

PLAN D'ACTION ECCAR EN 10 POINTS

BOÎTE À OUTILS POUR L'ÉGALITÉ POLITIQUES MUNICIPALES CONTRE LE RACISME

European
Coalition
of Cities
against Racism



Coalition internationale
des villes inclusives et
durables – ICCAR



Pourquoi est-ce
nécessaire ?

Fondements

Mise en pratique

Suivi

BOÎTE À OUTILS POUR L'ÉGALITÉ POLITIQUES MUNICIPALES CONTRE LE RACISME

LE PLAN D'ACTION EN 10 POINTS DE L'ECCAR

LA VILLE DEVIENT ACTIVE DANS SA FONCTION DE

- institution démocratique
- organisme de réglementation
- employeur
- prestataire de service
- entrepreneur

PLAN D'ACTION ECCAR EN 10 POINTS

1. Le renforcement de la vigilance contre le racisme
2. Évaluer le racisme et la discrimination et observer les politiques municipales
3. Un meilleur soutien aux victimes du racisme et de la discrimination
4. Une meilleure information et participation des habitants
5. La ville comme promoteur actif de procédures équitables
6. La ville comme promoteur du programme d'égalité en matière d'emploi et de service
7. Accès équitable au logement
8. Œuvrer contre le racisme et la discrimination par le biais de l'éducation
9. Promouvoir la diversité culturelle
10. Prévention contre les actes de racisme et les délits de diffamation raciale et gérer les conflits

Le projet a été coordonné par l'ETC Graz et mis en œuvre avec les partenaires suivants :

L'Université de Stockholm – SU (Suède)

L'Université de Padoue – Centre des Droits Humains – HRC Padova (Italie)

Le Centre de droit constitutionnel européen – CECL (Grèce)

La Fondation Otherness – NEKI (Hongrie)

Cidalia (Espagne)

La Coalition Européenne des Villes Contre le Racisme (ECCAR e.V.)

L'UNESCO en tant que membre de l'ICCAR

Rédacteurs: Isabella Meier, Ingrid Nicoletti, Klaus Starl, Paul Lappalainen

Parution 2 février 2017, Graz – Stockholm - Potsdam

La Boîte à Outils pour l'Égalité est réalisée avec le soutien de la Commission européenne, l'UNESCO, la Coalition Européenne des Villes contre le Racisme (ECCAR), Open Society Foundations - At Home in Europe, l'ETC Graz et les Villes de Berne, Bologne, Esch-sur-Alzette, Gand, Graz, Potsdam, Rotterdam, Vienne et Zurich.



Nous remercions en particulier la Ville d'Esch-sur-Alzette pour la traduction française de la Boîte à Outils.

Cette publication a été produite avec le soutien financier du programme « Droits, égalité et citoyenneté » de l'Union européenne (ADPOLIS JUST/2014/RDIS/AG/DISC/8084). Les contenus de cette publication sont la seule responsabilité de l'ETC Graz et de ses partenaires et ne peuvent en aucun cas être considérés comme reflétant les opinions de la Commission européenne.

INTRODUCTION

La Boîte à Outils pour l'Égalité est un manuel de soutien pour les villes dans l'implémentation de politiques locales visant à empêcher avec succès le racisme ou la discrimination raciale ou à agir contre les formes existantes. La Boîte à Outils propose des instructions en étapes, basées sur l'expérience, pour implémenter des politiques concrètes de la conceptualisation jusqu'à la mesure de leur impact. Tout le contenu se base sur l'expertise partagée de représentants municipaux expérimentés, d'acteurs de la société civile et de représentants du groupe cible travaillant dans des villes européennes.

Notre but est de faire des suggestions aussi concrètes que possible. Nous vous invitons à lire la boîte à outils comme l'expertise commune de collègues d'autres villes et d'en tirer ce qui vous semble utile pour votre ville.

La réalisation de cette Boîte à Outils n'aurait pas été possible sans le soutien des villes et des employés municipaux qui ont partagé leurs expériences et leurs connaissances et qui ont consacré leur temps. ECCAR et les rédacteurs remercient toutes les villes participantes pour leurs contributions et leur hospitalité, en particulier :

Agia Varvara (Grèce)	Madrid (Espagne)
Athènes (Grèce)	Malmö (Suède)
Barcelone (Espagne)	Nantes (France)
Berlin (Allemagne)	Pecs (Hongrie)
Berne (Suisse)	Potsdam (Allemagne)
Bilbao (Espagne)	Rotterdam (Pays-Bas)
Bologne (Italie)	Santa Cruz (Espagne)
Botkyrka (Suède)	Seville (Espagne)
Budapest (Hongrie)	Toulouse (France)
Castille-la-Manche (Espagne)	Turin (Italie)
Esch-sur-Alzette (Luxembourg)	Valence (Espagne)
Gand (Belgique)	Vienne (Autriche)
Graz (Autriche)	Zurich (Suisse)

LE PLAN D'ACTION EN 10 POINTS DE L'ECCAR

POURQUOI EST-CE NECESSAIRE ? 10

FONDEMENTS 12

PLANIFICATION AND ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES 12

Etape Adhésion à l'ECCAR 12

Etape Désigner un coordinateur pour le plan d'action 12

Etape Impliquer les acteurs municipaux pertinents 13

DEVELOPPEMENT DU CONTENU 15

Etape Evaluation des besoins 15

Etape Coordonner les ressources existantes 16

Etape Négocier les actions du plan d'action 16

Etape Ebaucher le plan d'action 17

MISE EN PRATIQUE 21

IMBRICATION STRUCTURELLE 21

Etape Décision du Conseil sur le plan d'action 21

Etape Mise en place d'un Comité de pilotage pour l'implémentation du plan d'action 22

