

INTEGRATING CITIES BOÎTE À OUTILS

Politiques de lutte contre
les discriminations

Remerciements

EUROCITIES remercie Marcus Engler de Network Migration in Europe et Sue Lukes, Anna Reisenberger et Richard Stanton de MigrationWork CIC pour leur travail et leur contribution à ces outils.

Nous souhaitons également remercier le Groupe de travail Migration et intégration d'EUROCITIES pour son rôle moteur dans la production de ces publications, et notamment : Ramon Sanahuja (Barcelone) ; Andreas Germershausen, Cigdem Ipek, Andreas Kapphan et Ulrich Raiser (Berlin) ; Christine Lunde Rasmussen (Copenhague) ; Anu Riila (Helsinki) ; Toralv Moe et Tone Skodvin (Oslo) ; Paul Hoop (Rotterdam) ; Maria Nyrhinen (Tampere) ; Paula Popoires Gomes et Tom Versluys (La Haye). Enfin, nous adressons tous nos remerciements aux personnes ayant fait des suggestions et donné des exemples lors de l'élaboration de ces outils.

Copyright © 2012 EUROCITIES asbl, Bruxelles, Belgique. Si vous souhaitez citer un extrait de cette publication, veuillez mentionner son titre et l'organisation éditrice.

Le travail de production des références thématiques dans cette boîte à outils a été dirigé par le partenaire de MIXITÉS, MigrationWork CIC, une organisation sans but lucratif travaillant sur les questions de migration et d'intégration / www.migrationwork.org

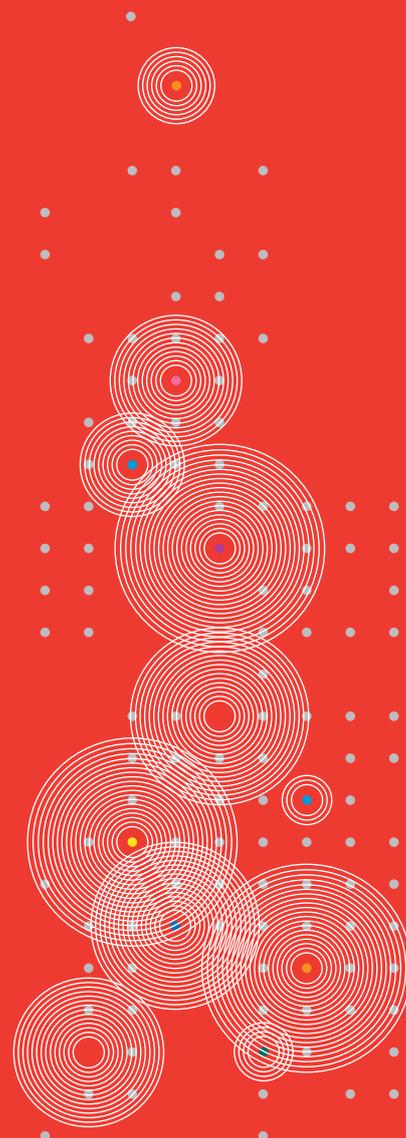
Matériel disponible auprès d'EUROCITIES asbl
www.eurocities.eu / www.integratingcities.eu / info@eurocities.eu

Auteurs:

Sue Lukes et Richard Stanton, MigrationWork CIC



Le projet MIXITÉS a été réalisé avec le cofinancement de la Commission européenne, DG des Affaires intérieures dans le cadre du Fonds européen d'intégration des ressortissants de pays tiers. Les idées ou les opinions exposées dans cette publication sont celles de leurs auteurs. La Commission décline toute responsabilité pour ces idées ou opinions ou pour l'usage qui pourrait en être fait.



Introduction

Cette boîte à outils définit les **points de référence des Villes d'intégration en matière de lutte contre les discriminations**, ce dont il s'agit et la manière dont vous pouvez vous servir d'une liste de facteurs contextuels utilisables pour les spécificités de votre ville lorsque vous mettez en œuvre cet outil européen. Ce document aidera votre ville à tirer le meilleur parti de ces points de référence pour lutter contre la discrimination.

Cette boîte à outils aborde les aspects qui traitent des obstacles résultant de politiques discriminatoires et les mesures que les municipalités peuvent prendre pour les surmonter. Elle est conçue pour compléter la *Boîte à outils des Villes d'intégration sur la promotion de la diversité culturelle*, différente, mais interdépendante, qui se concentre sur la manière selon laquelle les villes peuvent mettre en valeur la diversité culturelle.

Qu'est-ce qu'un point de référence anti-discrimination ?

Il prend sa source dans la **Norme des Villes d'intégration** – un résumé global de l'objectif de la politique anti-discrimination tiré de la Charte des Villes d'intégration.

Un point de référence présente les éléments ci-après :

Des facteurs clés qui sont les éléments stratégiques déterminants permettant aux municipalités de se conformer à la norme des Villes d'intégration. Autrement dit, les chances que présente une ville de répondre à cette norme sont d'autant plus grandes que ces facteurs clés ont été mis en place. Chacun est formulé sous la forme d'un énoncé que vous pouvez vérifier ou non pour votre ville.

Des questions guides qui détectent les problèmes devant être analysés avant de déterminer si la municipalité a un facteur clé en place.

Des exemples qui illustrent les différentes manières selon lesquelles des villes tentent de traiter les thèmes évoqués par le facteur clé.

L'ENGAGEMENT PUBLIC

01 La ville montre l'exemple en s'opposant à la discrimination contre les migrants et en faisant connaître son engagement envers l'égalité pour tous. Une expression publique claire de l'engagement des dirigeants politiques déterminera et inspirera les activités du personnel municipal, des migrants et des intervenants externes à la municipalité. Cet engagement définira un contexte dans lequel des stratégies, des actions, des campagnes et des consultations pourront prendre place de manière efficace. Il constitue un point de référence non seulement pour la planification des services, mais également pour les personnes qui souhaitent aller au-delà du simple respect des règles pour trouver des solutions créatives aux problèmes.

QUESTIONS GUIDES	EXEMPLES
<ul style="list-style-type: none">• Existe-t-il une déclaration publique de l'engagement de la ville à combattre la discrimination contre les migrants?• Les dirigeants politiques se réfèrent-ils fréquemment à cet engagement?• Cet engagement détermine-t-il et inspire-t-il les activités du personnel municipal, des migrants et des acteurs non municipaux?• Ces acteurs y font-ils référence et s'en servent-ils pour trouver des solutions créatives aux problèmes?	<p>La ville de Gant est en tête de file en Europe pour la lutte contre la discrimination visant les migrants. L'honneur de la mission de la ville, Gant 2020, considère la durabilité sociale comme un objectif stratégique prioritaire. L'engagement de la lutte contre la discrimination trouve un écho dans les déclarations publiques du maire qui favorisent l'égalité et l'inclusion des migrants. La ville de Gant a signé la Charte des Villes d'intégration EUROCIITIES, fait partie de la Coalition européenne des villes contre le racisme (ECRAD) et a reçu le label belge Égalité Diversité.</p> <p>La campagne de Dublin «Une ville, une population» menée par le Bureau de l'intégration de la municipalité offre une déclaration formelle contre le racisme et la discrimination tout en favorisant l'inclusion et l'intégration de la population immigrée de la ville. La campagne transmet aux médias et au public le message que Dublin est une ville ouverte qui respecte et embrasse les différences, une ville accessible, sûre et équitable, qui refuse le racisme et la discrimination.</p>

Que faire des facteurs contextuels spécifiques?

