

Introduction à la liste de vérification interculturelle pratique

La liste de vérification interculturelle pratique vise à aider les coordinateurs et coordinatrices ICC et leurs collègues à évaluer **rapidement et avec facilité** le caractère interculturel d'un projet, d'une politique ou d'une action. Ce guide est une version abrégée, **adaptée au format en ligne** de la liste de vérification interculturelle (pages 1-5) et ne traite que du principe de valorisation de la diversité.

Il contient : une **brève description** de ce que signifie le terme "égalité réelle" dans le contexte de l'intégration interculturelle ; une série d'**indicateurs** pour vous aider à mesurer le degré d'utilisation de ceux-ci ; et, dans le format en ligne, une **liste de vérification interculturelle** pour évaluer votre projet.

Ce guide peut être utilisé par une ville **pour examiner un projet qu'elle porte ou une proposition de projet soumise par une structure partenaire**. La liste de vérification interculturelle pourrait aussi être utilisée pour évaluer les projets terminés.

Certaines villes ont indiqué qu'il pourrait être intéressant que les membres d'une équipe de projet ou d'un groupe de travail se penchent ensemble sur la liste de vérification interculturelle. Les représentant-e-s de la société civile ou d'autres partenaires pourraient également en faire usage¹.

Déterminer la nature interculturelle d'une activité ou d'un projet implique de comprendre dans quelle mesure cette activité ou ce projet :

- 1) aborde la **diversité** sous un angle favorable
- 2) promeut **l'égalité** réelle ;
- 3) favorise les **interactions** interculturelles significatives.

Les principes de la diversité, considérée comme un atout, de l'égalité réelle et des interactions interculturelles significatives sont au cœur de l'approche de l'intégration interculturelle prônée par le Conseil de l'Europe. En s'appuyant sur ces principes, la ville est en mesure d'adopter une conception globale de la diversité et de l'inclusion et de définir le rôle spécifique que doivent jouer les autorités locales et nationales.

Ces trois principes **ne sont pas des concepts indépendants** les uns des autres. Chacun d'entre eux peut et doit favoriser la mise en œuvre des autres dans différentes situations et dans divers domaines d'action. Si l'on se concentre trop sur un principe en particulier, on risque de perdre la bonne volonté que l'on a réussi à susciter à l'égard des autres principes ou les progrès que l'on a accomplis dans sa réalisation. Ainsi, la création d'interactions dans les quartiers, les écoles, les lieux publics et les organisations mixtes peut se révéler contreproductive en l'absence de mesures visant à assurer l'égalité ainsi qu'à accueillir favorablement et à protéger la diversité. Le « **brassage interculturel** » consiste à trouver le juste équilibre entre chaque principe dans le cadre des différents projets, politiques ou actions.

La démarche reposant sur l'intégration interculturelle consiste à gérer la diversité en fonction des différences culturelles (ethniques, religieuses, linguistiques, etc.), dans le contexte de l'accroissement de la diversité des sociétés européennes. Toutefois, l'interculturalisme admet que l'identité humaine

¹ Résultats des discussions des groupes de travail organisées lors de la réunion annuelle des coordinateurs et coordinatrices ICC, 3-5 novembre 2020.

est dynamique et que sa diversité peut se manifester par de nombreuses manières qui se croisent avec la diversité culturelle. Cela signifie que la liste de vérification interculturelle et les principes sur lesquels elle repose peuvent être appliqués avec succès à d'autres domaines d'action liés à la diversité, tels que les droits humains, la lutte contre la discrimination, l'égalité de genre et l'orientation sexuelle.

Cette liste de vérification interculturelle est divisée en trois parties correspondant à chacun des principes transversaux. Chaque partie contient une brève description de ce que signifie le terme employé dans le contexte de l'intégration interculturelle, une série d'indicateurs pour vous aider à déterminer dans quelle mesure vous appliquez ces principes et une liste de vérification interculturelle pour évaluer le projet proposé par votre propre ville ou par une structure partenaire.

La liste de vérification interculturelle se veut transparente et simple d'utilisation. Les questions sont formulées de manière que vous puissiez cocher la case correspondante dans l'outil d'enquête si elle s'applique à votre situation. Après avoir contrôlé les critères de la liste de vérification interculturelle, la ville devrait pouvoir déterminer facilement dans quelle mesure les trois principes de la diversité considérée comme un atout, de l'égalité réelle et des interactions interculturelles significatives se traduisent dans sa politique ou dans son projet. Cependant, tous les projets ne se ressemblent pas et, en fonction du projet proposé, différentes « pondérations » peuvent être appliquées délibérément. La liste de vérification interculturelle est un outil de base permettant de sensibiliser l'équipe du projet aux principes interculturels. Elle fournit des indications sur les actions à entreprendre et peut aider une ville à renforcer les différents aspects du caractère interculturel d'un projet.

