



LE DÉFI « LA DIVERSITÉ EST UN ATOUT »

Les initiatives
sélectionnées

Cérémonie de remise de prix :
24 mars 2015

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

LE DÉFI « LA DIVERSITÉ EST UN ATOUT »

Les initiatives sélectionnées

Cérémonie de remise de prix :
24 mars 2015

Edition anglaise:
Diversity Advantage Challenge

Les vues exprimées dans cet ouvrage sont de la responsabilité de (des) (l')auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement la ligne officielle du Conseil de l'Europe.

Toute demande de reproduction ou de traduction de tout ou d'une partie de ce document doit être adressée à la Direction de la communication (F 67075 Strasbourg ou publishing@coe.int). Toute autre correspondance relative à ce document doit être adressée à la Direction de la gouvernance démocratique.

Couverture et mise en page:
Service de la production des documents
et des publications (SPDP),
Conseil de l'Europe

© Conseil de l'Europe, mars 2015
Imprimé dans les ateliers sdu Conseil de l'Europe

Le Conseil de l'Europe défend une nouvelle façon de gérer des sociétés de plus en plus marquées par la diversité. Cette nouvelle approche repose sur l'idée que la diversité est un atout.

De quoi s'agit-il ?

- ▶ La diversité n'est pas une menace : si elle est gérée de façon pertinente et dans un esprit d'inclusion, elle peut apporter aux entreprises, aux organisations et aux populations des avantages compétitifs ;
- ▶ S'approprier la diversité n'est pas un artifice promotionnel visant à valoriser une entreprise, une organisation ou une ville, c'est une philosophie pour la gouvernance, la gestion et la prise de décision.

Le défi « La diversité est un atout »

- ▶ est un moyen de sensibiliser l'opinion publique et les décideurs aux avantages de la diversité, et de présenter un grand nombre d'exemples sur la façon dont des organisations, des entreprises et des villes ont tiré profit de la diversité en concevant des projets, des services, des idées et des initiatives innovants. Ce défi aidera à mieux comprendre dans quelles conditions la diversité devient un facteur d'innovation, et ce qu'il convient de faire et de ne pas faire en la matière ;
- ▶ est un concours visant à récompenser les meilleures expériences pratiques qui illustrent la participation réussie de personnes de cultures différentes (cultures ethniques, religieuses, linguistiques) à la conception de produits, de services, de politiques, de projets et d'initiatives innovants. Ces récits doivent démontrer comment il est possible de faire de la diversité culturelle un avantage pour les entreprises, les organisations et les populations.

Le 27 novembre 2014, le jury du défi « La diversité est un atout » a pré-sélectionné 15 initiatives parmi les 63 candidatures reçues lors de sa première délibération. Les 15 projets sont présentés ci-dessous par ordre alphabétique (anglais) des pays. En janvier, le jury a sélectionné les 5 finalistes.

Table des matières

1. Diversity Media Week (Autriche)	6
2. Ordinary Heroes (Bosnie-Herzégovine) – Finaliste	8
3. La diversité à l'œuvre : des habitants charpentiers d'une nouvelle dynamique dans leur quartier! (France) – Finaliste	10
4. Un monde de cliché(s) (France)	12
5. Give something back to Berlin (Allemagne)	14
6. Neue Deutsche Medienmacher – for more diversity in the media (Germany) – Finaliste	16
7. Über den Tellerrand kochen (Allemagne)	18
8. Lublin Regional Immigrant Support Network III (Pologne)	20
9. Community Policing Safer Ameixoeira (Portugal)	22
10. « Festival O Bairro i o Mundo » – Loures (Portugal) – Finaliste	24
11. « Ateneu in the street » (Espagne)	26
12. XEIX, Fostering Intercultural relations around local businesses (Espagne) – Finaliste	28
13. LärOlika (Suède)	30
14. Equalisters (Suède)	32
15. Places of Welcome (Royaume-Uni)	34
Critères et cérémonie de remise de prix	36
Le jury	38
Les partenaires	41

1. Diversity Media Week (Autriche)

Objectif

The Diversity Media Week est un événement annuel organisé en Autriche. L'objectif principal est d'échanger et de débattre de l'importance de la diversité et de l'inclusion dans nos sociétés, et plus particulièrement dans les médias grand public.

Méthode

Les médias autrichiens, grand public ou non, des journalistes, des experts des médias, des étudiants et des personnes intéressées, avec un parcours lié à la diversité ou pas, sont invités à prendre part à des discussions, des ateliers, des jeux et des conférences. Durant cette semaine, les médias sont invités à faire un rapport sur le sujet de leur choix en lien avec la diversité. Nous tentons ainsi d'offrir l'opportunité aux personnes issues de cultures différentes d'être les acteurs de l'actualité et pas seulement les spectateurs qu'elles ont l'habitude d'être.

Résultats atteints

En Autriche, les personnes travaillant dans le domaine de la diversité le font encore de façon isolée. Chacun évoluant dans une sorte de « ghetto » professionnel et faisant du lobbying pour sa propre cause uniquement. La Diversity Media Week est le premier événement et la toute première plateforme à rassembler l'ensemble des organisations, des personnes et des institutions travaillant dans les domaines de la diversité – avec les médias comme dénominateur commun – afin de joindre leurs efforts pour que la diversité soit perçue comme un ensemble uni et non fragmenté.



Défis

Les plus grands défis rencontrés ont été de faire comprendre et de convaincre les personnes travaillant dans un secteur où la diversité est présente de ne pas considérer celle-ci comme l'élément le plus important. Notre projet ainsi que les autres dimensions de la diversité sont d'une importance égale et sont des défis auxquels il faut faire face simultanément.

En quoi l'atout de la diversité a-t-il contribué à la réussite de votre projet ?

Ce projet a commencé en tant que plateforme des médias des migrants en Autriche en 2008. Au cours de notre travail, nous avons réalisé que nous étions en train de travailler sur un aspect seulement de la dimension de la diversité: l'origine ethnique. Sous ce terme, se profile également la question des jeunes, des personnes âgées, des femmes handicapées, des migrants, des orientations sexuelles différentes et aussi des religions différentes. A l'image de la pluralité de la société, notre succès a démarré lorsque nous avons commencé à intégrer ces différentes dimensions dans notre travail.

Site internet

<http://www.m-media.or.at/diversitymediaweek/>

2. Ordinary Heroes (Bosnie-Herzégovine)

Objectif

Faciliter le dialogue interculturel, mais aussi la compréhension et la coopération mutuelle qui contribueront à la réconciliation et à une paix durable en Bosnie-Herzégovine et dans la grande région des Balkans.