TRAVAIL QUOTIDIEN 23

Etape Suivi continu de l'implémentation et progression des actions 23

Etape Evaluation 23

SUIVI **24**

Etape Rapport à ECCAR 24

DURABILITÉ 24

FACTEURS CLÉ DE RÉUSSITE 25

IMPACT ET RÉSULTATS 26

RESSOURCES ET EXEMPLES 27

LE PLAN D'ACTION EN 10 POINTS DES VILLES ECCAR

Le Plan d'Action en 10 points de l'ECCAR, adopté le 10 décembre 2004 à Nuremberg, est ouvert pour la signature par les villes européennes souhaitant rejoindre la Coalition Européenne des Villes contre le Racisme sur base de ces engagements. Les villes signataires s'engagent à intégrer le Plan d'Action dans leurs stratégies et programmes d'actions et à rendre disponibles les ressources humaines, financières et matérielles nécessaires pour son implémentation efficace. Chaque ville est libre de choisir les politiques qu'elle estime les plus pertinentes ou urgentes.

Néanmoins, pour des raisons de constance, chaque ville est invitée à implémenter le plus rapidement possible au moins une action par rapport à chacun des engagements. Les autorités municipales qui ont déjà implémenté ou qui sont en train d'implémenter quelques unes des actions proposées sont invitées à les amplifier ou compléter par d'autres mesures en relation avec le Plan d'Action. Les signataires s'engagent à définir un point focal et d'assumer la responsabilité du suivi et de la coordination du Plan d'Action.

Les 10 engagements sont :

1. Le renforcement de la vigilance contre le racisme
2. Évaluation du racisme et de la discrimination et observation des politiques municipales
3. Un meilleur soutien aux victimes du racisme et de la discrimination
4. Une meilleure information et participation des habitants
5. La ville comme promoteur actif de procédures équitables
6. La ville comme promoteur du programme d'égalité en matière d'emploi et de service
7. L'accès équitable au logement
8. Œuvrer contre le racisme et la discrimination par le biais de l'éducation
9. Promotion de la Diversité Culturelle
10. La prévention contre les actes de racisme et délits de diffamation raciale et gérer les conflits

Il est recommandé de concevoir le Plan d'Action en 10 Points comme un programme transversal dans le cadre duquel différents départements municipaux travaillent ensemble, sur base des réflexions et de l'expérience de professionnels qui contribuent à son élaboration, ainsi qu'avec la participation active et engagée du secteur de la société civile.

La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (CERD) affirme que « ***l'expression « discrimination raciale » vise toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique [...]*** ».

« *Distinction* » signifie la définition d'une personne comme étant différente sur base de sa « race », couleur, ethnicité, descendance, naissance, religion ou langue (s'intéressant aux attributions biologiques et culturelles), justifiant des sentiments d'ayant droit différenciés à un niveau structurel. Le contraire de la distinction est *l'égalité*. L'égalité est censée être un statut ainsi qu'un processus.

« *Exclusion* » signifie le refus de l'accès aux et de la jouissance des droits humains. L'Union européenne a adopté le terme de l'exclusion sociale défini par l'ILO, mais a élargi la définition en mettant en évidence que l'exclusion sociale a lieu quand des gens ne peuvent pas pleinement participer ou contribuer à la société à cause « *du déni de droits politiques, civils, sociaux, économiques et culturels*. » Les définitions indiquent que l'exclusion résulte d'une « *combinaison de problèmes liés tels que le chômage, les bas salaires, l'insuffisance de qualifications, les mauvais logements, la mauvaise santé et les ruptures familiales* ». La participation est la condition préalable pour ainsi que l'objet des droits humains. Le contraire de l'exclusion est l'inclusion.

« *Restriction* » signifie la limitation de la jouissance des droits humains dans la pratique. La contrepartie positive est d'avoir des « chances équitables ».

La « *préférence* » privilégie une personne en raison de la « race », couleur, ethnicité, descendance, naissance, religion ou langue face à une autre personne. Symétriquement, elle défavorise une personne par rapport à une autre. La réponse positive à cet entendement formel est le « traitement équitable ».

Pour cette raison, les politiques qui empêchent la discrimination raciale avec succès doivent contribuer aux quatre contreparties positives des quatre dimensions de la discrimination.

Ainsi, empêcher la discrimination signifie augmenter *l'égalité, l'inclusion, l'égalité des chances et/ou le traitement équitable*.

→ Le Programme en 10 Points tel que décrit dans le présent chapitre contrecarre la discrimination en promouvant toutes ces dimensions.

INFORMATIONS SUR LE CONTEXTE

Le chapitre suivant a été développé à travers une série d'entretiens avec des agents publics et des politiciens responsables de l'implémentation des plans d'action ECCAR, ou d'autres plans couvrant des thèmes correspondant aux engagements ECCAR, dans les villes de Berne (Suisse), Bilbao, Castille-la-Manche (Espagne), Gand (Belgique), Graz (Autriche), Madrid, Santa Cruz de Tenerife et Valence (Espagne). La recherche sur le terrain a été complétée par une recherche documentaire intégrant des conclusions des villes de Dublin (Irlande) et de Nuremberg (Allemagne).

POURQUOI EST-CE NECESSAIRE ?

- La politique soutient le respect, la protection et la satisfaction des obligations internationales en matière de droits humains, en particulier la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (ICERD), la Convention européenne des Droits de l'Homme, et les standards non-discriminatoires inscrits dans les lois internationales, communautaires et nationales (pour une liste de documents pertinents sur les droits humains, voir l'annexe afférente). La mise en œuvre d'une politique de monitoring transforme le travail en agenda continu, à la place d'une déclaration politique ponctuelle.