L'expérience acquise par les villes montre que les facteurs hors de contrôle des municipalités sont ceux qui exercent l'impact le plus probable sur l'intégration des migrants, ce qui rend cette question plus complexe. Au travers du projet MIXITÉS, EUROCIITIES a défini une liste des facteurs contextuels susceptibles d'empêcher votre ville d'atteindre les points de référence. Vous êtes invité à vous référer à ces facteurs, énumérés à la fin des points de référence, ce qui peut être pertinent pour déterminer la progression de votre ville en matière de lutte contre les discriminations.

Comment utiliser la boîte à outils anti-discrimination?

Chaque boîte à outils des Villes d'intégration est un instrument servant à inspirer, évaluer et renforcer vos politiques. Vous pouvez mettre en œuvre les points de référence de cette boîte à outils de différentes manières, selon les évolutions connues par votre ville jusqu'à présent, selon que vous souhaitez mettre en œuvre l'ensemble du point de référence ou uniquement certains de ses éléments, selon les personnes dont vous désirez un retour d'information et selon les ressources disponibles. Voici quelques actions que vos villes peuvent entreprendre ponctuellement ou successivement:

Souhaitez-vous une simple évaluation à faible coût de vos performances en matière de lutte contre les discriminations, en utilisant vos propres ressources?

Référenciation par évaluation interne

En faisant appel à une équipe d'évaluation interne ou à des consultants, votre ville peut mettre en œuvre les outils des Villes d'intégration pour une évaluation par rapport au point de référence. Il peut s'agir d'une évaluation ponctuelle ou de définir une situation de référence à partir de laquelle la municipalité peut suivre les progrès réalisés grâce à des évaluations régulières.

Souhaitez-vous une étude minutieuse de vos mesures anti-discrimination menée par des praticiens d'autres villes qui connaissent votre situation, mais apporteront un regard neuf?

Un examen réalisé par des pairs

Vous pouvez procéder à un examen par des pairs pour obtenir une analyse détaillée du travail de votre ville et recueillir de nouvelles idées sur la façon d'atteindre la norme européenne. Ce peut être aussi un moyen de valider ou de développer davantage votre propre évaluation.

Dans la **méthode d'examen par des pairs d'EUROCITIES**, une équipe de pairs ou de «collègues» d'autres administrations est réunie pour évaluer conjointement les performances de votre ville au regard du point de référence. L'équipe d'examen peut être composée de représentants d'autres villes de votre pays ou de pays étrangers. EUROCITIES fait état de bonnes expériences lorsque l'équipe réunit des personnes qui ne sont pas stricto sensu des pairs, mais des membres, par exemple, d'organisations de défense des migrants ou des gouvernements nationaux.

Sous la direction d'un expert, l'équipe contrôle de manière systématique les activités de la ville d'accueil au regard de chaque facteur clé du point de référence. Ce contrôle commence par une auto-évaluation de la ville qui fournit des données sur la réalisation des différents facteurs clés en s'appuyant sur des **sources documentaires** telles que les procès-verbaux de réunions, les rapports annuels, les données de suivi, les communiqués de presse, etc. L'équipe visite ensuite la ville et mène des **entretiens et des discussions en groupe** avec des représentants de la ville et des intervenants travaillant sur le terrain pour obtenir des données supplémentaires sur la façon dont la ville se situe par rapport au point de référence. Chaque élément probant fourni par les personnes interrogées est enregistré. En rassemblant ces documents et les éléments tirés des entretiens, l'équipe formule des **conclusions** quant aux réalisations de la ville par rapport au point de référence et des **recommandations** pour l'aider à renforcer son travail d'intégration. Les pairs peuvent remettre leurs résultats directement à leurs collègues de la ville d'accueil lors d'une réunion de feedback et dans un rapport de suivi.

Il s'agit d'une option relativement coûteuse, puisqu'il faut prendre en charge l'accueil et les visites de l'équipe de pairs, et l'engagement d'un expert en chef pour guider ceux-ci dans leur travail. Mais c'est un choix payant, car il apporte de nouvelles perspectives et un domaine d'expérience plus large de la part des pairs qui peuvent remettre en question les pratiques locales de manière plus indépendante.

Vous avez identifié un élément manquant dans votre lutte contre la discrimination et vous avez besoin d'un plan pour faire évoluer votre ville vers les meilleures pratiques européennes?

La préparation d'un plan de développement

Cela peut constituer une option si votre ville n'a pas encore mis en place de programme de lutte contre les discriminations ou si vous avez un programme et que vous venez de l'examiner au moyen d'une des méthodes mentionnées précédemment. Comment pouvez-vous définir les étapes que votre ville doit suivre dès lors pour évoluer vers la norme européenne?

Le point de référence des Villes d'intégration propose un cadre pour définir un plan de développement des activités de lutte contre les discriminations. Les facteurs clés du point de référence vous permettront de préciser les objectifs de votre plan. Les questions guide indiqueront les actions prioritaires à mener pour atteindre ces objectifs et vous permettront d'identifier, si vous le souhaitez, certains objectifs à «bénéfices rapides», de manière à ce que votre équipe et le public observent des résultats à court terme, et les objectifs demandant un travail de plus longue haleine. Enfin, le point de référence offre des exemples provenant d'autres villes et montrant concrètement comment des actions bien planifiées permettent d'atteindre les normes européennes en matière de lutte contre les discriminations.



LA NORME DES VILLES D'INTÉGRATION:

La ville prend les mesures nécessaires pour garantir que les migrants ne sont pas exclus, par discrimination, de l'accès à l'emploi, aux services, aux passations de marché et aux procédures d'appel d'offres de la municipalité.

L'Union européenne dispose d'un cadre législatif solide interdisant la discrimination, aussi bien directe qu'indirecte,¹ pour des motifs tels que la race ou l'origine ethnique. Cette réglementation comprend la Charte des droits fondamentaux, deux directives sur la lutte contre la discrimination et une proposition de directive contre la discrimination sur les services non liés à l'emploi. Toutefois, la protection contre la discrimination n'est pas encore devenue une réalité en Europe. La recherche montre que cela est dû à une transposition incomplète des instruments législatifs de l'UE dans certains États membres, à la faiblesse des organismes de protection des droits et à un manque de connaissance de ces droits. Comme le reconnaît la Charte des Villes d'intégration EUROCITIES, les villes ont un rôle important à jouer pour garantir que leurs habitants ne fassent pas l'objet de discrimination dans l'accès aux services et à l'emploi, et soient aidés dans la contestation de toutes discriminations auxquelles ils pourraient être confrontés dans la ville.