Enfin, la liste de contrôle interculturelle contient des [suggestions de lectures supplémentaires](#) et de [bonnes pratiques](#) à appliquer en ce qui concerne les domaines qui pourraient être renforcés.

Il est important de noter que la liste de vérification interculturelle est proposée à titre indicatif dans le but de susciter une réflexion, et qu'il existe naturellement plusieurs autres facteurs pertinents pour chaque projet. La liste de vérification interculturelle vise à être applicable de façon large à tous les projets, alors que certains domaines peuvent être plus ou moins concernés selon les cas.

En outre, il est important de relever que la présente liste de vérification interculturelle n'est pas destinée à aider les villes à évaluer les résultats et les effets globaux de leurs politiques interculturelles, mais plutôt à déterminer le degré d'interculturalité des propositions de projet et/ou de mesures particulières. Vous pouvez consulter le rapport intitulé [Évaluation de la performance et de l'impact des politiques interculturelles](#) des villes interculturelles pour savoir plus sur l'évaluation de l'impact des actions de façon plus générale, ainsi que l'[Index ICC](#) et notre [guide pas à pas](#) pour devenir une ville interculturelle.

Présentation du programme des Cités interculturelles

Le programme des Cités Interculturelles (ICC) du Conseil de l'Europe vise à aider les villes à tirer parti des possibilités, des compétences et de la créativité associées à la diversité ainsi qu'à gérer cette dernière comme un atout.

Le programme ICC fournit un cadre permettant aux villes d'analyser leurs politiques à travers un prisme interculturel et d'élaborer des stratégies interculturelles globales pour les aider à faire de la diversité un avantage, parvenir à assurer une égalité réelle et mettre en place des interactions interculturelles significatives. Il donne également la possibilité aux villes de travailler en réseau et de participer à des actions d'apprentissage mutuel avec d'autres villes partageant des idées similaires.

Le programme collabore avec un éventail de villes dans tous les États membres du Conseil de l'Europe et au-delà, à l'échelle mondiale, pour s'inspirer de leur expérience et recueillir leurs bonnes pratiques.

L'ensemble de ces contributions venant du terrain a permis de forger un nouveau concept, unique en son genre, relatif à l'intégration des personnes migrantes et issues des minorités : « l'intégration interculturelle ».

Le programme des Cités Interculturelles rassemble désormais² plus de 150 villes. Pour de plus amples informations, consultez notre site internet : <https://www.coe.int/fr/web/interculturalcities>.

Égalité réelle

Qu'est-ce que l'égalité dans le contexte des villes interculturelles ?

Le dialogue interculturel nous permet de prévenir les clivages ethniques, religieux, linguistiques et culturels ainsi que d'aller de l'avant ensemble et de reconnaître nos différentes identités de manière constructive et démocratique, sur la base de valeurs universelles partagées. Cependant, il ne peut se développer que si certaines conditions préalables sont réunies. Dans son Livre blanc sur le dialogue interculturel publié en 2008, le Conseil de l'Europe souligne que pour que le dialogue interculturel fonctionne, il doit reposer sur des valeurs fondamentales partagées, sur le respect du patrimoine commun et de la diversité culturelle ainsi que sur le respect de la dignité de chaque personne³.

Parmi les valeurs fondamentales figure l'égalité devant la loi, ou égalité des droits, comme le prévoient la [Convention européenne des droits de l'homme](#) et la [Charte sociale européenne](#). Cependant, la notion d'égalité des droits nécessite aussi de prendre des mesures positives pour veiller à ce que les droits soient accessibles à toutes et à tous. Il est en outre nécessaire d'en faire la promotion pour que les communautés aient une compréhension commune de l'égalité et partagent la même croyance dans l'égalité pour chaque personne au sein d'une communauté.

