



European Coalition  
of Cities  
Against Racism



## Plan d'action en 10 points Pour lutter contre le racisme au niveau municipal en Europe

Le plan d'action en 10 points, adopté le 10 décembre 2004 à Nuremberg, doit être signé par les villes qui souhaitent adhérer à la Coalition européenne des villes contre le racisme. Les villes signataires s'engagent à intégrer le plan d'action dans leurs stratégies et programmes d'action et à fournir les ressources humaines, financières et matérielles nécessaires à sa mise en œuvre effective.

Chaque ville doit mettre l'accent sur les points et les mesures qui semblent les plus pertinents dans le contexte du travail local contre le racisme. L'engagement à mettre en œuvre le plan d'action en 10 points vise à promouvoir et à renforcer l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des mesures municipales de lutte contre le racisme.

Afin de permettre un suivi régulier des mesures mises en œuvre, chaque ville s'engage à rendre compte tous les deux ans au comité scientifique de l'ECCAR, au sein duquel l'UNESCO est également représentée, de la mise en œuvre individuelle du plan d'action en 10 points à l'aide de l'outil de rapport en ligne (« Online City Reporting Tool ») de l'ECCAR. Au moins une mesure concrète doit être mentionnée dans ce rapport.

Les villes peuvent s'inspirer des mesures proposées dans la déclaration d'adhésion et d'engagement et les compléter par leurs propres suggestions. Nous recommandons aux villes qui ont mis en œuvre les mesures proposées ou qui souhaitent fixer d'autres priorités de compléter ces mesures lorsqu'elles remplissent le plan d'action.

Les signataires s'engagent de plus à désigner un point de contact et de coordination pour la mise en œuvre du plan d'action en 10 points et concernant l'adhésion à l'ECCAR. Les offres de l'ECCAR peuvent être utilisées et exploitées par un nombre illimité de personnes et de services au sein de l'administration municipale. Il est toutefois important qu'au moins une personne au sein de l'administration municipale soit la personne de contact officielle de l'ECCAR.

## Pour un renforcement de la vigilance contre le racisme

---

### Engagement n° 1:

Mise en place d'un réseau de *monitoring*, de vigilance et de solidarité contre le racisme au niveau municipal.

### Exemples d'actions :

- a) Créer un comité consultatif réunissant différent.e.s acteurs / actrices sociaux.les (jeunes, artistes, représentant.e.s d'organisation non gouvernementales, représentant.e.s des communautés concernées, de la police, de la justice, etc.) afin d'évaluer régulièrement la situation locale en matière de racisme et de discrimination.
- b) Développement d'un système de surveillance (*monitoring*) et de réaction aux crises en collaboration avec des organisation de la société civile afin de recenser les actes de racisme et les crimes/discours de haine et d'en informer les autorités compétentes.
- c) Thématisation du racisme et de la discrimination dans le plus grand nombre possible d'institutions et d'organisations de la ville (par exemples conseil des jeunes, Conseils des aînés).

### Ressources

## Évaluation du racisme et de la discrimination et suivi des mesures politiques municipales

---

### Engagement n° 2 :

Mise en place d'une collecte de données sur le racisme et la discrimination, formulation d'objectifs réalisables et développement d'indicateurs uniformes afin de pouvoir évaluer l'impact des mesures politiques publiques.

### Exemples d'actions :

- a) Mise en place d'un processus formel de collecte de données et d'informations sur le racisme et la discrimination dans tous les domaines de compétence de la municipalité, par l'introduction de variables correspondantes dans le cadre de la collecte de données municipales.

- b) Établissement de partenariats avec des institutions de recherche afin d'analyser régulièrement les données et informations collectées, de mener des études au niveau municipal et d'élaborer des recommandations concrètes pour l'administration municipale.
- c) Définition d'objectifs réalisables et application d'indicateurs uniformes afin d'évaluer les évolutions dans le domaine du racisme et de la discrimination ainsi que l'impact des mesures politiques municipales.
- d) Création d'un conseil consultatif scientifique permettant un dialogue permanent entre le domaine de la recherche et les décideurs politiques.

### [Ressources](#)

## Meilleur soutien aux victimes du racisme et de la discrimination

---

### Engagement n° 3 :

Soutenir les victimes et renforcer leurs capacités à se défendre contre le racisme et la discrimination.