¹ On parle de discrimination directe lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable que les autres dans des circonstances similaires en raison d'une caractéristique particulière (telle que la race, le sexe ou l'âge). Les migrants peuvent être victimes de discrimination directe, par exemple, en cas de refus d'emploi ou de services en raison de leur origine ethnique ou de leur religion. On parle de discrimination indirecte lorsqu'une disposition apparemment non discriminatoire est appliquée à tous les postulants ou usagers de services, mais a pour effet d'exclure la majorité ou la totalité d'un groupe particulier.



L'ENGAGEMENT PUBLIC

01

La ville montre l'exemple en s'opposant à la discrimination contre les migrants et en faisant connaître son engagement envers l'égalité pour tous.

Une expression publique claire de l'engagement des dirigeants politiques déterminera et inspirera les activités du personnel municipal, des migrants et des intervenants externes à la municipalité. Cet engagement définira un contexte dans lequel des stratégies, des actions, des campagnes et des consultations pourront prendre place de manière efficace. Il constitue un point de référence non seulement pour la planification des services, mais également pour les personnes qui souhaitent aller au-delà du simple respect des règles pour trouver des solutions créatives aux problèmes.

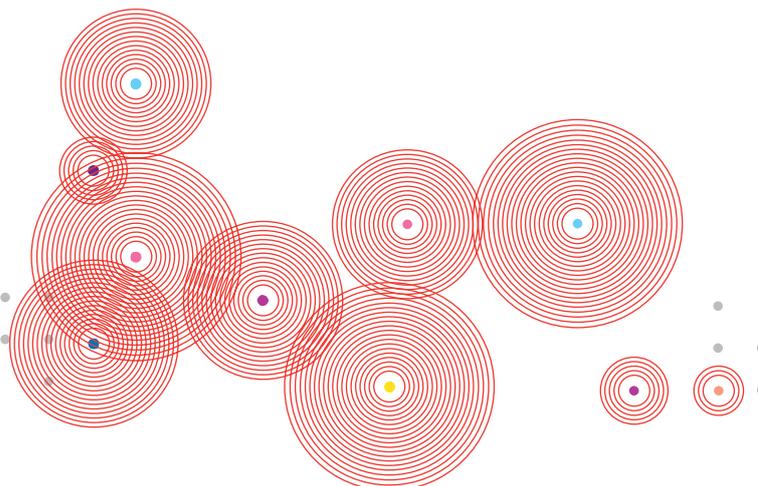
QUESTIONS GUIDES

- Existe-t-il une déclaration publique de l'engagement de la ville à combattre la discrimination contre les migrants?
- Les dirigeants politiques se réfèrent-ils fréquemment à cet engagement?
- Cet engagement détermine-t-il et inspire-t-il les activités du personnel municipal, des migrants et des acteurs non municipaux?
- Ces acteurs y font-ils référence et s'en servent-ils pour trouver des solutions créatives aux problèmes?

EXEMPLES

La ville de **Gand** est en tête de file en Europe pour la lutte contre la discrimination visant les migrants. L'énoncé de la mission de la ville, Gand 2020, considère la durabilité sociale comme un objectif stratégique prioritaire. L'engagement de la lutte contre la discrimination trouve un écho dans les déclarations publiques du maire qui favorisent l'égalité et l'inclusion des migrants. La ville de Gand a signé la Charte des Villes d'intégration EUROCITIES, fait partie de la Coalition européenne des villes contre le racisme (ECCAR) et a reçu le label belge Égalité Diversité.

La campagne de **Dublin** «Une ville, une population» menée par le bureau de l'intégration de la municipalité offre une déclaration formelle contre le racisme et la discrimination tout en favorisant l'inclusion et l'intégration de la population immigrée de la ville. La campagne transmet aux médias et au public le message que Dublin est une ville ouverte qui respecte et embrasse les différences, une ville accessible, sûre et équitable, qui refuse le racisme et la discrimination.



STRATÉGIE

02

La ville possède une stratégie en matière de lutte contre les discriminations qui identifie les migrants comme groupe cible.

Les droits des migrants ont peu de chances d'être respectés s'ils sont considérés comme un problème isolé. Pour être pleinement effectifs, ils doivent être replacés dans le contexte plus large d'une stratégie globale d'égalité des chances élaborée par la ville dans le cadre de ses activités essentielles et pleinement intégrée dans les actions et les programmes de la municipalité. Cette stratégie doit s'attaquer à la discrimination contre tous les groupes concernés, mais doit aussi identifier les migrants comme un groupe spécifique.

QUESTIONS GUIDES

- **Votre ville présente-t-elle un document stratégique qui regroupe toutes les mesures contre la discrimination, que ce soit dans le cadre d'une politique autonome ou dans le cadre des programmes stratégiques de la ville?**
- **Cette stratégie définit-elle les buts et les priorités de la ville dans ce domaine, des actions, des programmes, des échéances prioritaires et des responsables nommés pour ces actions?**
- **Cette stratégie identifie-t-elle les migrants comme groupe cible?**
- **Cette stratégie est-elle intégrée dans les activités essentielles de la ville?**
- **Les intervenants de l'administration municipale et des organismes partenaires ont-ils connaissance de cette stratégie et s'y réfèrent-ils dans leur travail?**

EXEMPLES

La ville de **Malmö** dispose d'une stratégie de lutte contre la discrimination qui vise à «rendre la discrimination visible, à lutter contre elle, et à promouvoir les droits de l'homme et l'égalité de traitement». Cette stratégie couvre la discrimination reposant sur le sexe, l'âge, le handicap, l'origine ethnique, la religion ou les croyances, l'orientation sexuelle et l'identité transgenre. Des mesures sont proposées dans le domaine de l'emploi, du logement, de la scolarité et la participation citoyenne, avec des actions décrites concrètement et des ressources affectées à leur suivi. L'exécutif de la ville supervise la mise en œuvre des actions de la stratégie par les autorités compétentes. La communication des rapports est transparente, avec une présentation annuelle sur le site Web de la ville qui se base sur une combinaison de tests, d'échantillonnages, de questionnaires et d'entretiens ciblés.

La ville d'**Amsterdam** a lancé en 2010 une stratégie destinée à lutter contre la discrimination fondée sur tous les motifs, notamment l'origine ethnique, la religion ou les croyances. L'une de ses actions principales est de faire connaître les différentes formes de discrimination et de sensibiliser le public sur la façon d'aborder et de signaler ces problèmes. La mise en œuvre de la stratégie est supervisée par le service du développement social et intégrée dans les services et les actions de la ville en lien, notamment, avec le marché du travail, l'éducation et la sécurité.

LA COORDINATION ET GOUVERNANCE

03

La ville a confié la responsabilité de la mise en œuvre de ses objectifs en matière de lutte contre les discriminations à une personne ou un organisme qui a suffisamment d'autorité pour assurer leur énonciation et la coordination des différents acteurs impliqués.