Méthode

Ordinary Heroes est un projet multimédia de consolidation de la paix qui raconte les histoires des sauveteurs du monde entier, afin de promouvoir une meilleure compréhension interculturelle. Le projet se compose de plusieurs éléments tels que des documentaires mettant en avant les témoignages de sauveteurs et de personnes qu'ils ont sauvées; des ateliers visant à ce que les jeunes s'engagent dans des activités autour de thèmes comme la justice transitionnelle, les discriminations et le courage; une exposition photographique itinérante de portraits et de témoignages de sauveteurs de l'Holocauste ou de sauveteurs en provenance du Cambodge, du Rwanda et de Bosnie. Enfin, un événement régional d'une durée de 6 jours est organisé pour 200 jeunes et activistes qui utilisent plusieurs formes de médias afin de mettre en lumière les actions héroïques de personnes qui ont agi pour la vie d'autrui dans une situation de danger.

Résultats atteints

Grâce au projet Ordinary Heroes, le Post-Conflict Research Centre (PCRC) a impliqué plus de 500 jeunes venant de Bosnie et des Balkans. Les documentaires relatifs au projet seront prochainement diffusés sur la chaîne Al Jazeera Balkans, dans le cadre du programme « Régioscope » suivi en moyenne par 500 000 spectateurs dans toute la région. Ce projet a aussi remporté le Prix de l'innovation interculturelle 2014 remis par l'Alliance des civilisations des Nations Unies et le groupe BMW.



Défis

À la suite de la guerre des années 1990, les groupes ethniques constituant la Bosnie (des Bosniaques musulmans, des Serbes et des Croates) vivent essentiellement dans des régions ethniquement exclusives, isolés les uns des autres. Le principal défi du PCRC est de réunir ces groupes divisés et de les aider à surmonter la méfiance réciproque qui peut exister entre eux et qui constitue un obstacle à une paix durable.

En quoi l'atout de la diversité a-t-il contribué à la réussite de votre projet ?

Le projet Ordinary Heroes intègre les histoires de sauveteurs bosniaques, mais propose aussi des histoires provenant de l'Holocauste, du Rwanda et du Cambodge. La diversité des cultures des sauveteurs rend ce projet applicable dans différentes situations à travers le monde.

Site internet

<http://p-crc.org/ordinary-heroes/>

3. La diversité à l'œuvre : des habitants charpentiers d'une nouvelle dynamique dans leur quartier! (France)

Objectif

VoisinMalin vise à insuffler une dynamique positive et à recréer du lien dans les quartiers prioritaires, en rendant les habitants acteurs du changement et en comblant la distance qui les sépare des institutions.

Méthode

L'« empowerment » des habitants des quartiers, issus de cultures et d'origines diverses, est au cœur du projet et l'ingrédient principal de sa réussite. VoisinMalin mobilise un réseau d'habitants-leaders – les Voisins – recrutés et formés pour aller à la rencontre d'autres habitants, essentiellement en porte-à-porte. Ils donnent des clés d'accès et des solutions sur des sujets de la vie quotidienne (transports, accès aux droits, santé, éducation, précarité énergétique, habitat, cadre de vie). Les Voisins sont représentatifs des habitants du quartier en termes de langues parlées, de situations, d'expériences. La complémentarité de leurs profils et leur participation active au sein de la structure sont également déterminantes. VoisinMalin valorise la compétence de leadership de ces habitants qui sont habituellement considérés comme un problème et une charge.

Résultats atteints

En quatre ans, 50 Voisins ont établi un contact et une relation de confiance avec environ 30 000 habitants, dont certains en situation d'isolement. Les Voisins arrivent à voir 80% des habitants d'un quartier, qu'ils entraînent vers plus d'autonomie, de participation à la vie du



quartier et d'entraide. L'écoute active des besoins des habitants améliore l'appropriation des services de proximité et permet d'inventer des solutions plus adaptées.

Défis

Dans ces quartiers, les dynamiques de solidarité sont en panne et les habitants vivent de plus en plus repliés sur eux-mêmes. Ils ne sont pas suffisamment acteurs de la transformation du quartier car ils ne s'approprient pas les projets ou les nouvelles pratiques proposés. Il n'existe pas de réelle communication avec les entreprises et institutions ou alors cette communication est déconnectée des préoccupations et pratiques propres des habitants.

En quoi l'atout de la diversité a-t-il contribué à la réussite de votre projet ?

C'est grâce à la diversité de nos Voisins et à leur rapport de « pair à pair » que nous arrivons à toucher la quasi-totalité des habitants et à leur donner l'audace de se mettre en mouvement. A l'image des habitants qu'ils rencontrent, les Voisins sont légitimes et les conseillent dans un climat de confiance, au lieu de les culpabiliser.

Site internet

www.voisin-malin.fr

4. Un monde de cliché(s) (France)

Objectif

Examiner les stéréotypes dans une réflexion collective, en donnant la parole à des personnes de différentes cultures, sur des thématiques variées en lien avec des « clichés ».

Méthode

Nous avons organisé un concours photo en 25 langues sur internet; ces photos devaient démentir un cliché et être accompagnées d'une courte légende. Il s'agissait d'utiliser les possibilités qu'offre internet pour renouveler les échanges sociaux. Nous avons fait le choix de laisser cette parole ouverte et non censurée. Nous avons exposé les 10 photos gagnantes en 250 exemplaires dans plus d'une cinquantaine de lieux.

Résultats atteints

Notre site web a été consulté par des internautes de 54 pays différents et nous avons reçu 116 photos. Par la suite, le projet s'est décliné en une exposition, un livre intitulé Un monde de cliché(s), un atelier pour les collèves de la région d'Alsace (21 lycées, 25 interventions, 850 élèves) et un café linguistique qui s'est tenu 3 fois par mois (environ 1000 participants pour 200 heures d'animation).



CLICHÉ !

Défis

Nous avons beaucoup appris avec ce projet, cela nous a permis de tisser des liens et de montrer, par des retours sur sondage, que les stéréotypes sont le résultat d'une construction sociale. Nous nous préparons pour la suite à la création d'outils de réflexion et d'engagement.

En quoi l'atout de la diversité a-t-il contribué à la réussite de votre projet ?