Le principe de non-discrimination est très important à cet égard. Le racisme, la xénophobie, l'homophobie, l'intolérance à l'égard de certains groupes religieux, la discrimination fondée sur le genre, les préjugés et l'ethnocentrisme sont autant de phénomènes entraînant des comportements et des pratiques discriminatoires. Ceux-ci continuent d'avoir cours dans de nombreux contextes, malgré l'existence de lois interdisant la discrimination fondée sur l'appartenance ethnique, la couleur de la peau, la langue, la religion, la nationalité, les origines nationales ou ethniques ou l'orientation sexuelle. Les villes interculturelles mettent tout en œuvre pour garantir que toutes leurs politiques, tous leurs programmes et toutes leurs activités soient axés sur le principe de la non-discrimination. Elles collaborent avec des organisations de la société civile et d'autres institutions qui combattent la discrimination et qui apportent soutien et réparation aux victimes. En outre, elles mènent de nombreuses actions de sensibilisation aux risques que la discrimination présente pour la cohésion sociale, la qualité de vie et l'économie locale.

Le respect mutuel et l'égalité de dignité élargissent encore la notion d'égalité. L'égalité formelle n'est pas toujours suffisante, car elle peut aboutir à une discrimination indirecte lorsque les États n'appliquent pas un traitement différent à des personnes dont les situations sont sensiblement différentes. Indépendamment du principe de non-discrimination, les États sont aussi encouragés à prendre des mesures positives pour remédier aux inégalités que subissent les membres des communautés minoritaires, ce qui constitue une démarche décisive dans une société plurielle. Il peut être nécessaire de prendre, dans certaines limites, des mesures concrètes pour tenir compte du fait que la diversité

² Octobre 2021.

³ [Livre blanc sur le dialogue interculturel](#), Conseil de l'Europe (2008).

des situations exige de disposer d'une variété d'approches et de normes. Cette situation peut être difficile à identifier et à remettre en cause, car il s'agit fondamentalement d'une question de pouvoir.

Pour en savoir plus, vous pouvez consulter les documents suivants :

- Nouvelle [page thématique](#) sur la détection et la prévention de la discrimination systémique
- [Initiatives de la Cité interculturelle pour l'inclusion et l'égalité des personnes LGBTI](#) (mai 2020)
- [« Combattre la discrimination et les discours de haine : l'interculturalisme est-il la solution ? »](#) – rapport de réunion (juillet 2019)
- Cités interculturelles, [Égalité, diversité et inclusion : une seule mission pour les villes](#), document d'information (2017)
- [Les droits de l'homme dans la cité interculturelle, séminaire thématique](#) – Rapport de réunion (Oslo, 14-15 juin 2017)
- Livre blanc sur le dialogue interculturel, [« Vivre ensemble dans l'égalité »](#), Conseil de l'Europe (2008)

Comment déterminer si une politique ou un projet aborde l'égalité sous un angle favorable ?

Indicateur 1 : Les mesures en faveur des droits humains et de l'égalité se traduisent dans les politiques adoptées et sont mises en œuvre dans la pratique

Une ville interculturelle doit veiller à appliquer les réglementations et politiques nécessaires pour promouvoir une culture du respect des droits humains et de l'égalité dans tous ses domaines d'activité. Cependant, il ne suffit pas de définir des réglementations et des politiques. Il faut trouver un moyen de s'assurer qu'elles soient mises en pratique lors de la réalisation d'actions ou de projets individuels. Traduire des concepts généraux tels que les droits et l'égalité dans ses activités et ses pratiques quotidiennes constitue donc l'un des plus grands défis auxquels une ville peut être confrontée.

Lorsque l'on examine une nouvelle politique, un nouveau projet ou une nouvelle action, il est judicieux de l'envisager sous l'angle de l'égalité qui règne dans la ville, mais aussi d'y réfléchir en tant que ville interculturelle et de déterminer la manière dont ce projet contribue à ses objectifs. Contribue-t-il aux valeurs fondamentales de la ville ? Comment contribue-t-il au respect des indicateurs et à la réalisation des objectifs qui ont été fixés, par exemple en matière de lutte contre la discrimination ? Le suivi et l'évaluation du projet ou de la politique comprennent-ils des critères relatifs à la manière dont ils s'intègrent dans la vision globale de la ville en matière d'égalité ? Lors de l'établissement des rapports sur le projet, les résultats sont-ils recueillis de manière que les autres membres de l'équipe, du service, de l'administration ou de la ville sachent que ce projet contribue à la réalisation des objectifs ? A-t-on demandé aux partenaires de prendre également en compte ces questions dans leurs activités de suivi et d'établissement de rapports ?

Il est également recommandé de réaliser une évaluation de l'impact spécifique du projet, qui examine notamment les effets du projet sur des groupes ou des localités spécifiques sur le plan de l'égalité. L'évaluation peut porter sur l'accessibilité pour les personnes porteuses de handicap, la sensibilité culturelle, la langue, la sécurité des enfants, le genre et d'autres facteurs pertinents.