Pour être appliquée et suivie avec succès, la lutte contre la discrimination requiert une personne (ou un organisme) à qui il a été confié des responsabilités précises, le mandat et l'autorité suffisante pour la superviser et coordonner l'ensemble des acteurs impliqués.

QUESTIONS GUIDES

- **Qui est responsable de la mise en œuvre de la stratégie en matière de lutte contre les discriminations et/ou des objectifs de votre ville dans ce domaine?**
- **Est-ce que cette personne (ou cet organisme) a suffisamment d'autorité pour mener à bien cette mission?**
- **Est-ce que cette personne (ou cet organisme) a les ressources nécessaires pour en assurer la mise en œuvre?**
- **De quelle manière le travail des services et des bureaux se coordonne-t-il à l'intérieur et l'extérieur de la municipalité pour mettre en œuvre les objectifs stratégiques de la ville en matière de lutte contre les discriminations?**

EXEMPLE

La ville de **Nantes** a adopté un plan d'action pour améliorer les droits d'accès et l'intégration, l'accès à la citoyenneté, la prévention de la discrimination et du racisme, et l'adaptation des services pour répondre à l'augmentation de la proportion des migrants vivant dans la ville. La mise en œuvre du plan, de ses 12 objectifs opérationnels et de ses 42 actions est coordonnée par la délégation de l'égalité, de l'intégration et de la citoyenneté. Le plan définit également les responsabilités des différents secteurs de l'administration pour chaque objectif. En outre, le service des Ressources humaines de la ville est responsable de la gestion de la dimension interne de la diversité de la ville et de la politique de l'égalité des chances.

LA CONSULTATION DES MIGRANTS

04

La municipalité recherche l'avis des migrants sur l'efficacité de l'engagement de la ville en matière de lutte contre les discriminations.

La consultation des migrants sur l'efficacité et l'utilité des politiques de lutte contre les discriminations de la ville assure que cet engagement est régulièrement contrôlé, remis en question et amendé. Ces consultations peuvent s'intégrer à d'autres dispositifs de dialogue et de consultation avec les migrants et les organisations les représentant.

QUESTIONS GUIDES

- **Votre ville dispose-t-elle de mécanismes spécifiques de consultation des migrants à propos de la discrimination dont ils peuvent faire l'objet lors de l'accès aux services de la ville?**
- **Ces consultations contrôlent-elles régulièrement et/ou remettent-elles en question le travail en matière de lutte contre les discriminations mené par votre ville?**
- **Pouvez-vous citer des exemples de consultations ayant conduit à des changements de politiques et de pratiques de la ville?**

EXEMPLES

Lancé par la ville de **Nantes** en 2004, le Conseil nantais pour la citoyenneté des étrangers offre aux migrants la possibilité d'exercer leurs droits civiques locaux et de contribuer activement à la politique de la ville. Comprendant des représentants de la ville, des experts et des représentants élus des organisations œuvrant contre la discrimination et sur les questions d'intégration, le conseil contribue au dialogue civique de la ville en permettant un échange formel et constructif entre la ville et ses communautés de migrants en pleine croissance. Les recommandations du conseil ont contribué, entre autres, au développement des politiques d'égalité des chances, de lutte contre les discriminations et d'intégration. Un groupe de travail spécifique du conseil est chargé de superviser les questions liées à la lutte contre les discriminations.

La ville de **Gand** soutient le Conseil consultatif @REM, une structure formelle de consultation des migrants prise en charge par le service Intégration de la ville qui fournit des conseils à la municipalité et au Bureau de la protection sociale sur des questions spécifiques liées à la diversité ethnoculturelle. Ce Conseil, comprenant des représentants des migrants et des experts de l'éducation, de l'emploi et de la diversité culturelle émet des recommandations à la demande de la ville ou de sa propre initiative.

L'IMPLICATION DES ACTEURS NON MUNICIPAUX

05

La ville engage et mobilise des partenaires et des intervenants dans les secteurs publics, privés et tiers pour soutenir ses objectifs en matière de lutte contre les discriminations.

Les villes peuvent exercer une influence déterminante en dehors de leur domaine de compétence immédiat en incitant les ONG et les entreprises privées à contribuer à leur vision sur l'égalité des chances pour tous. Cela permet de trouver à leur tour des ressources nouvelles et des idées pour soutenir ce travail.

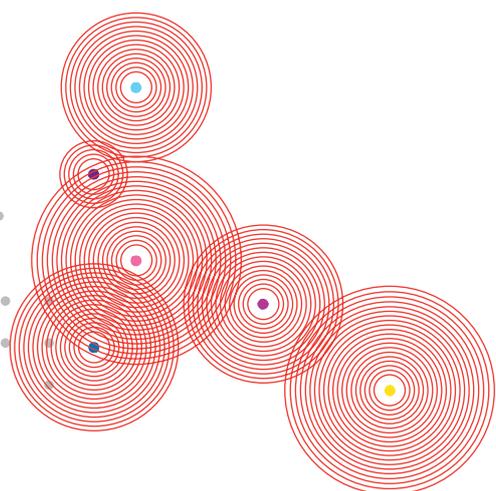
QUESTIONS GUIDES

- Comment votre ville cherche-t-elle à instiller des pratiques en matière de lutte contre les discriminations parmi les autres partenaires et acteurs locaux?
- Quelles mesures prend votre ville pour soutenir le travail en matière de lutte contre les discriminations, y compris dans des domaines où elle n'exerce aucune autorité directe?
- Est-ce que votre ville collabore avec les médias locaux pour faire en sorte que les migrants soient représentés équitablement?
- Comment votre ville récompense-t-elle les bonnes pratiques en matière de lutte contre les discriminations des entreprises locales et/ou de la société civile?

EXEMPLES

La ville de **Copenhague** a élaboré une Charte de la diversité que signent les organisations externes pour adhérer à la politique d'inclusion de la ville et qui fixe l'objectif ambitieux de devenir la «ville la plus accueillante d'Europe d'ici 2015». Cette initiative s'inscrit dans le cadre de l'objectif de la ville de mobiliser tous les secteurs et acteurs concernés tels que les entreprises privées, les établissements d'enseignement, les associations de logement, les organisations non gouvernementales, les médias, les bénévoles, les collectivités locales et les autres partenaires dans la mise en œuvre de sa stratégie. Les signataires de la Charte de la Diversité s'engagent, entre autres, à «soutenir les initiatives qui favorisent la diversité et l'inclusion, et qui luttent contre la discrimination à Copenhague». La Charte a été promue par les médias sociaux, ce qui a grandement attiré l'attention des habitants de la ville.

La ville de **Tampere** fait partie de RASMUS, un réseau national composé de représentants de plus de 30 organisations, y compris les associations locales de migrants et les autorités locales qui combattent le racisme et la xénophobie et souhaitent promouvoir la diversité et des droits de l'homme. Tampere utilise son implication dans ce réseau pour engager ses membres dans la planification et la mise en œuvre d'une semaine annuelle contre le racisme dans la ville, cofinancée par le gouvernement national et les municipalités.