Nous avons constaté une volonté des participants de transmettre une réflexion sur le vivre ensemble et sur la différence porteuse de richesses. Les idées et les forces des uns et des unes animent et entraînent celles des autres. C'est ainsi que se concrétise l'idée de tisser des liens qui est l'idée phare du mode d'action de Travailler ensemble Jeunes et en engagé-e-s (TEJE).

Site internet

<http://www.teje.fr>

5. Give something back to Berlin (Allemagne)

Objectif

Give something back to Berlin (GSBTB) est une plateforme d'intégration urbaine qui vise à renforcer la cohésion sociale à travers la création et la promotion de nouvelles formes d'intégration des jeunes et, plus généralement, des migrants afin que ces derniers participent à la vie publique de leur ville et des communautés locales. Cela à travers des opportunités d'actions bénévoles ou en les incitant à trouver des solutions aux problèmes sociaux, à créer des réseaux de diversité et de participation à la vie publique.

Méthode

Grâce à notre plateforme en ligne d'actions conviviales, GSBTB permet aux individus de se connecter à un large éventail de projets bénévoles locaux. Nous initions également nos propres programmes sociaux, plus vastes et novateurs grâce à la cocréation participative entre les individus, les organisations sociales et les diverses scènes créatives berlinoises. Nous sommes en mesure de combler les lacunes qui existent entre les différentes communautés de Berlin et, en particulier, d'aider les nouveaux migrants à s'intégrer dans la ville grâce à un cadre unique qui permet une participation active et un engagement social à travers des témoignages en ligne enthousiastes et en sensibilisant la communauté au discours social, culturel et politique pertinent. Grâce à notre méthode, nous transformons des intérêts en ligne en engagements actifs et réels. L'ensemble de ces résultats tend à abaisser les barrières sociales et à aider différents mondes à se rencontrer.

Résultats atteints

Au cours des dix-huit derniers mois, nous avons réussi à impliquer quelque 400 nouveaux Berlinoises de 35 pays, dans plus de 50 projets sociaux à travers la ville. Nous avons gagné un certain nombre de prix et avons été cités souvent dans des médias nationaux et internationaux comme exemple d'une nouvelle forme de promotion d'intégration et



de participation urbaine, transmettant ainsi le message de migrants dans le monde comme étant une force positive pour le bien social. Nous avons également été approchés par d'autres structures afin d'étudier les possibilités d'exporter notre modèle unique à d'autres villes.

Défis

En raison d'un vif intérêt pour notre projet, nous sommes aujourd'hui incapables de répondre à toutes les demandes de renseignements. Plusieurs acteurs clés du secteur des start-ups internationales, par exemple, nous ont approchés pour lancer des programmes de bénévolat pour leurs employés. Berlin, en tant que ville pauvre, gère des structures de financement public qui n'ont pas suffisamment de moyens pour des initiatives comme la nôtre, ce qui limite son potentiel impact social.

En quoi l'atout de la diversité a-t-il contribué à la réussite de votre projet ?

L'avantage évident de la diversité est la curiosité qu'elle suscite, l'énergie et les compétences que les gens apportent non seulement pour la ville et les nouveaux quartiers, mais aussi à notre projet. Ces expériences de vie uniques venant de tous les coins de la planète peuvent être utilisées pour créer de nouvelles idées permettant la résolution de problèmes sociaux, l'autonomisation et la création de liens au sein des communautés locales.

Site internet

www.givesomethingbacktoberlin.com

6. Neue Deutsche Medienmacher – for more diversity in the media (Germany)

Objectif

1. Augmenter le nombre de journalistes d'horizons ethniques différents dans les médias grand public allemands.
2. Sensibiliser les médias aux formulations qui peuvent être discriminatoires et proposer des alternatives.

Méthode

L'une des méthodes que nous utilisons est un programme de mentorat, lancé en 2010, dans lequel nous faisons appel à des journalistes établis et à des professionnels renommés des médias pour jouer le rôle de mentors à l'égard de jeunes journalistes issus de l'immigration. Les mentors guident ces personnes pendant une année, offrent un aperçu et les conseillent sur des questions relatives aux carrières du journalisme. Les autres méthodes que nous employons sont: notre présence continue aux débats nationaux sur des sujets liés à nos objectifs; nous publions des recommandations, participons à des tables rondes et offrons également des ateliers pour différents groupes d'individus. Tout récemment, nous avons publié un glossaire que nous allons distribuer aux principaux médias et prévoyons d'en assurer le suivi dans nos ateliers au cours de l'année à venir.

Résultats atteints

Pour n'en citer que quelques-uns: notre programme de mentorat a été loué par Angela Merkel. Notre glossaire, publié très récemment, jouit d'une très bonne couverture médiatique et plusieurs exemplaires ont été commandés par plusieurs institutions. De nombreux journalistes se sont inscrits pour avoir accès à Vielfaltfinder, notre base de données réalisée par des experts (venant tous d'origine ethnique différente).



Défis

Sécuriser notre base de données de sorte qu'elle ne puisse être consultée que par les journalistes inscrits, et cela afin de protéger l'identité des experts y figurant. En tant que groupe ou individu, nous devons régulièrement faire face à des critiques venant de personnalités situées à droite de l'échiquier politique. Actuellement, notre glossaire fait l'objet d'attaques de conservateurs extrémistes. Enfin, notre engagement est fondé sur le volontariat, ce qui constitue également un défi supplémentaire car nous manquons régulièrement de financement pour les projets.

En quoi l'atout de la diversité a-t-il contribué à la réussite de votre projet ?

Nous sommes fiers d'avoir été sélectionnés parmi les finalistes, montrant ainsi que nos efforts n'ont pas été vains. Dans le cas où nous gagnerions le prix «La diversité est un atout», la récompense nous aidera à organiser des ateliers et à distribuer notre nouveau glossaire à des professionnels des médias durant l'année 2015.

Site internet

www.neuemedienmacher.de

7. Über den Tellerrand kochen (Allemagne)

Objectif

Nous créons une sensibilisation à la diversité et à la richesse culturelle de nos frères humains, et nous organisons des rencontres utiles entre autochtones et réfugiés lors de cours de cuisine.

Méthode

Nous pensons qu'il est important d'offrir des opportunités d'échanges entre réfugiés et autochtones qui partagent un centre d'intérêt et qui travaillent ensemble sur un projet commun, afin d'établir des relations personnelles durables et une confiance mutuelle. Grâce à notre livre *Recipes for a better us*, nous atteignons et sensibilisons le grand public sur le sujet du vivre ensemble. Dans nos cours de cuisine, chaque réfugié est reconnu pour ses talents de cuisinier et les populations locales aiment s'immerger dans une nouvelle culture et sa nourriture. Via les réunions régulières de la communauté, nous créons une plateforme pour que les personnes puissent se rencontrer, s'identifier à d'autres cultures et créer des réseaux bénéfiques d'assistance mutuelle entre réfugiés et ressortissants.