L'analyse d'impact sur l'égalité se déroule en quatre grandes étapes : la définition du champ de l'évaluation – un premier examen de la nature du projet ou de la politique et de la population visée ; le recensement de toutes les informations disponibles sur la population cible et sa diversité, ainsi que

sur les besoins spécifiques auxquels vous cherchez à répondre ; l'analyse d'impact elle-même ; et la prise de décision⁴.

Toute analyse d'impact sur l'égalité devrait prendre en compte la contribution des groupes les plus susceptibles de faire l'objet d'une discrimination ainsi que les effets du plan ou du projet. La prise de décision doit se fonder sur ces contributions ainsi que sur des données et informations relatives à l'égalité, sans laisser de place à des préjugés ou à des stéréotypes sur les groupes qui subissent les inégalités⁵.

Indicateur 2 : Mesures actives de lutte contre la discrimination

La discrimination peut prendre de nombreuses formes et peut se répercuter de multiples façons sur la vie quotidienne des personnes qui en font l'objet. Elle peut se manifester dans l'éducation, l'emploi, le logement, la participation politique, les soins de santé et bien d'autres domaines, ce qui la rend complexe et difficile à combattre. Il existe également une discrimination systémique qui est dissimulée dans les structures, les politiques et les procédures mises en place par les organisations, y compris par les autorités locales.

Les villes interculturelles prennent des mesures pour détecter et prévenir toute discrimination systémique au sein de leurs structures et au-delà. Elles mettent tout en œuvre pour garantir que leurs politiques, programmes et activités soient axés sur le principe de la non-discrimination. En outre, elles mènent de nombreuses actions de sensibilisation aux risques que la discrimination présente pour la cohésion sociale, la qualité de vie et l'économie locale.

Dans le cadre de tout projet ou de toute politique, la ville doit analyser le risque de discrimination existant, concernant tous les groupes susceptibles d'être victimes de discrimination, et prévoir des mesures actives de lutte contre la discrimination pour atténuer ce risque.

Indicateur 3 : Travailler ensemble : Favoriser la compréhension de valeurs fondamentales communes dans les communautés

Les droits humains et l'égalité peuvent parfois être perçus comme des valeurs destinées à d'autres personnes ou ne pouvant bénéficier à toutes et à tous dans notre société. On peut alors perdre de vue, dans la discussion, le respect mutuel et les responsabilités que l'on a envers autrui et l'endroit où l'on vit, ou encore le fait que l'égalité des chances doit être assurée pour parvenir à une égalité réelle. Cela peut faire naître un ressentiment et occasionner des malentendus.

Une ville interculturelle doit s'efforcer de favoriser une compréhension commune, parmi tous les segments de sa population, de l'importance des valeurs et des droits fondamentaux pour chaque personne qui y réside. Il ne s'agit pas seulement de communication, bien que cet aspect soit très important (voir l'indicateur 4). Il est nécessaire de prendre un engagement politique et social à long terme auprès de la population et du personnel, ainsi que d'un large éventail d'allié-e-s intervenant sur le terrain dans la société civile, les écoles, les ONG, les structures sportives, les hôpitaux, les groupes de quartier, les entreprises, les universités et les institutions qui luttent contre la discrimination et apportent soutien et réparation aux victimes.

Lors de l'examen d'un projet ou d'une politique spécifique, il est souhaitable de vérifier si l'équipe du projet et les autres parties prenantes comprennent bien pourquoi le projet est important et comment il apportera une contribution bénéfique pour la ville et les communautés. Quel est l'objectif du projet

⁴ Détecter et prévenir la discrimination systémique au niveau local, étude d'orientation, octobre 2020, p. 34.

⁵ Ibid., p. 35.

et à qui s'adresse-t-il ? Ainsi, si une ville conçoit un nouveau parc, dans quel but sera-t-il construit et quels en seront les bénéficiaires ? Tous les groupes concernés peuvent-ils y accéder ? Existe-t-il des obstacles à son utilisation qui n'ont pas été pris en compte ? Comme toujours, il sera important de prendre en compte les contributions des utilisateurs et utilisatrices et des habitant-e-s dès le début du processus pour s'assurer que vos hypothèses de départ sont exactes.