06

La ville a une politique d'égalité des chances en termes d'emploi municipal qui garantit un traitement juste et équitable par les gestionnaires et les collègues.

En qualité d'employeur, la ville peut devenir un modèle important pour d'autres employeurs locaux. L'égalité des chances sur le marché du travail local ne peut être réalisée que si l'administration municipale elle-même s'avère être un employeur équitable.

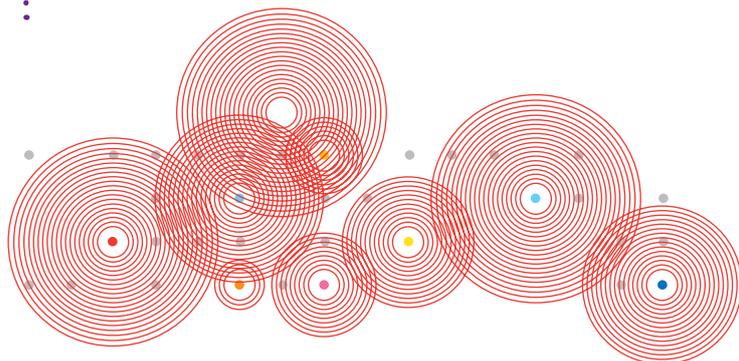
QUESTIONS GUIDES

- **Votre ville a-t-elle établi des politiques écrites de lutte contre les discriminations?**
- **Ces politiques comprennent-elles l'accès à un recours en cas de discrimination, à chacun des niveaux suivants?**
 - Le recrutement
 - La formation du personnel
 - Les relations sur le lieu de travail
- **Comment ces politiques sont-elles appliquées?**
- **Est-ce que votre ville met en œuvre des mesures visant à surmonter la discrimination (directe et indirecte) subie par les migrants?**
- **Si une loi adoptée à d'autres niveaux de l'État tend à provoquer des discriminations en matière d'emploi, votre ville prend-elle des mesures pour surmonter cet obstacle?**
- **Les migrants déclarent-ils observer un accès équitable aux services de l'emploi?**
- **Avez-vous des éléments montrant que vos politiques et procédures anti-discriminatoires en termes d'emploi servent de modèles de bonnes pratiques à d'autres employeurs locaux?**

EXEMPLES

Avec environ 38 000 employés, la ville d'**Helsinki** est l'un des plus gros employeurs de Finlande. Afin de surmonter le handicap de la langue, la Direction des Ressources humaines de la ville d'Helsinki coordonne une vaste gamme de cours de langue et de services linguistiques pour les migrants. Amiedu, une fondation détenue et financée par la ville, offre une formation en finnois deuxième langue pour les employés immigrants sur leur lieu de travail. Les cours sont adaptés aux besoins des employés et des gestionnaires et favorisent l'intégration dans le milieu de travail et la gestion de la diversité. Ceux qui obtiennent un bon niveau en finnois se voient offrir un large éventail de qualifications professionnelles qui leur permet d'avancer dans leur cheminement de carrière.

Rennes Métropole a organisé depuis 2010 un projet intitulé «Objectif Concours» pour contrecarrer la discrimination dans l'emploi à laquelle font face les diplômés de l'enseignement supérieur issus des quartiers les plus défavorisés de la ville. Le projet consiste en un système de tutorat où des stages sont offerts chaque année par la municipalité à 10 jeunes diplômés et qui comprennent une expérience de travail et l'encadrement par un responsable municipal tuteur. Cette expérience d'un emploi réel et le soutien personnalisé sont considérés comme des facteurs clés de succès dans les examens du secteur public, compensant ainsi les difficultés que connaissent certains candidats.



LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION DANS LES SERVICES ESSENTIELS

07

Les objectifs de la politique de lutte contre les discriminations sont intégrés dans les politiques et les services de la ville, résultant en des programmes d'action visant à assurer un accès équitable à tous les services essentiels tels que le logement, l'éducation (y compris la formation des adultes et l'apprentissage des langues), les loisirs, la santé, les services sociaux, les soins, l'emploi, les entreprises, la formation et la passation de marchés.

La stratégie d'égalité des chances devient efficace quand:

- Elle touche tous les domaines de l'activité municipale;
- Elle est intégrée dans la programmation de chaque service;
- Elle est admise par l'ensemble des membres du personnel comme une partie essentielle de leur travail;
- Elle permet un accès équitable aux services pour tous les usagers.

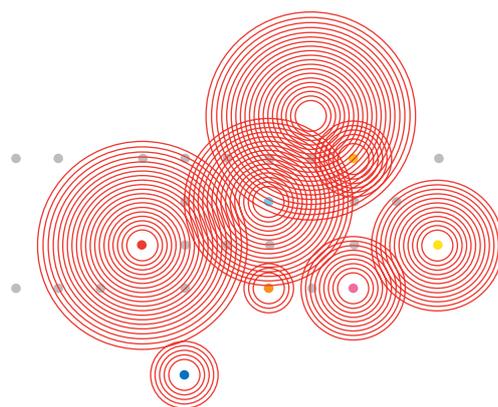
QUESTIONS GUIDES

- Est-ce que la stratégie en matière de lutte contre les discriminations a été mise en œuvre à tous les niveaux et dans tous les services?
- L'objectif de lutte contre les discriminations figure-t-il dans la planification de tous les services?
- Les objectifs en matière de lutte contre les discriminations sont-ils reconnus par l'ensemble du personnel comme un élément essentiel de leur travail?
- Lorsque la législation adoptée par d'autres niveaux de l'État peut restreindre l'accès aux services, votre ville œuvre-t-elle à minimiser ses effets négatifs potentiels en utilisant toutes les exemptions ou les pouvoirs discrétionnaires à sa disposition?
- Est-ce que votre ville travaille avec des partenaires pour développer l'accès équitable des migrants à tous les services locaux?
- Les migrants signalent-ils des niveaux de satisfaction similaires aux non-migrants quand ils sont interrogés sur leur expérience d'usagers des services?

EXEMPLES

La ville de **Gand** propose un service de traduction et d'interprétation utilisable gratuitement par les services municipaux, les fournisseurs de soins de santé, les établissements d'enseignement et les organismes de protection sociale dans le cadre de budgets-temps alloués. Selon les ONG locales et les fonctionnaires municipaux, ce service a amélioré considérablement l'accès des migrants aux services et facilité le travail des prestataires de services.

La ville de **Lublin** traite activement les questions de la discrimination et de la diversité dans l'éducation par des moyens légaux et d'autres ressources. Bien que la ville forme une communauté relativement homogène avec une très grande majorité de Polonais d'origine, la ville entreprend des actions pour combattre les préjugés et la discrimination, et favoriser le métissage ethnique/culturel dans les écoles de la ville. Elle a établi l'obligation pour les écoles de constituer des classes mixtes et d'intégrer les enfants roms avec les enfants issus du groupe majoritaire. Des formations interculturelles sont organisées pour les enseignants et les fonctionnaires, et la ville emploie des assistants interculturels pour travailler avec les élèves d'origines mixtes.