Le Plan d'Action ECCAR :

- offre un cadre pour vos politiques et priorités
- facilite les négociations au sein de la ville, considérant que la ville a pris un engagement vis-à-vis d'un réseau international
- l'implication de l'ECCAR et de l'UNESCO est attrayant pour les politiciens locaux
- est un outil de marketing de la ville et l'engagement de celle-ci « d'agir contre le racisme et la discrimination » devient une partie de son identité
- donne plus de poids et ainsi plus de visibilité aux actions individuelles
- aide à améliorer les routines de travail et soutient ainsi les agents publics (pour mieux atteindre les groupes cibles, gagner la confiance de la population et attirer les employés les mieux qualifiés)
- aide la ville à coordonner ses actions contre la discrimination
- fonctionne à travers l'engagement de tous les départements avec leurs responsabilités
- fournit une vue globale structurée sur les actions de la ville
- est une démarche du gouvernement local entier, sur base d'un accord politique, créant ainsi le besoin pour une prise en compte dans la planification budgétaire au sein de tous les départements
- pose le cadre pour une offre plus diversifiée et plus riche des services de la ville, pour le bénéfice de tous les résidents
- encourage l'émancipation de la société civile, particulièrement en tant qu'acteur clé concernant les actions de la ville ainsi qu'en évaluant ces actions

Conseil ! Désignez un coordinateur du Plan d'Action dans l'administration. Ceci vous apportera l'avantage supplémentaire de :

- la coordination de l'engagement du département dans l'implémentation du plan d'action
- une structure de suivi continu et régulier
- la création d'une dynamique au sein du département et entre les départements, en rassemblant les gens autour d'une même table
- un pont vers la société civile

COMMENT UTILISER L'ECCAR POUR LE PLAN ACTION?

Le Plan d'Action ECCAR fournit un format vaste, applicable aux grandes et petites villes. Il s'agit d'un format qu'une ville peut utiliser pour un large éventail d'actions ou pour se concentrer sur des points clés. Les engagements se focalisent sur les thèmes qui relèvent des compétences politiques d'une ville.

Le Plan d'Action est utilisé différemment au sein des différentes villes ECCAR : en tant qu'engagement politique, en tant que stratégie à long terme, en tant qu'instrument opérationnel, ou – idéalement – comme un ensemble équilibré de toutes ces composantes. Certains Plans d'Action se concentrent sur la sphère interne de la municipalité (gouvernement et administration), d'autres s'adressent également au secteur privé et à la population locale. Les objectifs du plan doivent être explicités.

Conseil ! Au lieu d'une déclaration politique ponctuelle, transformez le travail en un agenda continu, afin de :

- mettre en place des structures appropriées
- l'adapter aux développements sociétaux et politiques
- le tenir à jour
- créer et développer un processus d'apprentissage
- soutenir et développer le débat politique et public

Pour cette raison : Définissez des objectifs politiques clairs, référez-vous à la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et la Convention européenne des Droits de l'Homme (et d'autres outils en lien avec les Droits de l'Homme), révissez et actualisez régulièrement les parties opérationnelles du travail. Le plan ECCAR doit généralement être compris comme incluant tous les domaines d'activité municipale.

LIMITATIONS

L'étendue du Plan d'Action est limitée par les compétences d'une ville. Néanmoins, il permet aussi des tentatives d'influencer et de coopérer avec d'autres niveaux gouvernementaux qui disposent des compétences pertinentes.

FONDEMENTS

PLANIFICATION ET ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES

1

ETAPE Adhésion à l'ECCAR

L'égide d'ECCAR/UNESCO est attrayant pour le niveau politique et peut être utilisé par le niveau administratif.

Commencez par convaincre le chef politique d'un département. Il/elle a le rôle de persuader ses collègues dans d'autres départements de soutenir le développement et l'implémentation du Plan d'Action ECCAR.

2

ETAPE Désigner un coordinateur pour le Plan d'Action

Profil du coordinateur :

Tâches :

- contacter les départements et négocier ce qu'ils peuvent faire dans le cadre du plan d'action
- animer les réunions des personnes responsables
- impliquer des parties prenantes et entamer/modérer un processus de consultation
- ébaucher le plan d'action
- assurer le suivi jusqu'à l'achèvement du plan d'action

Qualifications :

- haut niveau de compétence sociale
- approche holistique et qualifications vastes
- approche diplomatique, orientée vers le consensus
- assurance
- volonté de trouver des compromis
- patience, conscience que vous coordonnez un processus qui prend du temps
- une compréhension approfondie du racisme et de la discrimination raciale ainsi que d'autres raisons de discrimination et leur interaction

Charge de travail :

La charge de travail liée à la coordination varie fortement avec chaque phase d'implémentation. La préparation du plan est très prenante, comme l'est chaque phase de prise de contact avec les départements concernant l'état d'implémentation. En moyenne, calculez un poste à mi-temps.

3

ETAPE Impliquer les acteurs municipaux pertinents

Négociez et promouvez l'implémentation du plan d'action aux niveaux politique et administratif. Sélectionnez les acteurs et parties prenantes en fonction des objectifs poursuivis par le Plan d'Action.

Comment convaincre le niveau politique ?

Au niveau politique, il appartient au chef politique du département responsable de présenter son idée à ses collègues dans d'autres départements. Mettez en évidence le potentiel d'ECCAR et de l'UNESCO et comment la ville bénéficiera d'une adhésion et du plan d'action.

Soulignez que le plan d'action aide à améliorer le travail de la ville et soutient les agents municipaux dans leurs routines de travail : les groupes cibles sont atteints plus facilement et l'administration de la ville gagne en confiance auprès de la population.

Comment convaincre le niveau administratif ?