Résultats atteints

Avec nos événements et plus de 6000 livres de cuisine vendus, nous participons activement et de façon constante à la sensibilisation des problématiques liées à la diversité en Allemagne. Grâce à des cours de cuisine et aux projets communautaires, nous avons créé un vaste réseau de partenaires, réuni des centaines de personnes de cultures différentes et créé autant de rencontres entre des habitants et des réfugiés dans toute l'Allemagne.



Défis

Sensibiliser des personnes qui ne sont pas encore engagées socialement en abordant avec elles des questions abstraites sur les réfugiés et l'asile dans une perspective positive peut avoir un grand impact, mais n'est néanmoins pas toujours facile. En outre, malgré des retours positifs, l'augmentation et la diversification de nos ressources financières demeurent un défi. Tous nos membres ont travaillé bénévolement jusqu'à présent.

En quoi l'atout de la diversité a-t-il contribué à la réussite de votre projet ?

Cuisiner relève du domaine de la culture, et la culture est par définition quelque chose de pluriel. C'est pourquoi nous utilisons la cuisine pour promouvoir l'intégration des réfugiés dans la société, un acte qui place les étrangers sur un pied d'égalité et qui leur permet de nouer des liens d'amitié.

Site internet

www.ueberdentellerrandkochen.de

8. Lublin Regional Immigrant Support Network III (Pologne)

Objectif

Faire de la diversité un arc-en-ciel apprécié, une réalité, un axiome reconnu. La survie d'une couleur dépend de la survie des autres. A ce titre, Lublin est un exemple mondial d'altérité.

Méthode

Le choix d'une équipe multinationale avec des personnes venant de cultures, de continents et de religions différents démontre le potentiel élevé de la diversité. A travers notre projet, nous impliquons des étrangers qui vivent, travaillent ou étudient à Lublin, dans notre patrimoine culturel, musical, social, linguistique, sportif et caritatif. Nous avons de ce fait une approche pragmatique qui permet à la population locale (qui n'avait jusqu'ici pas eu l'occasion de rencontrer des étrangers) d'interagir directement avec des personnes venant des quatre coins du monde. Par ailleurs, nous donnons également aux étrangers des bons d'achats, après avoir passé des contrats avec des responsables du secteur commercial, afin d'offrir à ces personnes des réductions ou des offres spéciales. Cela constitue un point de repère du mécanisme de rapprochement que nous suivons : les deux groupes ayant fait part de leur désir de développer plus d'interactions mutuelles.

Résultats atteints

Tout d'abord, nous avons prouvé, contrairement aux idées reçues, que la diversité n'est pas un désavantage : une équipe multiculturelle est plus créative. Deuxièmement, nous avons rompu l'isolement de centaines (voire de milliers) d'étrangers qui vivent ici et nous leur avons permis d'affirmer leur singularité et leurs différences. Troisièmement, nous avons observé un changement de mentalité de la population locale vis-à-vis de la présence d'étrangers et de leurs traditions, allant vers un désir d'enrichissement et d'auto-découverte.



Défis

Nous avons rencontré quelques incidents d'ordre privé avec des personnes figées dans leur a priori, mais cela n'a pas dégénéré. Un des défis fut d'arriver à impliquer des partenaires commerciaux dans notre projet. Dès le départ, l'ensemble des partenaires pensaient que nous leur demandions un soutien financier. Il a parfois fallu être patient et faire preuve de pédagogie pour que les intentions de notre démarche soient bien comprises. Néanmoins, jusqu'ici nous pensons que nous gérons cette situation plutôt bien.

En quoi l'atout de la diversité a-t-il contribué à la réussite de votre projet ?

En nous présentant nous-mêmes comme un exemple vivant de la réussite de la diversité. Nous sommes en effet le seul projet à Lublin – et plus globalement en Pologne – à conduire ce type d'activités. Enfin, nous sommes devenus un phénomène contagieux avec des Ukrainiens, Syriens et Polonais qui collaborent étroitement et avec attention.

Site internet

<http://www.loginlublin.pl/>

9. Community Policing Safer Ameixoeira (Portugal)

Objectif

Ce projet a pour but de prévenir et de combattre les problèmes d'insécurité locale en collaboration étroite avec des partenaires locaux, des médiateurs communautaires, des résidents ainsi que des représentants de l'ensemble des milieux culturels de la communauté d'Ameixoeira.

Méthode

Les agents de police d'Ameixoeira travaillent étroitement avec les médiateurs de la communauté d'Ameixoeira qui ont participé à la phase initiale de formation des officiers de police, puis à la présentation des équipes de police et de leur mission à la population locale. Cette articulation contribue à accroître la sensibilisation des agents de police aux différentes identités culturelles sur le territoire et, de ce fait, améliore la confiance des agents pour faire face et résoudre les conflits. Cela les aide à être mieux préparés pour la gestion, le règlement et surtout la prévention de cette insécurité. Ainsi, cette coopération sur le terrain améliore les capacités de communication des agents de police, facilite le développement d'une relation de confiance avec la population lors de leurs patrouilles quotidiennes à pied, les aidant ainsi à appréhender la diversité de manière positive.

Résultats atteints

Une amélioration de la relation entre la police et les résidents, et un partage accru des connaissances entre les partenaires, permettant de répondre plus efficacement aux préoccupations de la population. La coopération étroite avec les médiateurs de la communauté donne à la police une meilleure connaissance des principaux problèmes d'insé-



curité ressentis par les groupes de la communauté qui, généralement, ne communiquent pas avec la police.

Défis

Les principaux défis sont liés à la capacité de la police à inclure les différents points de vue de la population, tout en évaluant les problèmes de sécurité. La crainte de représailles est toujours ressentie par les groupes les plus vulnérables de la communauté. Un autre défi est la viabilité du projet des médiateurs communautaires et la capacité de la police à continuer de développer des formations sur les compétences interculturelles.

En quoi l'atout de la diversité a-t-il contribué à la réussite de votre projet ?

La police, qui agit dans divers contextes culturels, bénéficie de la coopération étroite des médiateurs qui facilitent le processus de sensibilisation des agents de police à la diversité culturelle et à la façon de l'aborder positivement, améliorant ainsi les relations entre policiers et citoyens.