LA FORMATION DU PERSONNEL MUNICIPAL

08

Les employés municipaux sont formés et informés sur la législation luttant contre la discrimination et sur la manière de promouvoir l'égalité d'accès pour tous les usagers, y compris les migrants.

Le travail en matière de lutte contre les discriminations exige des compétences, et l'utilisation de techniques actualisées de détection et de traitement de la discrimination. Le personnel qui délivre les services a également besoin de connaître parfaitement les droits des migrants en matière de discrimination et de recours.

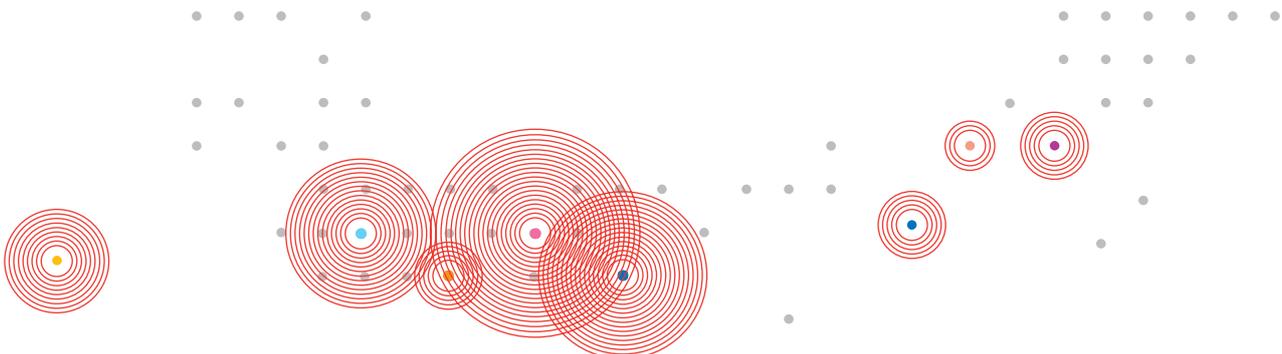
QUESTIONS GUIDES

- **Quelles mesures prend votre ville pour s'assurer que tous les nouveaux employés reçoivent une formation à la législation, aux mesures et aux techniques en matière de lutte contre les discriminations?**
- **Est-ce que cette formation tient spécifiquement compte des risques de discrimination contre les migrants?**
- **Votre personnel municipal reçoit-il régulièrement les actualisations de la législation, des mesures et des techniques en matière de lutte contre les discriminations?**
- **Le personnel peut-il utiliser ces connaissances pour favoriser l'accès des migrants aux services?**
- **Votre ville est-elle en mesure d'évaluer les effets de la formation du personnel dans ce domaine?**

EXEMPLES

La ville de **Vienne** offre plusieurs formations anti-discrimination à différents groupes cibles du personnel municipal. Ces formations portent sur la discrimination au sein de la municipalité et plus largement, au sein de la communauté, et couvrent des sujets tels que les types et les motifs de discriminations, la législation européenne, nationale et régionale relative à la discrimination et les mandats des institutions locales dans la lutte contre la discrimination. Des études de cas permettent d'appliquer le contenu des formations à la vie professionnelle quotidienne des participants.

La ville de **Madrid** sensibilise aux questions de discrimination et de xénophobie au sein de son personnel en incluant ces questions dans les cours de formation du personnel offerts par l'Institut de Formation et d'Études du gouvernement local de Madrid – un organisme qui propose des formations spécifiques aux personnes qui travaillent pour la municipalité. En outre, un programme destiné au personnel travaillant directement avec les migrants, comme chargés de mission, les travailleurs sociaux et autres, vise à accroître les connaissances et la sensibilisation aux questions de l'interculturalité et de la diversité parmi les gestionnaires municipaux à tous les niveaux.



LA SENSIBILISATION DES MIGRANTS À LEURS DROITS

09

La ville prend des mesures efficaces pour communiquer aux migrants des informations sur:
- leurs droits en matière de discrimination
- les moyens de trouver de l'aide et d'effectuer des recours quand ils estiment que leurs droits ont été bafoués.

Bien que les villes ne soient généralement pas responsables de la législation contre la discrimination ou de son application, elles peuvent financer et soutenir les ressources de sensibilisation qui informent les migrants sur leurs droits et leur permettent de prendre des mesures contre la discrimination dans tous les domaines de leur vie.

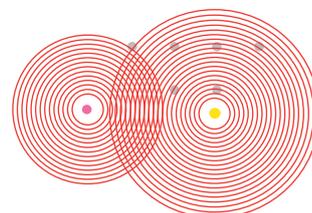
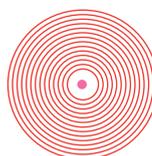
QUESTIONS GUIDES

- Est-ce que la stratégie de votre ville en matière de lutte contre les discriminations comprend l'objectif d'informer les migrants de leurs droits et quelles mesures prend la ville pour remplir cet objectif?
- Existe-t-il dans votre ville des comités de soutien ou des organisations qui permettent de lutter contre la discrimination?
- De quelle manière votre ville soutient-elle ce type de services?
- De quelle manière votre ville vérifie-t-elle, par exemple au moyen de sondages, que les migrants connaissent leurs droits?

EXEMPLES

La ville de **Gand** emploie un certain nombre de stratégies visant à accroître la connaissance de ses communautés sur leurs droits. L'Observatoire de la discrimination reçoit et examine les allégations de discrimination dans la ville. Les migrants peuvent se renseigner sur leurs droits dans les programmes d'intégration civique menés par Kom-Pas ou Transithuis, deux ONG soutenues par la ville. Le service juridique lui-même du service Intégration de la ville fournit également des informations sur les droits et les options en matière de statut juridique, contribuant ainsi à éviter certaines formes de discrimination. Il propose aux migrants des brochures et des sessions de formation sur leurs droits.

La ville d'**Amsterdam** a lancé en 2011 une campagne visant à lutter contre toutes les formes de discrimination. Des affiches, des dépliants, des spots d'information, des bracelets, des panneaux d'affichage et une page facebook ont décliné le slogan de la campagne: «La discrimination, Amsterdam veut en venir à bout». Une identité visuelle a été développée à cette occasion par une société de communication tandis que la ville a coordonné les actions principales, les manifestations et les événements. La deuxième phase de l'opération comprenait une campagne de communication commune avec les districts et les organismes municipaux.



LA PASSATION DE MARCHÉS

10

La ville a une politique efficace d'égalité des chances en matière de passation de marchés qui interdit la discrimination dans l'octroi de contrats municipaux et comprend l'accès possible à un recours des parties lésées.