Gardez à l'esprit le contexte administratif particulier de votre ville quand vous approchez d'autres départements. Quelques départements mènent peut-être déjà des actions pertinentes et peuvent donc être ouverts au plan d'action, alors que d'autres seront moins intéressés et plus réticents à accepter un « nouveau fardeau ». N'oubliez pas les degrés différents de conscience concernant les thèmes du racisme et de la discrimination. Prenez le temps pour des réunions en face à face avec les responsables pour présenter et discuter les idées du plan d'action ECCAR. Soulignez que le plan d'action a pour objectif d'aider les agents publics à faire un travail de haute qualité.

Conseil ! Visez une approche concertée entre les niveaux politique et administratif en promouvant le plan d'action sur les deux niveaux. Les agents publics ont besoin du support politique pour approcher d'autres départements et négocier des accords sur le plan d'action. Inversement, les agents publics devraient soutenir leur chef de département politique avec des comptes rendus, des arguments et des mises à jour régulières sur le processus. Un échange régulier entre le coordinateur administratif et le cabinet du maire/maire adjoint est recommandé.

RISQUES, DÉFIS

Les départements aiment leur autonomie et ne veulent pas d'interventions d'autres départements

Des départements sont réticents à participer

MESURES POUR RÉDUIRE LES RISQUES

Soyez diplomatique en tant que coordinateur. Commencez par le point de vue du département de la ville, donnez un retour positif sur ce qu'ils font déjà et voyez par la suite ce qui peut se faire de plus. Étudiez ce qui existe déjà. Ne vous présentez pas avec une attitude d'« écoutez, je suis là pour vous dire ce que vous devez faire ». Respectez le fait que ce sont des experts dans ce qu'ils font. Motivez-les à participer dans le processus de développement (approche participative) et soyez curieux par rapport à leurs idées. Visez à ce que le département s'approprie, de cette façon, ses actions dans le plan.

Investissez dans une bonne coopération entre le maire/maire-adjoint, son cabinet et le coordinateur administratif. L'administration devrait donner un retour continu au niveau politique et les politiciens doivent soutenir leurs départements administratifs par rapport au développement du plan d'action. Négociez simultanément aux niveaux politique et administratif. Essayez d'établir des contacts personnels via des réunions en face à face. Allez chez les départements au lieu de les inviter à votre bureau. Concentrez vos arguments sur la façon dont les départements profitent de la participation, p.ex. que les employés municipaux seront plus efficaces en gérant les différents besoins des habitants.

DÉVELOPPEMENT DU CONTENU

4

ETAPE Evaluation des besoins

Consultez les comités consultatifs existants (p.ex. des conseils de migrants), des représentants de communautés de migrants/de groupes ethniques, des associations, des ONG et d'autres acteurs. Demandez leur opinion sur les besoins et les priorités concernant les mesures à inclure dans le plan d'action. Le point de départ d'une évaluation des besoins permet de mettre en relation les organisations et d'encourager les synergies et le travail en réseau. En fonction de l'action et du domaine d'actions, il est nécessaire de réfléchir soigneusement aux personnes à impliquer dans le processus de consultation.

Vous pouvez

- vous concentrer sur une évaluation générale des besoins et inviter des membres des communautés de migrants et des ONG à parler de leurs priorités pour le plan d'action dans son ensemble ou
- organiser des séances séparées pour des domaines d'activités choisis, p.ex. le logement, auxquelles vous invitez des représentants des communautés de migrants ou des minorités ethniques ainsi que d'autres acteurs pertinents, comme l'agence publique du logement, des représentants des agents immobiliers, etc.

Comment faire ? Voici quelques suggestions :

- **Groupe central** : Invitez des acteurs pertinents à des consultations sur les besoins et les priorités pour les actions, ainsi que sur les initiatives existantes et les possibilités de coopération. Veillez à couvrir toutes les 4 pistes (information, sensibilisation, exécution, recherche). Concernant les thèmes qui impliquent divers acteurs avec des intérêts et opinions différents (p.ex. logement, marché du travail), essayez de mettre en place un groupe de consultation permanent pour travailler sur des suggestions d'actions qui sont acceptables pour tous.
- **World Café** : Ceci est particulièrement utile dans les cas où de nombreux acteurs participent. Préparez plusieurs tables avec 4-5 chaises par table. Faites trois ou plusieurs tours de discussion d'environ 20 minutes. Après 20 minutes, chaque membre du groupe va à une autre table. Vous pouvez choisir d'avoir un modérateur pour chaque table ou prévoir une personne comme « hôte de table » pour le prochain tour. Chaque tour de discussion (ou chaque table) est dédiée à une question. Pour conclure, chaque groupe est invité à partager les principaux points et résultats de leurs conversations avec le reste du groupe élargi.

Suggestions concernant les questions à aborder :

- Quels sont les défis concernant la discrimination raciale à ... [la ville en général/logement] et comment peuvent-ils être abordés ?
- Quelles sont les expériences en matière d'accès et de participation en relation avec ... [services publics/logement/marché d'emploi] ?
- Comment les barrières en matière d'accès et de participation peuvent-elles être abordées ?
- Quelles bonnes pratiques existent et quels sont les éléments essentiels de ces bonnes pratiques à vos yeux ?
- Comment les informations sur les expériences des gens devraient-elles être rassemblées ?

5

ETAPE Coordonner les ressources existantes

Dans beaucoup de villes, il y a de nombreuses organisations fournissant différents types de services de soutien ou activités pour promouvoir l'intégration sociale et une coexistence paisible. Saisissez la chance de l'élaboration du plan d'action pour rassembler ces acteurs, coordonner des activités, ressources et échanges en relation avec les activités et les expériences respectives. Ceci permet de développer la connaissance des ressources et de l'expertise disponibles et d'éviter ainsi des doublons contradictoires.