Site internet

<http://pm.cm-lisboa.pt>

10. « Festival O Bairro i o Mundo » – Loures (Portugal)

Objectif

Changer l'image des quartiers dits « défavorisés », mettre fin aux préjugés et à la stigmatisation, accroître le sentiment d'appartenance et promouvoir ces changements à travers l'art, principalement l'art de rue, et permettre ainsi à la municipalité de travailler en étroite collaboration avec les quartiers.

Méthode

Nous avons organisé un festival de trois jours à la suite d'un appel à contributions des artistes de rue, principalement des graffeurs, qui ont visité les quartiers et qui ont choisi les murs sur lesquels ils voulaient peindre. Nous avons programmé un événement culturel mélangeant groupes locaux et migrants à travers la danse, la musique, le théâtre, etc. Au cours du festival, les visiteurs ont pu découvrir la véritable ambiance du quartier, mais aussi profiter de la présence d'artistes de rue peignant les grands murs ou encore assister à des concerts. Nous avons réussi à impliquer des résidents, fait appel à la responsabilité sociale des entreprises, des organisations et des associations, et nous avons attiré l'attention des médias par une couverture médiatique positive. Nous avons apporté le monde dans le quartier et nous avons montré le quartier au monde.

Résultats atteints

Nous avons amélioré le terrain et promu l'inclusion sociale, généré des comportements respectueux du patrimoine et de l'espace public, impliquant progressivement les résidents dans un projet de changement, et favorisé le sentiment de sécurité, l'estime de soi et l'impression d'appartenance à la communauté. Les personnes venant de l'extérieur n'ont plus peur de venir dans ces quartiers, et, surtout, elles redonnent espoir à la population.



Défis

Comprendre comment changer l'image publique d'une zone stigmatisée en travaillant directement « avec » la population résidente plutôt que « pour » la population. Les principaux défis ont été de réussir à capter l'attention des artistes urbains et celle des médias traditionnels.

En quoi l'atout de la diversité a-t-il contribué à la réussite du projet ?

La diversité est la clé du projet. DJs, danseurs, chanteurs et graffeurs de différents horizons se sont réunis pour faire de cet événement un véritable succès. Les résidents, les producteurs du festival et les participants ont été touchés par ce melting-pot qui a montré que, ensemble, nous construisons un monde meilleur.

Site internet

www.cm-loures.pt/

11. « Ateneu in the street » (Espagne)

Objectif

Le projet vise à impliquer des personnes d'origines culturelles différentes à travers des jeux, de la musique, du sport et de la lecture. Développé dans différents espaces de plein air du quartier de Sant Roc (Barcelone), il a pour but de promouvoir la cohésion sociale.

Méthode

Toutes les deux ou trois semaines, différents types d'activités sont organisés dans différents endroits du quartier. Une équipe de 22 bénévoles choisit un lieu, et des banderoles revendiquant plus d'investissements publics dans le quartier sont implantées dans les zones de jeu. Puis, des bénévoles se servent de la musique pour encourager la participation des enfants, des jeunes et des adultes. Plus de 2400 personnes de différents milieux y participent chaque année : du Pakistan, du Maroc, de la Roumanie, de l'Inde et de l'Amérique du Sud, ainsi que la population indigène avec un pourcentage élevé de Roms. Depuis 2013, 10 jeunes élèves immigrés qui participaient à un autre projet de notre organisation (projet jeunesse) ont rejoint l'équipe de direction, formée jusqu'à ce jour par des autochtones.

Résultats atteints

- ▶ Augmenter le nombre et la diversité des voisins immigrés qui rejoignent nos activités organisées dans la rue et qui ont pour but de promouvoir l'interaction interculturelle pour parvenir à une meilleure cohabitation entre les personnes de différentes origines culturelles dans le quartier.



- Encourager la tolérance des populations autochtones envers les nouveaux arrivants.

Défis

- Maintenir et accroître le nombre et la diversité culturelle des jeunes étudiants immigrés travaillant comme volontaires dans l'équipe afin d'attirer un plus grand nombre d'habitants du quartier venant de cultures diverses et de les faire participer à nos activités.
- Poursuivre nos efforts pour une plus grande participation des autres organisations communautaires dans le quartier.

En quoi l'atout de la diversité a-t-il contribué à la réussite du projet ?

L'inclusion de jeunes élèves immigrés en tant que bénévoles dans l'équipe dirigeante a permis de développer une plus grande cohésion sociale dans ces quartiers entre les gens de différentes cultures. Elle a aussi enrichi et diversifié les activités proposées, en profitant de la pluralité de leurs différents milieux culturels.

Site internet

www.fundacioateneusantroc.org/

12. XEIX, Fostering Intercultural relations around local businesses (Espagne)

Objectif

Le projet vise à promouvoir la cohésion sociale par le biais de commerces de détail locaux («0 km» ou commerce de proximité) organisés en regroupement de commerces de détail considérés comme noyaux de promotion sociale et économique.

Méthode

L'élaboration d'un plan stratégique local pour développer un quartier de commerces de détail culturellement diversifiés a conduit à la mise en œuvre du projet interculturel nommé XEIX, en collaboration avec la Mairie de Barcelone et la Retail Merchants Association ACEFP. L'inclusion de médiateurs interculturels a contribué à construire une relation de confiance mutuelle, à générer des activités et des collaborations fructueuses avec les différents partenaires: foires, promotions commerciales et culturelles, formation et autonomisation. L'équipe travaille dans un climat de collaboration transversale rendant le projet plus souple, inclusif et générant ainsi des synergies. La participation des médias locaux et étrangers dans ce processus est essentielle et ajoute une plus-value au projet.

Résultats atteints

- ▶ Rôle de la diversité dans l'équipe de direction et dans les activités de l'ACEFP incluant des programmes de formation normalisés et adaptés facilitant la responsabilisation.
- ▶ Multiplication des synergies et des partenaires (individus, organisations et institutions), générant une nouvelle image de la diversité et interagissant dans la ville grâce aux médias locaux (catalan et asiatique).



