, police de Fuenlabrada, Espagne*
- ✓ *M. Luciano Scagliotti, Formateur dans le cadre du projet G3P, « Associazione Altera », Turin*

➤ **GT4 : Minorités au sein des minorités : orientation sexuelle, ethnicité et croyances. Comment surmonter les clivages pour la pleine inclusion des communautés LGBTI.**

*Modération : Mme Annamaria Simeone, Présidente de l'association Giosef Torino*

*Prise de notes : Mme Isobel Platt Dunn, Coordinatrice, ICC - UK*

**Experts :**

- ✓ *Mme Shaista Gohir, Directrice exécutive par intérim, Muslim Women's Network UK*
- ✓ *M. Dino Suhonic, Directeur exécutif, Fondation Maruf, plateforme internationale pour les musulmans queers*

➤ **GT 5 : Plus forts ensemble ! Comment les autorités locales peuvent-elles développer un langage commun et promouvoir la coopération multilatérale contre la discrimination ?**

*Modération : M. Paolo Mascia, Directeur technique, projet « Recognise & Change », Turin*

*Prise de notes : Mme Lisa Tabor, Coordinatrice, Rochester (Minnesota), États-Unis*

**Experts :**

- ✓ *Mme Maria Bottiglieri, Cheffe du service de la coopération internationale de la Ville de Turin / Mme Ileana Leardini, Directrice du SFEP, Ville de Turin*
- ✓ *Mme Nuria Martinez Mozas, Cheffe du service des droits des citoyens, Barcelone ; Plans d'action pour l'islamophobie et l'antigitanisme*
- ✓ *Mme Véronique Allam et Mme Isabelle Graux, Ville de Paris, France ; Réseau RéPaRe*
- ✓ *Mme Laila Christin Kleppe, conseillère principale, département de l'éducation, conseil du comté de Hordaland ; projet « Prévenir le discours de haine dans les écoles »*

➤ **GT6 : Changer la culture institutionnelle : comment les villes peuvent-elles intégrer une culture d'égalité des chances et d'anti-discrimination dans une perspective interculturelle non biaisée**

*Atelier animé par M. Daniel de Torres, Directeur du réseau espagnol des Cités interculturelles*

**13h00-14h00**

**Déjeuner léger**

**14h00-15h15** **Groupes de travail (suite) – analyse des résultats** (au sein de chaque groupe de travail)

**15h15-16h00** **Présentation des résultats des GT 1, 2 et 3** (séance plénière)

**16h.00-16h30**

**Pause café**

**16h30-17h15** **Présentation des résultats des GT 4, 5 et 6** (séance plénière)

**17h15-18h00** **Observations finales**

*Mme Ivana d'Alessandro, Cheffe de l'unité des Cités interculturelles, Conseil de l'Europe*

*M. Marco Alessandro Giusta, Adjoint au maire de la Ville de Turin chargé des droits de l'homme*

Cet événement a été organisé avec le soutien complémentaire de :



AGENZIA ITALIANA  
PER LA COOPERAZIONE  
ALLO SVILUPPO