La participation de différents types d'organisations a été rapportée comme étant très importante. Essayez d'impliquer différentes organisations dans le développement d'activités et contactez différents départements de la ville pour essayer de les impliquer. Le développement participatif d'actions encourage des rencontres entre les acteurs respectifs et facilite le travail en réseau.

6

ETAPE Négocier les actions du plan d'action

Organisez des entretiens individuels ainsi que des réunions plus larges avec les agents publics. Commencez par demander à vos collègues du département quelles actions ils mènent déjà et qui pourraient faire partie du plan. Puis, demandez des suggestions concernant des mesures supplémentaires qui pourraient être adaptées et faisables en lien avec le Plan d'Action ECCAR selon eux.

Distinguez clairement entre des mesures qui s'adressent officiellement à la Ville et celles qui s'adressent au secteur privé.

Les villes participantes recommandent d'inclure les éléments suivants dans le plan :

Structurez chaque chapitre du plan en 4 pistes, afin de couvrir les mesures « souples », telles que l'information et la sensibilisation ainsi que l'exécution et l'investigation de la non-discrimination. Ces pistes pourraient être :

1 – Information et conseil, 2 – Sensibilisation, 3 – Exécution, 4 – Inventaire et recherche

Soyez préparé pour le fait que les mesures d'information et de sensibilisation seront plus faciles à convenir, tandis que les mesures incluant des sanctions exigent souvent davantage de négociation et de persuasion.

Pourtant, l'implémentation de l'égalité/de la non-discrimination est similaire à d'autres domaines où le focus est sur un changement de comportement : par exemple, les mesures d'information et

de sensibilisation « de ne pas boire et rouler » peuvent avoir un certain effet mais seront souvent insuffisantes sans sanction du non-respect. Commencer par une structure en 4 pistes devrait aider à négocier un plan d'action efficace et équilibré.

Veillez à concevoir des actions qui ne ciblent pas seulement les migrants mais aussi **la population générale** :

- Les actions contre le racisme et la discrimination se concentrent d'habitude sur les victimes et les auteurs, mais négligent souvent la population générale, les témoins. Chacun peut entrer en contact avec le racisme, en tant que membre de la famille, ami, collègue, voisin ou témoin d'un acte discriminatoire. Incluez des actions qui visent à générer un sentiment commun de responsabilité.
- Les actions visant l'inclusion sociale exigent également le travail avec toute la population. A part les actions très concrètes, comme l'apprentissage de langues ou en lien avec la loi sur l'immigration, les actions en faveur de la promotion d'une coexistence interculturelle respectueuse et paisible et d'une société inclusive doivent s'adresser à la population en général.

7**ETAPE Ebaucher le plan d'action**

Reliez les actions avec les engagements dans le Plan d'Action en 10 points de l'ECCAR. Négociez avec les départements concernant les actions pour combler les espaces vides. Coordonnez différentes sections municipales, donnant ainsi une nature globale à toutes les actions.

Assurez qu'une chronologie de l'implémentation soit fixée et que les actions soient opérationnalisées de façon adéquate : à quel point, les mesures peuvent-elles être considérées comme étant complétées ? Si possible, définissez des repères et des indicateurs pour la réussite et le succès.

Conseil ! Désignez une personne de contact responsable pour chaque action. Ceci rendra le suivi de l'implémentation beaucoup plus facile.

Impliquez tous les départements dans la décision sur les actions à inclure. Finalisez le plan d'action. Si nécessaire, organisez un tour de consultation finale avec les départements pour avoir leur approbation.

Conseil ! Faites circuler la première ébauche parmi plusieurs entités sociales pour recevoir des suggestions (p.ex. des associations d'immigrants, des associations de voisinage, d'autres ONG, des unions commerciales, des employeurs, etc.).

Echangez des idées avec l'ECCAR et l'UNESCO et demandez leur retour sur l'ébauche. L'ECCAR et ses conseillers scientifiques peuvent fournir une consultation sur demande : contactez le secrétariat pour plus d'informations.

Faites en sorte de remplir chaque chapitre du plan d'action ECCAR avec des actions/mesures correspondantes. Chaque chapitre devrait combiner des actions se référant aux 4 pistes - information, sensibilisation, exécution et inventaire/recherche. Pour chaque action, une personne devrait être nommée comme contact pour le coordinateur.

RISQUES, DÉFIS

MESURES POUR RÉDUIRE LES RISQUES

Le phénomène qu'après les difficultés à convaincre les autres à participer, chacun s'évertue pour mettre ses mesures ou priorités dans le plan d'action, y-compris celles qui ne sont que d'une pertinence marginale.

Respectez la structure prédéfinie des chapitres du Plan d'Action ECCAR et les 4 pistes et faites en sorte que toutes les actions soient en accord avec les objectifs du Plan d'Action.

Négociation constante aux niveaux politique et administratif jusqu'à la fin.

Certains politiciens plaident contre le Plan d'Action et/ou nient la discrimination.

Basez les arguments p.ex. sur des recherches scientifiques et d'autres informations du bureau local ou national contre la discrimination, référez-vous à des articles de presse, des documentaires télévisés, des consultations avec la société civile (spécialement les cibles de la discrimination).

Discussions controverses sur le Plan d'Action dans son ensemble

Intégrez quelques actions classiques que les départements mènent déjà dans le plan. Ces départements auront un intérêt à les promouvoir davantage.

Ainsi, ce sera plus difficile de contester le plan d'action dans son ensemble.

Discussions controverses sur les pistes 3 (exécution) et 4 (financement de la recherche). Les deux peuvent être défiées avec l'argument : « est-ce vraiment une tâche de la Ville ? »

Préparez des arguments montrant que le Plan est inefficace sans ces pistes et que la ville, en tant qu'institution démocratique, a ses propres intérêts et pouvoirs en matière d'égalité.