加雷Saint Jordi节 FORT PIENC社区举办特色活动
 4月23日，塞巴麻罗那传统节日 Sant Jordi节，下午一点，L'Eixample区区长Gerard Ardany、市政府移民负责人Ramón Sanahuja等政府官员代表在Casa Asia秘书长Montserrat Ribà的带领下在该区进行视察和参观。
 FORT PIENC社区具有多元化、年轻化的特点，该社区还兼具有文化及演出活动丰富、漫画业集中、汽车及交通产业集中、创造性及旧屋交易机会多等优势，还拥有个著名的古玩旧货市场（Mercat dels escarçants），和途汽车北加也属得在该区。

Défis

Le commerce de détail souffre d’une conjoncture défavorable en raison des nouvelles pratiques de consommation et des nouveaux modèles commerciaux. La présence de la diversité dans ce secteur contribue à faire revivre le quartier et à lutter contre les stéréotypes existants. La formation et la possibilité de rencontres, à la fois dans les espaces publics et privés, facilitent les synergies positives. Le temps, l’humour et la tolérance sont essentiels pour surmonter les difficultés.

En quoi l’atout de la diversité a-t-il contribué à la réussite du projet ?

La diversité a facilité un environnement de travail créatif où les nouvelles idées et les synergies qui n’avaient jamais été expérimentées par le passé et qui étaient considérées comme apparemment impossibles se sont concrétisées. La diversité est la force motrice de la participation et des rencontres, vitales pour le développement d’une perspective interculturelle.

Site internet

www.eixfortpienc.com/ca/

13. LärOlika (Suède)

Objectif

LärOlika vise à abattre les murs invisibles qui peuvent exister entre les différents groupes de la société (professionnels, sociaux, culturels, ethniques) en tenant des réunions où les dirigeants se rencontrent et apprennent les uns des autres.

Méthode

LärOlika donne l'opportunité aux individus qui vivent, travaillent et qui ont un impact dans les différentes strates de la société ou d'une ville d'apprendre et de grandir à travers des rencontres avec des personnes différentes (âge, professions, origines, conditions de vie). Grâce à un programme de six rencontres sur une période de deux mois, un groupe très diversifié de 50 dirigeants s'est réuni pour participer à des débats animés autour de sujets divers dans différents endroits de la ville. Lors de la première année (2014), trois programmes ont été réalisés à Stockholm. Au cours de 2015, sept programmes seront organisés dans trois villes.

Résultats atteints

Plutôt que de parler du besoin d'intégration dans la société, nous avons créé des interactions entre des groupes grâce à la participation de particuliers. Par conséquent, de nouvelles amitiés et de nouvelles collaborations se sont mises en places. Des idées nouvelles ont été développées et des perspectives ont émergé. Les 150 participants dans leur intégralité (jusqu'à présent) ont vraiment élargi leur réseau et ne l'ont pas simplement étendu.

Défis

Le principal défi est d'atteindre les personnes qui ne sont pas déjà actives dans les initiatives de gestion ou d'intégration de la diversité. Ce sont ces personnes qui seraient susceptibles de bénéficier le plus de la participation, en d'autres termes les personnes qui désapprouvent les réunions multiculturelles, les personnes qui pensent que l'intégration



n'est pas une question importante ou bien encore celles qui se sentent laissées pour compte dans la société.

En quoi l'atout de la diversité a-t-il contribué à la réussite du projet ?

C'est la diversité des personnes venant dans les réunions qui fait la réussite de notre programme. Ainsi, la diversité n'est pas seulement un avantage, c'est le cœur même du succès. Voici un témoignage de l'un de nos participants à propos de LärOlika : « des réunions libres et des conversations ouvertes avec des personnes avec lesquelles je n'ai normalement pas l'habitude d'échanger et de débattre ».

Site internet

www.larolika.se

14. Equalisters (Suède)

Objectif

Equalisters est une organisation suédoise à but non lucratif visant à corriger les déséquilibres de représentation et à lutter contre les inégalités dans les médias, la culture et les entreprises, mais aussi dans d'autres contextes.

Méthode

Nous fournissons un service social qui utilise la puissante dynamique de la production participative pour contribuer à une société plus démocratique, plus juste et plus égale. La vision que l'on défend est celle d'une société où les individus ne sont pas définis et limités par leur sexe, leur origine, leur ethnie, la capacité physique, l'âge ou d'autres catégories qui servent à définir à tort qui nous sommes et ce que nous devons atteindre pour avoir le droit de participer activement à la société. Grâce à notre réseau sur les médias sociaux, nous aidons à mettre en relation les organisations, les entreprises et les journalistes avec des individus qui contribueront à une représentation plus équitable dans un contexte donné.

Résultats atteints

Nous prouvons que le stéréotype affirmant que les gens qui ont des parcours atypiques ne sont pas compétents est faux grâce, notamment, à nos listes d'individus ayant un grand niveau d'expérience et d'expertise. Depuis que l'organisation a été lancée en 2010, nous avons fait plus de 800 recherches et nous avons reçu plus de 30 000 suggestions de personnes ayant des compétences variées.

Défis

Puisque Equalisters est un pionnier dans son domaine, il existe souvent une barrière de connaissances entre nous et d'autres organisations sur le travail que nous faisons et sur notre volonté de questionner les normes et les inégalités. Nous sommes souvent amenés à sensibiliser les organisations et les individus sur l'importance de la diversité, de la représentation et de l'égalité.



En quoi l'atout de la diversité a-t-il contribué à la réussite du projet ?

Toute personne détient son propre réseau. En combinant les réseaux de plus de 70 000 personnes de sexe, d'âge, de culture et de nationalités différents, nous réussissons à trouver des individus qui remettent en question les normes existantes dans différents contextes.

Site internet

<http://www.rattviseformedlingen.se/>

15. Places of Welcome (Royaume-Uni)

Objectif

Places of Welcome est un réseau en pleine expansion de lieux d'accueil locaux dirigés par des bénévoles, conçus pour faire face à la solitude et à l'isolement grâce à un visage amical, des rafraichissements, un peu de conversation. Ce réseau constitue une passerelle vers plus de participation.

Méthode

Développé à partir du processus d'inclusion sociale de Birmingham «Giving hopes Changing Lives», Places of Welcome tente de répondre au défi de faire de notre ville et de ses quartiers un espace plus accueillant. Nous sommes conscients que les personnes sont de plus en plus isolées et solitaires, et nous croyons que la solution à cela réside sans doute dans le fait de créer plus de liens au sein même de leur quartier. Par conséquent, Places of Welcome est un réseau de petites organisations communautaires, y compris des groupes de discussions religieux, qui offrent, quelques heures par semaine, un accueil inconditionnel à n'importe quelle personne issue de la population locale. Ensemble, nous avons défini la notion «d'accueil» et nous avons élaboré des principes directeurs universels. Par ailleurs, Places of Welcome n'est pas détenue par un organisme unique, mais fonctionne comme un partenariat mutuel où la prise de décision est partagée.