En tant qu'acheteur de premier ordre de biens et services, la ville peut contribuer à l'intégration quand elle défend le principe d'égalité des chances dans ses politiques de passation de marchés. Elle peut faire en sorte que les entreprises détenues par des migrants ne soient pas désavantagées lorsqu'elles tentent de conclure des contrats avec le secteur public et faire affaire uniquement avec les entreprises qui respectent elles-mêmes la législation anti-discrimination.

QUESTIONS GUIDES

- **Comment votre ville veille-t-elle à ce que les fournisseurs migrants de biens et de services (c'est-à-dire, des entreprises dirigées par des migrants) aient un accès équitable à tous les processus de passation de marchés?**
- **Votre ville a-t-elle vérifié que ses processus de passation de marché ne recèlent pas d'obstacles cachés ou indirects (tels qu'une préférence pour les plus grandes entreprises ou celles établies depuis plus longtemps) qui empêchent les migrants d'entrer en concurrence en tant que fournisseurs?**
- **Votre ville surveille-t-elle ses processus de passation de marchés et en évalue-t-elle les résultats, en vue de les modifier, le cas échéant?**

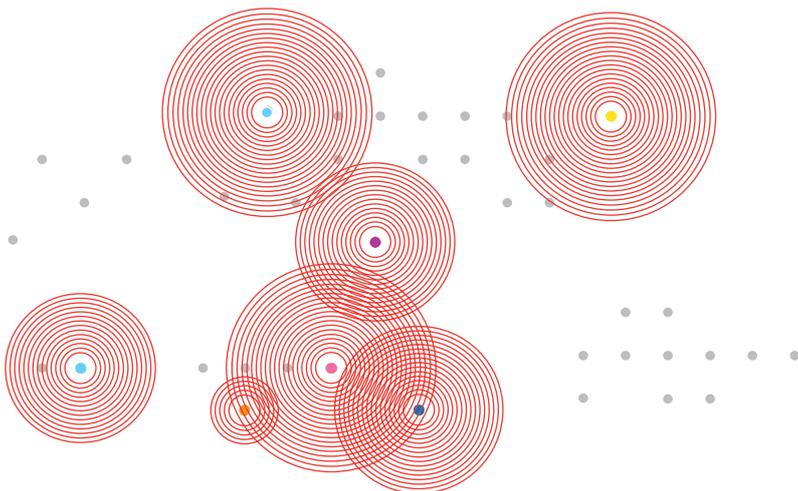
EXEMPLES

La ville de **Stockholm** a introduit en 2005 une clause anti-discrimination dans tous ses contrats d'approvisionnement en biens et services. Elle oblige tous les entrepreneurs à se conformer à la législation anti-discrimination en vigueur et à fournir des rapports écrits, sur demande, sur toutes les mesures prises pour l'égalité des chances. Les sous-traitants doivent satisfaire aux mêmes exigences et les entrepreneurs sont chargés d'y veiller. Si un fournisseur se révèle non conforme, la ville a le droit de résilier son contrat.

En 2010, la ville de **Gand** a été la première ville belge à introduire une clause anti-discrimination dans ses contrats avec tous les fournisseurs, exigeant que chaque société s'engage:

- à ne tolérer aucune forme de discrimination fondée sur le sexe, la nationalité, la race, la couleur de peau, l'origine ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, les convictions politiques, la langue, l'état de santé, le handicap, l'aspect physique, les facteurs génétiques ou l'origine sociale.
- à être accessible à tous
- à prévenir tout comportement discriminatoire au travail
- à respecter toutes les lois relatives à la non-discrimination et à l'égalité des droits
- à imposer les mêmes normes à tous les sous-traitants

Cette clause fait partie de la politique d'approvisionnement durable de la ville, qui cherche le meilleur rapport qualité-prix défini comme la combinaison optimale des coûts globaux et des avantages, et couvre donc des objectifs sociaux, environnementaux et d'autres intérêts, et vise à inculquer les valeurs de services publics dans les contrats.



LE SUIVI ET L'ÉVALUATION

11

La ville contrôle l'accès des migrants à tous les services essentiels, qu'ils soient gérés ou non par la municipalité; elle évalue les résultats des enquêtes et prend des mesures.

Pour savoir si une stratégie anti-discrimination fonctionne réellement sur le terrain et dans le but d'identifier les points faibles, il est essentiel que la ville mesure l'utilisation des services par les migrants et leur niveau de satisfaction par rapport à la population globale. Les informations nécessaires peuvent être difficiles à obtenir – par exemple, lorsque les services ne sont pas gérés directement par la ville elle-même, ou dans les pays où des enquêtes à l'échelle nationale ne fournissent pas ce type de données (notamment parce que l'idée d'enregistrer l'origine ethnique ou le pays d'origine n'est pas bien établie). Ainsi, la collecte de ces informations peut exiger des méthodes novatrices mises au point par la ville en concertation avec les partenaires locaux.

QUESTIONS GUIDES

- **Votre ville mène-t-elle des enquêtes régulières pour demander aux migrants de rendre compte de leur expérience concernant la discrimination à laquelle ils pourraient être confrontés?**
- **Ces enquêtes sont-elles intégrées dans les processus de planification de la ville?**
- **Votre ville contrôle-t-elle l'accès à ses services, notamment du point de vue de l'emploi municipal, en identifiant les migrants comme groupe cible?**
- **Analysez-vous régulièrement les résultats des enquêtes et des mesures de contrôle?**
- **Ces analyses font-elles partie des évaluations plus larges menées habituellement par votre ville?**
- **Ces analyses et évaluations conduisent-elles à des changements dans les pratiques de votre ville?**