RISQUES, DÉFIS**MESURES POUR RÉDUIRE LES RISQUES**

Difficultés d'établir des contacts avec des acteurs externes qui sont nécessaires pour des actions spécifiques.

Chaque département est responsable pour le contact avec des acteurs externes requis pour des actions spécifiques. Utilisez les contacts établis lors d'efforts de coopération précédents. Pensez à et présentez des arguments en lien avec des bénéfices potentiels pour les acteurs externes.

La formulation du plan d'action demande beaucoup d'efforts.

Le coordinateur ne devrait pas se retrouver seul face à cette tâche mais devrait pouvoir compter sur une équipe.

Assurer le financement d'activités avec une certaine continuité

Renforcez la coordination pour gérer les ressources plus efficacement. Ayez un budget dédié à l'exécution et au développement des actions planifiées.

Il y a tellement d'ONG et d'associations qu'elles ne se connaissent même pas ou qu'elles sont en compétition entre elles.

Organisez des réunions d'échange dans les bureaux des différentes organisations pour connaître le travail des autres.

Limitation des ressources humaines et financières.

Évitez le chevauchement et le double emploi des services. Avant d'ajouter du nouveau, coordonnez ce qui est déjà en place. Faites une bonne évaluation des besoins avant d'introduire de nouveaux services. Créez des synergies entre les services.

RISQUES, DÉFIS

Le travail exige une perspective plus large qui permet d'aborder l'immigration d'un point de vue coexistant.

MESURES POUR RÉDUIRE LES RISQUES

Travailler à travers les frontières départementales permet de montrer aux citoyens/habitants que l'administration municipale est composée d'agents divers.



MISE EN PRATIQUE

IMBRICATION STRUCTURELLE

8

ETAPE Décision du Conseil sur le Plan d'Action

Passez le plan d'action dans une décision du Conseil. Affirmez que chaque département est responsable pour la prise en considération du plan d'action dans le budget du département.

RISQUES, DÉFIS

MESURES POUR RÉDUIRE LES RISQUES

Un parti d'opposition porte sa critique vers les médias.

Donnez des arguments scientifiques et référez-vous à la recherche et d'autres formes de documentation qui définissent la discrimination comme un enjeu important en matière de droits humains, de démocratie et de durabilité.

Des discussions ont lieu, même au sein de la majorité.

Soyez préparé au fait que des négociations seront nécessaires jusqu'à la dernière minute avant la décision. Communiquez les bénéfices à toute la population.

Un plan superficiel sans objectifs clairs, délais, etc. a été adopté au niveau politique.

Faites en sorte que les plans incluent des perspectives à long et à court terme, incluez des délais pour la révision et la mise à jour. Au niveau administratif, tenez le niveau politique suffisamment informé sur les objectifs concrets et les actions. Gardez à l'esprit le rapport externe à l'ECCAR et à l'UNESCO ; ces références aident souvent à assurer la concrétisation.

9

ETAPE Mise en place d'un Comité de pilotage pour l'implémentation du Plan d'Action

L'implémentation efficace du plan demande plus que de prendre le téléphone au début de l'implémentation et à nouveau deux ans plus tard. Il est recommandé d'établir des canaux de communication réguliers afin de rappeler l'implémentation et le besoin d'agir face aux défis et de surmonter la réticence aux départements. Les responsabilités particulières d'un département dépendent des actions dont il est en charge dans le plan.

Une pratique prometteuse est la mise en place d'un **comité de pilotage** pour l'implémentation du Plan d'Action. Ce comité se rencontre régulièrement (p.ex. une fois par mois) et implique tous les acteurs pertinents pour la réalisation d'une action planifiée.

Le **coordinateur** du plan d'action est responsable du suivi des étapes concrètes.

- Rappeler leur engagement aux départements en les interrogeant positivement sur leurs progrès
- Trouver l'équilibre entre insistance sur l'implémentation, en demandant régulièrement "qu'avez-vous fait jusque là ?", sans pour autant demander trop de rapports
- Offrez votre disponibilité pour répondre aux questions et pour offrir votre soutien
- N'agissez pas seul : impliquez des collègues qui ont de bons contacts avec d'autres départements
- Gardez à l'esprit que le coordinateur n'est pas responsable de l'action, ceci est et devrait être la responsabilité du département.

Conseil ! Motivez (montrez de l'appréciation de ce qui fonctionne bien, renseignez-vous sur le progrès, soulignez les bénéfices) au lieu de donner l'impression aux gens qu'ils sont supervisés ou mis sous pression.

RISQUES, DÉFIS

Certains départements n'exécutent pas leurs actions ou leur engagement baisse avec le temps.

MESURES POUR RÉDUIRE LES RISQUES

A ce stade, le fait d'avoir désigné un coordinateur et une personne de contact pour chaque action portera ses fruits : rappelez leur engagement aux départements. Soutenez-les avec des contacts et de bons exemples, leur montrant ainsi ce qui est possible.



RISQUES, DÉFIS

Les secteurs cibles (p.ex. agents immobiliers) sont réticents à participer.

MESURES POUR RÉDUIRE LES RISQUES

Donnez des recherches et preuves scientifiques et approchez les acteurs en disant « nous pouvons faire ceci et cela mais que pouvez-vous faire et comment pouvons-nous collaborer ? »
Soulignez les risques d'inaction au sein des secteurs cibles. Le support et l'engagement de politiciens peuvent être nécessaires.

TRAVAIL QUOTIDIEN

10

ETAPE Suivi continu de l'implémentation et progression des actions

Les départements respectifs sont responsables de l'implémentation des mesures. La tâche du coordinateur est de rester en contact avec les personnes en charge et d'inscrire l'implémentation dans l'agenda. Motivez et facilitez les activités régulières d'échange ainsi que le rapport sur la progression et les défis liés à l'implémentation.