Résultats atteints

28 lieux d'accueil sont maintenant ouverts à Birmingham et environ 20 autres devraient voir le jour en 2015. Nous ne surveillons pas délibérément le nombre de visiteurs à l'entrée et préférons capitaliser notre succès via l'impact que les différents lieux d'accueil peuvent avoir dans la vie de chacun. En outre, nous développons progressivement l'identité de Places of Welcome à travers un site web – www.placesofwelcome.org – qui repère chaque lieu d'accueil sur une carte avec leurs adresses et horaires d'ouverture, ce qui suscite un grand intérêt dans le grand West Midlands, mais aussi au-delà.



Défis

Il a été relativement facile d'attirer des hôtes pour ouvrir de nouveaux lieux d'accueil car la vision de notre projet est partagée et les groupes de participants comprennent la notion de partenariat équitable, ce qui n'est pas toujours le cas des grandes organisations qui veulent des structures, une responsabilité et une clarté du projet facilement identifiables. Le défi sera également de répondre aux nouvelles questions qui se posent dans nos lieux d'accueil, par exemple le souci de mieux répondre aux besoins des personnes ayant des problèmes de santé mentale.

En quoi l'atout de la diversité a-t-il contribué à la réussite du projet ?

Ce projet a très certainement bénéficié de la compréhension et des relations amicales qui se sont développées à partir des travaux du programme Places of Welcome, qui vise à établir des liens entre des personnes de différentes religions, cultures et origines. Nous avons été en mesure d'utiliser cette plateforme de nouvelles relations et rencontres afin de permettre une plus grande participation.

Site internet

www.facebook.com/PlacesOfWelcomeBirmingham

Critères et cérémonie de remise de prix

Le jury a évalué les candidatures sur la base des critères énoncés ci-dessous.

Pertinence : évaluer dans quelle mesure le projet ou l'action correspondent à l'objectif du défi – démontrer que son succès est dû dans une large mesure à la participation de personnes d'origines culturelles diverses dans sa conception et sa mise en œuvre.

Degré d'innovation sociale : degré d'innovation du projet ou de l'action, dans un contexte donné, en lien avec un problème socio-économique ou culturel; degré d'innovation du produit proposé, des services, des processus impliqués par cette solution; ou degré d'innovation de l'entreprise, de la mise en œuvre, de l'organisation ou des modèles sociaux qui sous-tendent cette solution. La demande doit démontrer clairement que l'innovation est due dans une large mesure à la contribution de personnes issues de diverses origines ethniques et culturelles.

Impact : étendue du potentiel réalisé du projet ou de l'action dans son objectif de livrer des résultats positifs pour des individus ou des communautés. L'impact doit être démontré par une certaine forme d'évaluation, de préférence provenant de sources indépendantes.

Durabilité : capacité du projet ou de l'action à continuer à produire des résultats dans le temps, avec un impact significatif à long terme et croissant.

Evolutivité : probabilité que le projet ou l'action puisse devenir une source d'inspiration pour d'autres dans la même communauté, le même pays et au-delà, et/ou qu'il a déjà été reproduit ailleurs.



La cérémonie de remise de prix aura lieu le 24 mars 2015 lors de la session plénière du Congrès des pouvoirs locaux et régionaux du Conseil de l'Europe (23-25 mars 2015).

Le gagnant se verra remettre un prix d'une valeur de 10 000€ par Jean-Claude Frécon, Président du Congrès des pouvoirs locaux et régionaux.

La cérémonie est ouverte au grand public. Les inscriptions peuvent se faire à cette adresse: www.coe.int/congress

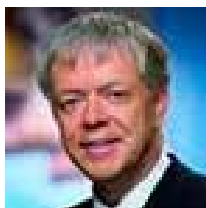
Le jury



M^{me} Snežana Samardžić-Marković,

Directrice générale de la démocratie, Conseil de l'Europe
Présidente du Jury

Snežana Samardžić-Marković a été ministre de la Jeunesse et des Sports dans le Gouvernement de la Serbie. Elle est diplômée de la Faculté de philosophie de l'Université de Belgrade. Durant la période 2005-2007, elle était ministre adjointe à la Défense et a été en charge de la planification stratégique, de la coopération militaire internationale et du Centre de vérification, ainsi que coprésidente du Groupe de réforme de la défense Serbie-OTAN. De 2001 à 2005, elle a travaillé dans le département bilatéral au ministère des Affaires étrangères en tant que Directrice adjointe pour les pays voisins, chef de mission adjointe et conseillère à l'Ambassade de Serbie et du Monténégro à Oslo, et conseillère à la Direction pour l'Europe. En février 2012, Snežana Samardžić-Marković a démissionné de ses fonctions de ministre de la Jeunesse et des Sports au sein du Gouvernement de la Serbie à la suite de sa nomination en tant que Directrice générale de la démocratie du Conseil de l'Europe.



M. Leen Verbeek,

Vice-Président du Congrès des pouvoirs locaux et régionaux du Conseil de l'Europe

Leen Verbeek est un élu local des Pays-Bas. Autrefois maire de Purmerend (2003-2008) et échevin de la commune de Houten (1990-1994), il est désormais Commissaire du Roi pour la province de Flevoland depuis 2008. Il préside le parlement de la province de Flevoland et conseille le ministre de l'Intérieur sur la nomination des maires. En tant que gestionnaire expérimenté, il a travaillé pendant plus de trente-quatre ans dans l'administration publique aux niveaux local, régional, national et international. Il est membre du Congrès des

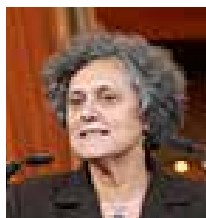
pouvoirs locaux et régionaux du Conseil de l'Europe (Groupe socialiste) depuis 2010 et est actuellement Vice-Président du Congrès. Il a également présidé le Comité de la recommandation d'Amnesty International (département Almere) et est le cofondateur et Président du Fonds international Tree (projets ruraux en Amérique latine).



M. Jaime Lanasp Gatnau,

Président de la Foundation « la Caixa »

Jaime Lanasp Gatnau assure les fonctions de Président, Directeur et Directeur général de «La Caixa» à CaixaBank. M. Jaime Lanasp Gatnau est Vice-Président exécutif des projets de bien-être social à la Caja de Ahorros y Pensiones de Barcelona (nom alternatif La Caixa Group) depuis le 1er mars 2008 et en a été le Vice-Président exécutif des ressources humaines. Il est également directeur de Autopistas, Concesionaria Española, SAU II, et membre du conseil de Invercaixa et Autopistas. Il occupe par ailleurs les fonctions de Directeur de Boursorama depuis le 16 mai 2006. Il a également servi en tant que Directeur d'Abertis Infraestructuras.