### Exemples d'actions :

- a) Soutenir les victimes dans leurs efforts de s'organiser afin qu'elles puissent recourir à des recours légaux, à des initiatives (conseil, *monitoring*, etc.) ainsi qu'à des mesures de prévention dans la lutte contre le racisme et la discrimination.
- b) Création d'un service officiel au sein de l'administration municipale (médiateur.ice, service de lutte contre la discrimination) chargé de traiter les plaintes pour discrimination des citoyen.ne.s.
- c) Promotion des institutions locales qui fournissent une assistance juridique et psychologique aux victimes de racisme et de discrimination.
- d) Introduction de mesures disciplinaires en cas d'actes ou de comportements racistes de la part d'employé.e.s municipaux.les dans le cadre des processus standard de la municipalité.

### [Ressources](#)

## Meilleures possibilités de participation et d'information pour les citoyen.ne.s

---

### Engagement n° 4 :

Meilleure information des citoyen.ne.s sur leurs droits et leurs devoirs, sur les mesures de protection, les possibilités juridiques et les sanctions en cas de comportement raciste.

### Exemples d'actions :

- a) Création et diffusion aussi large que possible d'une brochure ou d'un dépliant municipal.e informant les citoyen.ne.s de leurs droits et devoirs dans une société multiethnique et multiculturelle, de la politique antiraciste de la municipalité, des sanctions prévues en cas de comportement ou d'actes racistes ; diffusion dans différents lieux publics des formulaires et des adresses de contact que les victimes ou les témoins de comportements ou d'actes racistes peuvent utiliser pour contacter les autorités compétentes ou les groupes d'aide.
- b) Organisation régulière de forums municipaux contre le racisme en collaboration avec les institutions et mécanismes existant.e.s afin de discuter les problèmes liés au racisme et à la discrimination dans la ville, les mesures politiques municipales ainsi que leur impact.
- c) Organisation régulière d'un programme varié de manifestations à l'occasion de la « Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale » le 21 mars afin de sensibiliser et de mobiliser le public.
- d) Renforcement des capacités des organisations non gouvernementales dans leurs efforts d'informer sur le racisme et la discrimination et d'élaborer des mesures pour le combattre.

[Ressources](#)

## La ville comme promoteur actif de l'égalité des chances

---

### Engagement n°5

Permettre l'égalité des chances et soutenir la diversité sur le marché du travail grâce aux marges de manœuvre dont dispose l'administration municipale.

### Exemples d'actions :

- a) Utilisation des marges de manœuvre existantes dont dispose la municipalité en tant que donneur d'ordre par l'intégration de clauses anti-discrimination dans les contrats locaux.

- b) Mise en place d'un processus de certification pour les entreprises, commerces et professionnels locaux qui souhaitent lutter activement contre le racisme et qui sont prêts à soutenir les mécanismes locaux de traitement des plaintes pour discrimination.
- c) Mise en place d'un programme de microcrédit, de subvention et de mentorat, en coopération avec des entreprises afin de soutenir des activités économiquement viables de groupes discriminés.
- d) Mise en place d'un partenariat avec des entreprises ouvertes à l'idée de soutenir les mesures municipales de lutte contre le racisme et de promouvoir la diversité dans le cadre de leur stratégie économique et à considérer tout cela comme un avantage économique.
- e) Soutenir, en coopération avec les associations professionnelles et les syndicats, le développement de programmes d'apprentissage et de développement pertinents visant à permettre aux employé.e.s de fournir des services adaptés et sensibles aux différences culturelles.
- f) Subordonner les licences de débit de boissons (alcooliques) à des règles de non-discrimination en matière d'égalité d'accès et mettre en place des mesures de contrôle afin de vérifier que les lieux de divertissement respectent les règles de non-discrimination, afin de garantir l'égalité d'accès aux divertissements.

### [Ressources](#)

## La ville, employeur et prestataire de services engagé en faveur de l'égalité des chances

---

### Engagement n° 6 :

En tant qu'employeur et prestataire de services, la ville s'engage à garantir l'égalité des chances et l'égalité des droits et à mettre en place des formations, un suivi et des mesures de développement à cette fin.

### Exemples d'action :

- a) Suivi régulier de la diversité afin de pouvoir élaborer des mesures et de réglementations communales appropriés sur la base de données correctes.
- b) Réalisation d'une analyse d'impact et de besoins (check-list antidiscrimination) lors de l'élaboration de nouvelles initiatives ; un simple protocole pourrait être mis en place afin de standardiser ce processus.

- c) Identification et soutien des besoins d'apprentissage et de développement des employé.e.s municipaux/municipales grâce à la mise en place de formations de base et avancées visant les objectifs suivants : améliorer la capacité à gérer la diversité ethnique et culturelle, promouvoir le dialogue interculturel, développer des compétences dans le domaine des pratiques anti-discrimination et acquérir les compétences nécessaires pour fournir des services adaptés et sensibles aux différences culturelles.
- d) Mise en œuvre de mesures positives visant à améliorer la représentation de groupes ou communautés victimes de discrimination au sein de l'administration municipale, en particulier dans les fonctions de direction.
- e) Introduction d'un programme spécial de subvention ainsi que d'un programme de formation destiné aux jeunes issus de groupes victimes de discrimination, dans le but de les préparer à travailler pour la municipalité.