La tâche du coordinateur est de

1. Chercher le dialogue individuel en face à face avec les personnes de contact respectives.
2. Organiser des réunions de département régulières (2-4 fois par an) dans le cadre desquelles les agents publics responsables sont invités à présenter le progrès de l'implémentation. Rassembler les officiels de différents départements a un effet motivateur, étant donné que les participants souhaitent habituellement présenter leur progrès. Les défis dans le cadre du processus d'implémentation peuvent être discutés, des bonnes pratiques peuvent être échangées. Invitez/ impliquez les personnes concernées (bénéficiaires) afin de donner un retour sur le progrès et sur les adaptations possibles.

11

ETAPE Evaluation

Elaborez un schéma de rapport qui livrera les informations nécessaires mais qui ne demandera pas beaucoup de travail supplémentaire, incluez-le par exemple dans des obligations existantes de reddition de comptes. Impliquez les départements dans le développement des plans de suivi, afin de vous préparer en faveur de l'acceptation du schéma de rapport.

Conseil ! ECCAR peut fournir son soutien dans le processus d'évaluation. Contactez le secrétariat pour plus d'informations.

SUIVI

Des Plans d'Action devraient être revus, actualisés et adaptés régulièrement. Des personnes interrogées ont décrit le travail comme un « arrosage en continu de la prairie afin qu'elle reste verte ».

12

ETAPE Rapport à l'ECCAR

L'ECCAR exige que ses membres livrent un rapport tous les deux ans.

Conseil ! Servez-vous de cette compilation de rapport pour entrer à nouveau en contact avec les départements. Lancez une évaluation participative des actions et posez les jalons pour le développement d'un plan d'action suivant pour la prochaine période.

RISQUES, DÉFIS

Suivre des résultats réels et spécifiques. Evaluer si la portée du plan est suffisante ou sinon, si les mesures répondent aux besoins existants ; ceci est nécessaire pour prendre les bonnes décisions sur la façon de continuer.

MESURES POUR RÉDUIRE LES RISQUES

Il est important de penser aux indicateurs mesurables dès le départ, au moment de développer les actions pour le plan d'action. Assurer le monitoring (cf. chapitre monitoring).



DURABILITÉ

Il est essentiel de promouvoir des actions à long terme. Etant capable de penser à long terme est essentiel, même si cela est difficile face à la logique administrative qui suit les termes des cycles électoraux. Les politiques doivent être basées sur un cadre conceptuel qui permet de développer des politiques stratégiques.

Profitez des réunions de suivi (voir ci-dessus) et des activités d'évaluation (entretiens avec des acteurs de la société civile travaillant dans le domaine), pour approfondir le développement d'actions qui peuvent être intégrées dans un plan d'action suivant.

FACTEURS CLÉ DE LA RÉUSSITE

Selon les personnes interrogées, les facteurs clé de la réussite sont :

- **L'Adhésion à l'ECCAR**, sous la supervision de l'UNESCO, aide à la négociation d'un plan d'action compréhensif (spécialement dans les petites et moyennes villes).
- **Des individus engagés aux hauts niveaux politique et administratif** qui promeuvent le plan d'action.
- Implication de beaucoup d'acteurs dans **un processus de développement participatif**, élaborant le document ensemble.
- Démarrer avec une bonne **évaluation des besoins** pour développer des mesures vraiment appropriées et nécessaires.
- Une bonne **coopération entre les niveaux politique et administratif**, ce qui veut dire du soutien politique pour les négociations nécessaires au niveau administratif et un retour continu sur l'état de développement de la part de l'administration vis-à-vis de son chef de département politique. Le cabinet politique pourrait être un lien crucial entre les deux niveaux.
- Un **coordinateur** qui est un agent public compétent et actif et qui dispose d'un bon réseau.
- Une **personne de contact** dans une position responsable dans chaque département et qui est facilement joignable pour le coordinateur.
- Une **communication continue et régulière** avec les personnes en charge de l'implémentation dans les départements respectifs, tant pendant la phase de développement du plan que pendant l'implémentation du plan d'action.
- **Des objectifs clairs et mesurables** pour le monitoring.
- **Une révision et une mise à jour régulière** tous les 2-3 ans.
- **Une bonne coordination des ressources et des activités** menées par différents acteurs.
- **Des consultations régulières avec des organisations de la société civile.**

IMPACT ET RÉSULTATS

Le processus de mise en place d'un plan d'action et le suivi de son implémentation – à travers des échanges d'expériences mais aussi des discussions parfois difficiles – crée une dynamique et un changement d'état d'esprit vers une approche plus ouverte pour impliquer des gens et essayer quelque chose de nouveau.

Les départements réfléchissent à la conception d'actions en faveur de la non-discrimination. Des actions sont mises en pratique et améliorent la situation de vie des habitants de la ville.

Pour évaluer l'efficacité du plan d'action de votre ville, nous suggérons les indicateurs suivants :

- Sur base du plan d'action, des politiques concrètes ont été mises en place.
- Le processus d'implémentation du Plan d'Action a amélioré les échanges et les connaissances des employés municipaux en matière de mesures de non-discrimination. (Etude auprès des employés : à quelle fréquence, les employés parlent-ils de non-discrimination (formellement et informellement) ? Avec quelles mesures de non-discrimination sont-ils familiarisés ?)
- Le processus d'implémentation du Plan d'Action a augmenté la conscience au sein de l'administration concernant les bénéfices de la non-discrimination. (Etude auprès des employés : Est-ce que les employés voient des bénéfices dans la non-discrimination ? Si oui, lesquels ? Si non, pourquoi ?)
- Le plan d'action a résulté dans des améliorations mesurables de la situation de vie de groupes minoritaires. (Etude auprès d'ONG, d'associations de migrants, etc.)
- Le plan d'action a réussi une réduction du nombre d'incidents discriminatoires dans les domaines ciblés ? (Etude auprès d'ONG, d'associations de migrants, de bureaux locaux d'anti-discrimination, etc.)
- Une autre idée, si possible, est le développement d'études et d'analyses de base en tant qu'action initiale ou avant l'implémentation du plan d'action.