M^{me} Kinga Göncz,

Représentante du Club de Madrid, Présidente du Conseil consultatif des Roms de l'Open Society Institute

Kinga Göncz (Hongrie) a récemment été nommée Présidente du Conseil consultatif des Roms de l'Open Society Institute. Elle a été membre du Parlement européen entre 2009-2014 et Vice-présidente de la Commission des libertés civiles, de la justice et des affaires intérieures. Elle a également fait partie de la Délégation pour les relations avec l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine, la Serbie, le Monténégro et le Kosovo¹, et membre suppléant de la Commission de l'emploi et des affaires sociales. Avant de rejoindre le Parlement, Mme Göncz était

1. Cette désignation est sans préjudice des positions sur le statut du pays et est conforme à la Résolution 1244/99 du CSNU ainsi qu'à l'avis de la CIJ sur la déclaration d'indépendance du Kosovo.

ministre des Affaires étrangères en Hongrie de 2006 à 2009 et ministre de l'Égalité des chances, des Affaires sociales, familiales et de la Jeunesse de 2004 à 2006. Elle a été nommée en tant que ministre sans portefeuille de l'Égalité des chances en 2004, et a été nommée secrétaire d'État du ministère de la Santé, des Affaires sociales et familiales en 2002.



M^{me} Anita Bhalla,
Journaliste

M^{me} Bhalla a connu vingt-six années d'une carrière médiatique très variée auprès de la BBC: de l'une des premières correspondantes bi-média, elle est devenue par la suite chef de l'espace public de radiodiffusion de la BBC. Elle a également présenté le programme Eastern Eye de Channel 4 ainsi que d'autres programmes nationaux. Elle est actuellement Présidente de la Creative City Partnership et MAC (Midlands Arts Centre) et Présidente du Performances Birmingham (Mairie et Symphony Hall). M^{me} Bhalla est très engagée auprès du service public. A ce titre, elle est membre de la récente Commission d'inclusion sociale de Birmingham et a été ancienne présidente de Grestone junior et Infant School, ancien membre de l'organe directeur de l'Université de Birmingham City. M^{me} Bhalla est la Présidente du Partenariat de ville créative.

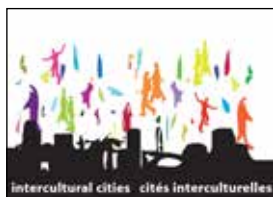
Les partenaires



Le Congrès des pouvoirs locaux et régionaux du Conseil de l'Europe est un ensemble paneuropéen de collectivités territoriales. C'est le seul organe européen chargé de surveiller l'état de la démocratie

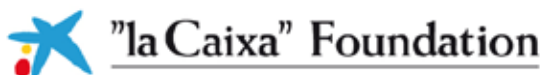
locale et régionale, et le développement de l'autonomie locale et régionale dans toute l'Europe. Il est composé de 636 membres qui détiennent un mandat électif dans les 47 Etats membres. Il accorde une attention particulière à l'application des principes énoncés dans la Charte européenne de l'autonomie locale (le premier traité international contraignant qui garantit les droits des communautés et de leurs élus) en vigueur depuis 1985. Il encourage le transfert de responsabilités et le processus de régionalisation ainsi que la coopération transfrontalière entre les villes et les régions.

www.coe.int/congress



Les villes ont énormément à gagner de l'esprit d'entreprise, des multiples compétences et de la créativité qui vont de pair avec la diversité culturelle. Encore faut-il qu'elles adoptent des politiques et des pratiques qui facilitent les échanges entre les cultures et la cocréation. Le programme «Cités interculturelles» aide les villes à analyser leurs politiques à travers un prisme interculturel et à élaborer des stratégies interculturelles globales pour gérer la diversité de façon constructive et faire de la diversité un avantage. Il propose un ensemble d'outils analytiques et pratiques pour aider les acteurs locaux dans les différentes étapes du processus.

www.coe.int/citesinterculturelles



Dès le début, le fondement principal de « la Caixa » a été son dévouement à l'épargne familiale en offrant à tous ses clients une assurance retraite au moment où ce type de prestation n'était pas encore disponible en Espagne. Ainsi, depuis le début « la Caixa » a été caractérisée par un engagement social fort et une volonté de travailler pour l'intérêt commun, tant par ses activités financières qu'à travers ses projets de bien-être social qui financent et soutiennent des activités de la vie sociale ou de nature éducative, culturelle et scientifique. Cette vocation a été maintenue depuis sa création et est renforcée par la création de la Fondation Caixa d'Estalvis Bancaria i Pensions de Barcelona, « la Caixa ».

www.fundacionbancarialacaixa.org



Le Club de Madrid est le groupe indépendant le plus important au monde de dirigeants politiques, démocratiques, engagés à relever les défis de la transition et de la consolidation démocratique. La principale valeur ajoutée du Club de Madrid est une adhésion unique de près de 100 anciens présidents et premiers ministres, démocratiquement élus, de plus de 60 pays, désireux et capables de partager leur expertise, leur expérience et leurs réseaux divers pour soutenir des valeurs démocratiques et de leadership dans le monde entier. En tant qu'anciens présidents et premiers ministres, plus en fonction, les membres du Club de Madrid ne sont pas contraints politiquement et sont donc plus libres de partager leur expérience et d'offrir des conseils stratégiques.

www.clubmadrid.org

Le défi «La diversité est un atout» est un concours visant à récompenser la participation réussie de personnes de cultures différentes à la conception de produits, de services, de politiques, de projets et d'initiatives innovants.

- ▶ Présentation du défi
- ▶ Les 15 initiatives présélectionnées
- ▶ Critères et cérémonie de remise de prix
- ▶ Le jury
- ▶ Les partenaires

www.coe.int

Le Conseil de l'Europe est la principale organisation de défense des droits de l'homme du continent. Il compte 47 États membres, dont 28 sont également membres de l'Union européenne. Tous les États membres du Conseil de l'Europe ont signé la Convention européenne des droits de l'homme, un traité visant à protéger les droits de l'homme, la démocratie et l'État de droit. La Cour européenne des droits de l'homme contrôle la mise en œuvre de la Convention dans les États membres.

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE