

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 "valorisation de la diversité" 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>.

Valoriser la diversité

Comment valoriser la diversité ?

Valoriser la diversité signifie aborder la diversité de façon positive et mettre en place des politiques et des processus pour exploiter au mieux son potentiel. La conception de la diversité comme un atout est une manière de gouverner, de gérer et de prendre des décisions, reposant sur l'idée que la diversité peut devenir une chance et une ressource déterminantes pour le développement global de la société³. L'idée qui sous-tend cette démarche est qu'il est possible d'obtenir des résultats plus satisfaisants avec la diversité que sans elle, lorsque la diversité est gérée correctement.

Des études ont montré que la diversité dans les entreprises⁴, les administrations et d'autres contextes offre de grandes perspectives en matière de productivité et de créativité, de règlement des conflits et d'innovation. Toutefois, pour tirer parti de cette diversité, les sociétés doivent garantir l'égalité des droits et des chances pour tous leurs membres⁵.

Les villes membres du réseau ICC ont constaté que la démarche reposant sur l'atout de la diversité a permis d'apporter des changements considérables au niveau local. Elles ont observé une amélioration de la cohésion sociale, qui se manifeste en particulier par de bonnes relations de voisinage, par une ouverture et une tolérance plus grande à l'égard des personnes migrantes et des minorités et par une baisse de l'intensité des conflits⁶.

Considérer la diversité comme un atout peut être particulièrement utile dans le cadre des activités d'une ville auprès du secteur privé. En mettant en avant les avantages que présente la diversité dans les entreprises et en établissant des partenariats avec les chambres de commerce et les entrepreneurs et entrepreneuses, les villes peuvent influencer la manière dont la diversité est perçue dans des domaines tels que le commerce, les loisirs, la restauration, l'industrie, les services techniques et les sciences.

² Octobre 2021.

³ [Le défi du RECI 2018-2019](#), Initiatives stimulantes qui traduisent le défi de la diversité, page 2.

⁴ Voir par exemple : [A diverse leadership yields higher earnings](#), ISS et Proacteur, 2016 ; [Débats sur les politiques migratoires](#) © OCDE, mai 2014 ; [The effects economic integration of migrants have on the economy of host countries](#), Evert-Jan Quak, Institute of Development Studies (IDS), 5 avril 2019 ; [Migrants' Role in Enhancing the Economic Development of Host Countries: Empirical Evidence from Europe](#), Gratiela Georgiana Noja, Simona Mirela Cristea, Atila Yüksel, Ciprian Pânzaru et Raluca Mihaela Dracea ; [Perspectives de l'économie mondiale](#), avril 2020 : Le Grand Confinement ; Chapitre 4 : Les effets macroéconomiques de l'immigration mondiale.

⁵ [Le défi du RECI 2018-2019](#), Initiatives stimulantes qui traduisent le défi de la diversité, page 2.

⁶ Voir [Comment l'intégration interculturelle peut-elle induire une meilleure qualité de vie dans les villes diversifiées ? – Rapport d'évaluation du MPG](#) (novembre 2017) et notre [page web](#) sur les résultats et l'impact du programme des Cités interculturelles.

La conception de la diversité comme un atout peut également aider la ville à tirer le meilleur parti du multilinguisme présent sur son territoire et des liens entretenus par les membres de diasporas avec leur pays d'origine.

Pour de plus amples informations, vous pouvez consulter les documents suivants :

- [Détecter et prévenir la discrimination systémique au niveau local](#) (2020)
- [10 critères pour la création de discours alternatifs positifs et efficaces en matière de diversité](#) (2019)
- [Guide pas à pas](#) – Un guide pour l'élaboration de politiques interculturelles
- [Politiques linguistiques pour les cités interculturelles](#) – Note d'orientation
- [Comment l'intégration interculturelle peut-elle induire une meilleure qualité de vie dans les villes diversifiées ?](#) – Rapport d'évaluation du MPG

Comment déterminer si une politique ou un projet aborde la diversité sous un angle favorable et exploite au mieux son potentiel ?