Indicateur 4 : Communication et promotion des droits humains et de l'égalité

En lien avec le troisième indicateur, l'utilisation des médias et des moyens de communication par une ville peut avoir une influence très forte sur les comportements à l'égard de la diversité culturelle et des droits fondamentaux et peut créer, dans l'opinion publique, un climat plus propice à des relations interculturelles significatives. Ainsi, dans leur communication, les villes interculturelles doivent constamment mettre en exergue la contribution positive des personnes issues de l'immigration ou des minorités au développement social, culturel et économique de la ville, ainsi que l'importance des valeurs fondamentales communes et la manière dont elles profitent à la collectivité dans son ensemble. Les villes peuvent aussi contribuer à ce que le point de vue des personnes migrantes ou des minorités soit relayé dans les médias, que ce soit en le traitant directement ou en collaborant avec d'autres parties prenantes. Les villes pourraient former les médias locaux et créer des partenariats avec eux pour qu'ils véhiculent un message similaire et assurent une couverture objective et impartiale des événements se déroulant dans la ville.

Lorsque vous communiquez sur une politique ou une action particulière, il est important de prendre du recul et de chercher à avoir une vision globale de la situation. Comment cette action promeut-elle les valeurs fondamentales, comment ces valeurs profitent-elles à l'ensemble de la collectivité, avez-vous vérifié comment le message sera perçu par les divers segments de la population ? Des groupes divers ont-ils participé à l'élaboration et à la diffusion de vos supports de communication ? Êtes-vous accompagné par un groupe diversifié d'allié-e-s pour vous aider à diffuser votre communication ? Avez-vous veillé à ce que les habitant-e-s issus des minorités ou de l'immigration aient accès à votre action de communication et puissent aussi s'exprimer ? À cet égard, il est important de réfléchir au lieu et à la façon de communiquer que vous choisirez, ainsi qu'aux canaux et aux langues que vous utilisez.

Indicateur 5 : Prendre des mesures positives pour remédier aux inégalités

Les villes doivent être conscientes que des mesures positives sont parfois nécessaires pour remédier aux inégalités vécues par les membres des communautés minoritaires dans des sociétés plurielles. Les mesures concrètes doivent tenir compte du fait que la diversité des situations exige qu'il existe un large spectre de démarches et de normes. Les villes interculturelles reconnaissent que l'adoption d'une approche unique pour l'ensemble des initiatives et des services publics ne garantit pas l'égalité d'accès aux prestations sociales. Elles reconnaissent également que les habitant-e-s issus de l'immigration ou des minorités ne doivent en aucun cas être considéré-e-s comme des bénéficiaires passif-ve-s de ces prestations et qu'ils-elles peuvent contribuer activement à la société en proposant de nouvelles idées et des solutions innovantes aux problèmes publics.

Lorsqu'elles élaborent des projets ou des politiques, les villes doivent d'abord prendre conscience des inégalités qu'il peut être nécessaire de combattre, en recueillant des données et des informations, mais aussi en dialoguant avec les parties prenantes et les habitant-e-s. Les mesures positives adoptées pourraient ensuite impliquer la mise en place d'initiatives d'action positive ou d'orientation des ressources vers les groupes défavorisés pour veiller à ce qu'ils soient en mesure de participer et de bénéficier des mêmes avantages que les autres, et qu'il n'y ait pas d'obstacles à leur participation. La

démarche adoptée peut consister à se concentrer sur certains quartiers, sur des établissements d'enseignement, etc. ; faire de certaines compétences liées à l'appartenance à des groupes minoritaires, telles que la langue ou des caractéristiques spécifiques, un atout ou une condition nécessaire ; mener des activités de sensibilisation utilisant une ou plusieurs langues et reposant sur des médias facilement accessibles aux minorités pour diffuser des informations sur l'initiative ; ou encore à proposer un soutien individuel pour que les habitant-e-s issus d'une minorité ou de l'immigration puissent participer sur un pied d'égalité aux procédures ou activités ordinaires⁶. Il peut également être recommandé de mettre en place une étroite collaboration avec des groupes communautaires et d'autres groupes de la société civile qui interviennent auprès de communautés difficiles à atteindre, tels que des groupes d'entraide, des groupes de quartier ou des groupes de personnes réfugiées ou d'autres communautés.

Consultez le [guide complet de la liste de vérification interculturelle](#) pour obtenir des informations sur tous les principes et listes de vérification.

⁶ *The Benefits of Positive Action*, document de réflexion thématique, pour le compte de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA), Centre international pour le développement des politiques migratoires (ICMPD) – Elisabeth Strasser (cheffe de projet) August Gächter, Mariya Dzhengozova Vienna, mars 2008, p. 3.