RESSOURCES ET EXEMPLES

ECCAR Plan d'Action en 10 points

<http://www.eccar.info/10-point-plan-action>

UNESCO Documents de discussion de la Coalition des villes

<http://www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/fight-against-discrimination/coalition-of-cities/discussion-paper-series/>

Une série d'études ont été réalisées pour recueillir et analyser des cas et des pratiques. Les 'documents de discussion' présentent les résultats des études et visent à aider les municipalités à mieux formuler leurs politiques et de stimuler le débat sur ce sujet.

Document n°1 : Un Lexique du racisme : étude sur les définitions opérationnelles relatives au racisme et aux phénomènes connexes [PDF, 280 KB]

Document n°2 : Study on measures taken by municipalities and recommendations for further action to challenge racism through education [PDF, 571 KB]

Document n°3 : Indicators for evaluating municipal policies aimed at fighting racism and discrimination [PDF, 934 KB]

Document n°4 : Study on measures taken by municipalities and recommendations for further action to achieve greater vigilance against racism : Commitment 1 of the Ten-Point Plan of Action [PDF, 538 KB]

Document n°5 : Study on Challenges in the Development of Local Equality Indicators – A human-rights-centered model [PDF, 417 KB]

Graz (AT) Plan d'Action ECCAR (Allemand)

http://www.graz.at/cms/dokumente/10201020_410977/f46e0df3/top34%2BBBLG.pdf

Gand (BE) : Plan d'Action ECCAR (Anglais)

<https://stad.gent/sites/default/files/page/documents/ECCAR%2010%20points%20action%20plan%20City%20of%20Ghent%202015-2019.pdf>

Berne (CH) Principes directeurs des politiques d'intégration (Allemand)

<http://www.bern.ch/politik-und-verwaltung/stadtverwaltung/bss/kompetenzzentrum-integration/fachbereich-information-und-vernetzung/leitbild-zur-integrationspolitik>

Nuremberg (DE) : Plan d'Action sur les Droits de l'Homme (Allemand, Anglais, Espagnol, Russe)

<https://www.nuernberg.de/internet/menschenrechte/aktionsplan.html>

Madrid (ES) : Plan de Madrid sur la Coexistence Sociale et Interculturelle (Espagnol, Anglais)

<http://www.madrid.es/UnidadesDescentralizadas/Inmigracion/EspInformativos/MadridConvive/Present/Ficheros/ResumenESPA.PLAN%20Madrid-WEB-1.pdf>

<http://www.madrid.es/UnidadesDescentralizadas/Inmigracion/EspInformativos/MadridConvive/Present/Ficheros/ResumINGLES%20PLAN%20Madrid-WEB-1>

Bilbao (ES) : Plan d'Immigration et de Coexistence dans la Diversité (Espagnol)

http://www.bilbao.net/cs/Satellite?c=Page&cid=3000062046&language=es&pageid=3000062046&pagename=Bilbaonet%2FPage%2FBIO_contenidoFinal

Castille-la-Manche (ES) : Plan Régional d'Intégration Sociale (Espagnol)

<http://www.castillalamancha.es/gobierno/bienestarsocial/estructura/dgsfmprsv/actuaciones/integraci%C3%B3n-social>

<http://www.castillalamancha.es/gobierno/bienestarsocial/estructura/dgacsocco/actuaciones/subvenci%C3%B3n-para-proyectos-de-integraci%C3%B3n-social-convocatoria-2016>

<http://www.castillalamancha.es/gobierno/bienestarsocial/estructura/dgacsocco/funcionesycompetencias>

Santa Cruz de Tenerife (ES) : Santa Cruz Diversa (Espagnol)

<http://www.santacruzdetenerife.es/servicios-municipales/atencion-social/servicios/inmigracionsanta-cruz-diversa/>

<http://www.santacruzdetenerife.es/servicios-municipales/atencion-social/servicios/inmigracionsanta-cruz-diversa/santa-cruz-diversa-i/>

<http://www.santacruzdetenerife.es/servicios-municipales/atencion-social/servicios/inmigracionsanta-cruz-diversa/santa-cruz-diversa-ii/>

<http://www.santacruzdetenerife.es/servicios-municipales/atencion-social/servicios/inmigracionsanta-cruz-diversa/santa-cruz-diversa-iii/>

Valencia (ES) : Plan Nord-Sud (Espagnol)

[http://www.valencia.es/ayuntamiento/bienestarsocial.nsf/0/E9715CA817803DE4C125755C0044EA39/\\$FILE/PLAN%20NORTE-SUR%202009-20013%20definitivo.pdf?OpenElement&lang=1](http://www.valencia.es/ayuntamiento/bienestarsocial.nsf/0/E9715CA817803DE4C125755C0044EA39/$FILE/PLAN%20NORTE-SUR%202009-20013%20definitivo.pdf?OpenElement&lang=1)

<http://www.valencia.es/ayuntamiento/bienestarsocial.nsf/>

Dublin (IR) : Towards Integration – A city framework (Anglais)

<http://www.dublincity.ie/sites/default/files/content/Community/InterculturalDublin/Documents/Towards%20Integration.pdf>

Méthodologie du World café

<http://www.theworldcafe.com/method.html>

NOTES

NOTES

NOTES