Indicateur 1 : Planification d'un impact significatif

La conception de la diversité comme un atout est une manière de gouverner, de gérer et de prendre des décisions. Pour optimiser les bénéfices que cette approche représente, une ville ou une équipe de projet doit l'adopter dès le début de ses travaux sur une politique ou une pratique donnée. Nous devons veiller à ce qu'elle entre dans la planification, le suivi et l'évaluation d'un projet ou d'une politique par l'équipe, et qu'elle fasse partie intégrante de la promotion de cette initiative.

Pour intégrer l'atout de la diversité à toutes les étapes de la planification, vous pouvez envisager d'organiser une réunion ou une formation pour présenter la notion d'atout de la diversité à toutes les parties prenantes et examiner avec elles ce que l'adoption de la conception de la diversité comme un atout signifierait pour leurs activités quotidiennes. Elles pourraient essayer de trouver des exemples, dans leurs domaines d'activité, où l'atout de la diversité a joué un rôle et réfléchir aux processus et aux approches qui pourraient contribuer à le promouvoir à l'avenir. Il peut également être utile d'identifier les obstacles qui se posent et les moyens de les surmonter. Une partie consacrée aux atouts que présente la diversité dans le contexte pourrait être ajoutée aux descriptifs des projets et aux notes d'information à leur sujet. On pourrait aussi envisager de définir des critères applicables aux procédures de suivi, d'évaluation et d'établissement de rapports pour déterminer dans quelle mesure le projet ou l'action contribue à tirer le meilleur parti de l'atout de la diversité et de quelle manière cette démarche a fonctionné en pratique, afin d'en tirer des enseignements.

Indicateur 2 : Diversification de la prise de décision

L'atout de la diversité s'applique également aux services de la ville. Cela signifie qu'il convient de veiller à ce que l'équipe municipale soit diversifiée, non seulement en ce qui concerne les personnes qui la composent et les compétences ou les langues qui y sont représentées, mais aussi s'agissant des départements ou services avec lesquels elle collabore. S'il existe un service ou une personne responsable des questions de diversité dans votre ville ou votre arrondissement, assurez-vous que ces partenaires soient invités à prendre part aux discussions. Avez-vous besoin de mobiliser une équipe ou un service qui est moins investi au quotidien dans des activités interculturelles ? Qu'en est-il de l'équipe chargée des médias ou de la communication ? Réfléchissez aux différentes parties prenantes qu'il serait utile d'associer à votre initiative et qui joueraient le rôle d'ambassadeur de l'atout de la diversité dans l'action de votre ville. Toutefois, il ne suffit pas de constituer une équipe diversifiée. La manière dont vous permettez à différentes opinions de s'exprimer, dont vous encouragez divers points de vue à se dessiner et dont vous négociez les résultats finaux est également importante pour

garantir que des perspectives nouvelles et inattendues aient une réelle chance d'influencer les décisions.

Cette approche doit se refléter dans les travaux menés avec des partenaires extérieurs. Vous devez essayer de mobiliser un large éventail de partenaires (concernés). Il peut s'agir, notamment, de conseils interculturels, de structures du monde des affaires, de chambres de commerce, d'organisations-cadres, d'incubateurs d'entreprises, d'organisations de personnes migrantes et issues de la diaspora, d'organisations de la société civile, d'établissements d'enseignement, de médias et de groupes religieux ou confessionnels.

Indicateur 3 : Promotion de la diversité de la participation

Les groupes cibles ou les bénéficiaires des politiques et des projets menés par les villes interculturelles sont souvent les habitant-e-s des communes concernées. Lorsque vous vous appuyez sur la démarche consistant à considérer la diversité comme un atout, il convient d'exploiter autant de compétences, de talents et d'idées que cette population peut en offrir, tout en tenant compte des divers besoins de celle-ci lorsque vous exécutez vos actions. Vous pouvez y parvenir en mettant en place des processus participatifs pour la conception, la planification et l'évaluation de vos activités. Vous pouvez également vérifier quels sont les obstacles qui empêchent les habitant-e-s de participer aux programmes ou d'en bénéficier, et chercher à les lever autant que possible. Les personnes qui rencontrent des difficultés pour participer à la vie de la société, ou qui choisissent délibérément de ne pas y participer, peuvent rester passives et se retirer de la vie sociale et publique ou décider d'adopter une démarche active et vivre en dehors des normes et des règles sociales en vigueur. Les villes interculturelles s'efforcent de faire participer tous les habitant-e-s aux divers processus décisionnels qui concernent la vie quotidienne dans ces villes. Ce faisant, elles renforcent le soutien aux politiques locales et, partant, la durabilité de ces dernières, tout en réduisant considérablement les coûts économiques engendrés par l'exclusion et l'instabilité sociales. Parmi les idées pratiques pour encourager cette participation, on peut citer l'utilisation de méthodes de communication non verbales qui permettent, le cas échéant, de faire participer les personnes qui ne maîtrisent pas encore la langue locale. Les villes doivent également vérifier si des procédures sont en place pour garantir que tous les membres de l'équipe se sentent encouragés, sur un pied d'égalité, à exprimer leur opinion et qu'ils le fassent effectivement, que tous les points de vue soient pris en compte et que règne une atmosphère propice à l'ouverture, à la prise de risque et à l'innovation, qui contribue à tirer le meilleur parti de l'atout de la diversité. On peut également envisager de dispenser une formation aux chefs d'équipe qui gèrent des équipes diversifiées.

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

Il est également souhaitable que vous mettiez à profit votre influence et vos connaissances pour vous assurer que vos partenaires extérieurs adoptent des techniques qui optimisent les avantages qui résident dans la diversité. Il existe de nombreuses manières, pour les villes, de contribuer à influencer les autres parties prenantes en vue de tirer le meilleur parti possible de l'atout de la diversité, notamment par la mise en place de politiques, de partenariats, de financements et de marchés publics. Ainsi, des critères relatifs à la conception de la diversité comme un atout pourraient être inclus dans les dispositions des accords de partenariat ou dans les spécifications des appels d'offres. Il peut être particulièrement utile de s'appuyer sur les atouts que présente la diversité dans les activités menées par les villes avec le secteur privé. Dans le cadre de ces projets, des partenariats peuvent être établis pour influencer une grande variété de secteurs de la vie urbaine. Les interactions avec le secteur privé doivent donc être associées à des discussions sur l'atout de la diversité, notamment avec les chefs d'entreprise, les entreprises appartenant à des personnes migrantes, les chambres de

commerce, les groupes sectoriels, etc. Cette démarche peut être conduite en proposant des présentations lors de manifestations, en organisant des formations et des séances de retour d'informations ainsi qu'en intégrant ce concept dans toutes les interactions de la ville avec les entreprises. Encore une fois, il est important de faire appel à une diversité de points de vue et d'idées.

Indicateur 5 : Perspectives internationales

La conception de la diversité comme un atout peut représenter des avantages supplémentaires pour votre ville, lorsque celle-ci noue un dialogue avec les membres de diasporas et favorise les liens qu'ils entretiennent avec leur pays d'origine, et qu'elle cherche à tirer parti des possibilités offertes par les compétences linguistiques que peuvent avoir les personnes migrantes ou issues des minorités. En établissant de solides relations avec les pays d'origine de ses habitant-e-s appartenant à une diaspora, la ville est mieux à même de comprendre le contexte géopolitique, culturel et économique de l'intégration sociale des personnes nouvellement arrivées, et d'adapter ses politiques d'accueil et d'intégration en conséquence. Cette stratégie peut aussi aider les personnes migrantes à développer un sentiment d'appartenance à la nouvelle collectivité qu'elles ont intégrée, en accordant une reconnaissance formelle à leur pays d'origine et à leur identité culturelle.

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