### [Ressources](#)

## Accès équitable au marché du logement

---

### Engagement n° 7 :

Mesures actives visant à renforcer les actions communales contre la discrimination sur le marché local du logement.

### Exemples d'action :

- a) Définition d'instruments juridiques normatifs (tels qu'une charte éthique ou un code) pour les organismes municipaux et privés impliqués dans la vente ou la location de biens immobiliers résidentiels afin de lutter contre la discrimination sur le marché du logement.
- b) Octroi d'incitations aux propriétaires et aux agent.e.s immobiliers/immobilières qui s'engagent à respecter le code de conduite municipale contre la discrimination.
- c) Mise en place ou soutien de services de conseil pour les habitant.e.s victimes de discrimination sur le marché immobilier public ou privé.

### [Ressources](#)

## Lutte contre le racisme et la discrimination par le biais de l'éducation

---

### Engagement n° 8 :

Renforcer les mesures contre la discrimination dans l'accès à l'éducation et dans tous les domaines de l'éducation, promouvoir une éducation fondée sur la tolérance et la compréhension mutuelles ainsi que sur le dialogue interculturel.

### Exemples d'action :

- a) Intervenir en faveur de l'égalité des chances, notamment par le biais de quotas,
- b) Établir une charte anti-discrimination et un mandat institutionnel pour les établissements d'enseignement et de formation municipaux afin de lutter contre le racisme dans l'accès à l'éducation et contre le racisme à l'école ;
- c) Attribution du titre « *École égalitaire* » en récompense du travail antiraciste et attribution d'un prix du/de la maire, décerné régulièrement à la meilleure initiative scolaire contre le racisme ;
- d) Développement de matériel pédagogique (livres, guides, documentation audiovisuelle ou multimédia, kits) sur la tolérance mutuelle, la protection de la dignité humaine, la coexistence pacifique et le dialogue interculturel, afin de renforcer les aptitudes et les capacités des élèves, des enseignant.e.s et des formateurs/formatrices à agir dans un environnement multiethnique, multiculturel et interculturel et à relever les défis et saisir les opportunités liés à cette diversité.

### [Ressources](#)

## Promotion de la diversité culturelle

---

### Engagement n° 9 :

Assurer une représentation équitable et promouvoir la diversité des expressions culturelles et du patrimoine des citoyen.n.e.s dans les programmes culturels, la mémoire collective et l'espace public municipal, et encourager l'interculturalité dans la vie urbaine.

### Exemples d'action :

- a) Promotion de la production de matériel audiovisuel (films, documentaires, programmes, etc.) en collaboration avec des professionnel.le.s issu.e.s des groupes discriminés, leur permettant d'exprimer leurs expériences au sein de la ville et leurs idées pour la ville ; promotion de la diffusion de ce matériel au niveau local, national et international.

- b) Soutien financier régulier de projets culturels et de lieux de rencontre (par exemple manifestations, centres culturels, etc.) qui reflètent la diversité de la population urbaine ainsi qu'intégration dans le programme officiel de la ville.
- c) Nommer des lieux publics (rues, places, monuments, quartiers), etc. et / ou commémorer des événements importants pour les groupes victimes de discrimination afin de valoriser leur contribution et de les intégrer dans la mémoire collective et l'identité de la ville.

### [Ressources](#)

## Crimes haineux et gestion des conflits

---

### Engagement n°10

Elaborer ou promouvoir des mesures visant à lutter contre les crimes haineux et à gérer les conflits.

### Exemples d'action :

- a) Création d'un pool d'expert.e.s (chercheurs/chercheuses et praticien.ne.s, y compris issu.e.s des groupes victimes de discrimination) disposant des compétences nécessaires pour conseiller la communauté locale et analyser la situation avant d'envisager une éventuelle réaction.
- b) Mise en place d'un groupe interdépartemental composé de collaborateurs/collaboratrices qualifié.e.s qui représentent les institutions potentiellement concernées par de tels conflits (police, secteur de l'éducation, travail auprès de jeunes, travail social, organisations de la société civile, etc.) et qui seront chargés de coordonner les mesures à prendre à un stade précoce, lorsque des crimes racistes ou des conflits de groupe se profilent.
- c) Formations sur les crimes racistes et gestion des conflits pour certain.e.s collaborateurs/collaboratrices d'institutions et de services concernés (écoles, programmes pour la jeunesse, bureaux d'intégration, etc.).

### [Ressources](#)