EXEMPLE

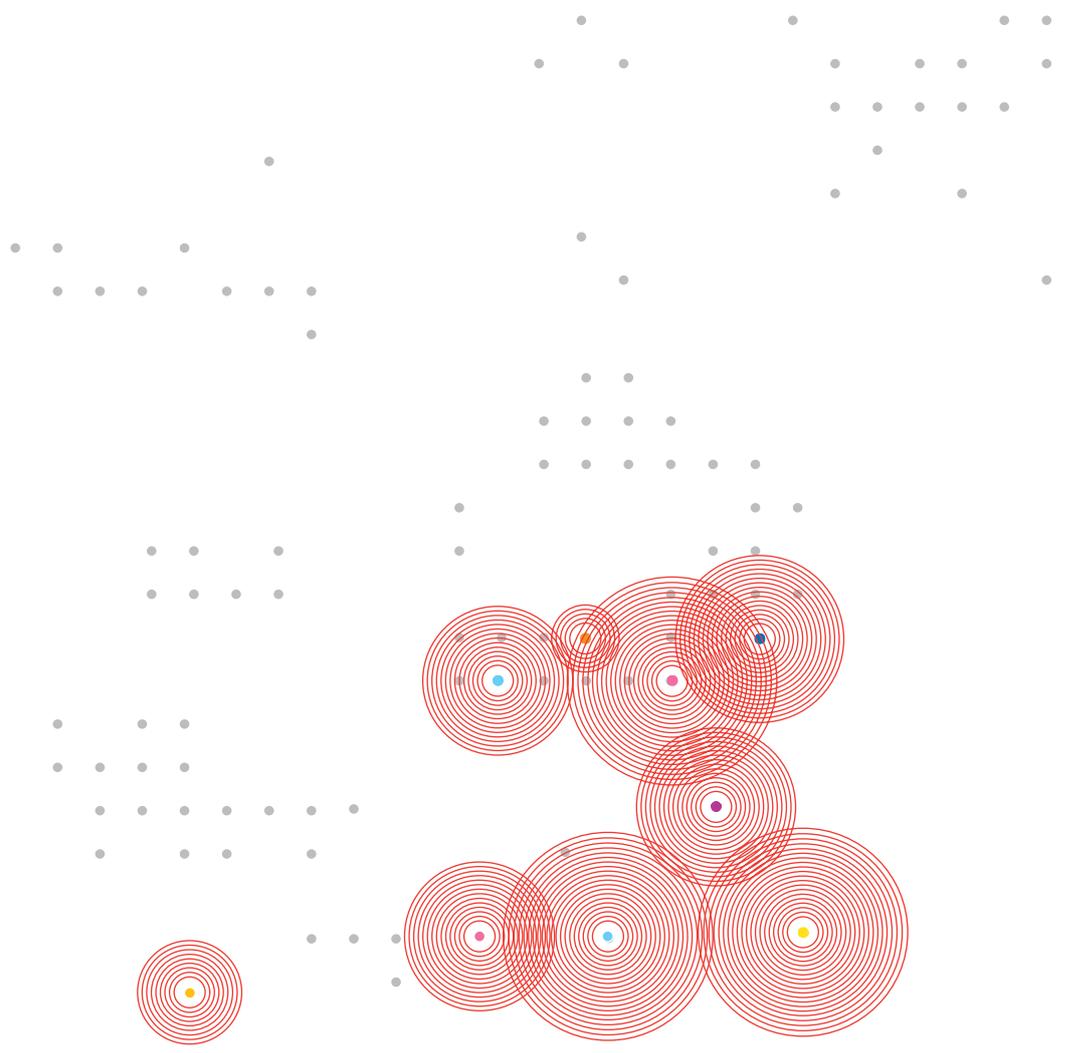
La ville de **Copenhague** dispose d'un large éventail de mécanismes pour établir un état des discriminations parmi sa population. La ville mène une enquête annuelle sur la discrimination au cours de laquelle elle interroge les citoyens sur leur expérience en matière de discrimination. Dans le passé, cette enquête a montré que les jeunes d'origine non danoise ont presque trois fois plus de risques d'être victimes de discrimination que les Danois d'origine. En outre, la ville recueille des renseignements sur le signalement de faits discriminatoires par le biais de son médiateur, d'une ligne d'assistance téléphonique et d'un processus de signalement anonyme sur page Web. La municipalité dispose ainsi d'un tableau général de la discrimination, ce qui lui permet de prendre note de situations existantes ou potentiellement émergentes de discrimination et de prendre les mesures adéquates.

Les facteurs contextuels

Voici une liste de facteurs qui peuvent affecter la capacité de votre ville à atteindre le point de référence. Vous pouvez vous référer à ces derniers en utilisant la boîte à outils pour expliquer le contexte particulier dans lequel opère votre ville pour atteindre la norme européenne.

FACTEUR CONTEXTUEL	EXEMPLES DES IMPLICATIONS DU FACTEUR
<ul style="list-style-type: none"> • Législation et politique nationale 	Répartition des compétences entre les administrations centrales et municipales; règles limitant le pouvoir de la ville en matière de prestation de services aux migrants ou la manière de proposer ces services.
<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilité des données 	Limites des sources de données quantitatives, ou le cas échéant, des informations qualitatives.
<ul style="list-style-type: none"> • Populations de migrants 	Histoire de la migration, y compris les évolutions récentes; constitution des populations migrantes actuelles (par exemple, besoins linguistiques, diversité, liens avec un établissement antérieur)
<ul style="list-style-type: none"> • Marché du travail et autres conditions économiques 	Taux de chômage et besoins en compétences des employeurs locaux, possibilités de travail indépendant.
<ul style="list-style-type: none"> • Ressources de la ville 	Disponibilité de ressources financières pour des actions d'intégration; modifications du budget.
<ul style="list-style-type: none"> • Situation politique de la ville 	Contrôle politique au sein de l'administration municipale; politiques de la ville en matière de migration et d'intégration; perspectives électorales.
<ul style="list-style-type: none"> • Société civile dans la ville 	Niveau de développement de la société civile dans la ville, regroupant aussi bien les organisations dirigées par des migrants que les autres; degré d'engagement dans le processus décisionnel municipal.





À propos de MIXITÉS:

MIXITÉS était initialement un projet de partage de connaissances qui s'est déroulé de la fin de l'année 2010 à mai 2012 et par lequel les villes ont découvert comment elles pouvaient respecter au mieux leur engagement dans la Charte des Villes d'intégration EUROCITIES. MIXITÉS a ainsi exploré trois thèmes issus de la Charte, en développant des références détaillées des éléments essentiels et de meilleures pratiques pour chacun d'entre eux. Ces références ont ensuite servi à évaluer les expériences menées sur le terrain dans les villes européennes grâce à des examens par des pairs.

La ville d'accueil faisant l'objet d'un examen par des pairs a pu prendre connaissance de ses forces et de ses faiblesses dans le domaine du travail d'intégration de par une comparaison au point de référence. De plus, en appliquant les références sur le terrain d'une ville spécifique, MIXITÉS a eu la possibilité de les tester, de les améliorer et de les développer avant de les intégrer dans ses boîtes à outils afin qu'ils puissent servir d'instruments efficaces de mise en œuvre de la Charte dans toute l'Europe.

MIXITÉS a été mis en œuvre par un groupement coordonné par EUROCITIES, 16 collectivités locales issues de 12 états membres ainsi que des chefs experts, le Conseil berlinois pour l'intégration et la migration et MigrationWork CIC.

De quelle manière les boîtes à outils des Villes d'intégration s'insèrent-elles dans le contexte plus large de l'Union européenne?

L'Agenda européen pour l'intégration 2011 promeut le rôle de l'Union européenne qui fournit un cadre pour le suivi, la référencement et l'échange de bonnes pratiques sur l'intégration des migrants à différents niveaux administratifs. Les boîtes à outils EUROCITIES complètent les modules européens sur l'intégration.

Ces outils, références et modules sur l'intégration des migrants (en plus de ceux développés par d'autres projets ou réseaux) montrent l'engagement continu de nombreuses autorités publiques et d'ONG pour le partage des connaissances, l'évaluation et l'amélioration des politiques d'intégration des migrants en Europe.



Square de Meeûs 1
1000 Bruxelles
Belgique
Tél.: +32 2 552 08 88
info@eurocities.eu
www.eurocities.eu

