



Solidarité

THINK TANK EUROPÉEN *POUR LA SOLIDARITÉ*

WORKING PAPER

SÉRIE : DIVERSITÉ / RSE ET DIALOGUE INTERCULTUREL

ANNEE EUROPEENNE DU DIALOGUE INTERCULTUREL :
FOCUS SUR LE VOLET SOCIO-ECONOMIQUE DES MIGRATIONS

EMESE FABIAN, FEVRIER 2008

Think tank européen *Pour la Solidarité*

Rue Coenraets, 66 – B – 1060 Bruxelles

Tél. : + 32 2 535 06 63 / Fax : +32 2 539 13 04

Email : info@pourolasolidarite.be / www.pourolasolidarite.be



Avec le soutien de la Direction générale de la Culture – Service général de la Jeunesse et de l'Éducation permanente – Service de l'Éducation permanente du Ministère de la **Communauté française de Belgique**

Le Think tank européen ***Pour la Solidarité*** (asbl) – association au service de la cohésion sociale et d'un modèle économique européen solidaire – travaille à la promotion de la solidarité, des valeurs éthiques et démocratiques sous toutes leurs formes et à lier des alliances durables entre les représentants européens des cinq familles d'acteurs socio-économiques.

À travers des projets concrets, il s'agit de mettre en relation les chercheurs universitaires et les mouvements associatifs avec les pouvoirs publics, les entreprises et les acteurs sociaux afin de relever les nombreux défis émergents et contribuer à la construction d'une Europe solidaire et porteuse de cohésion sociale.

Parmi ses activités actuelles, ***Pour la Solidarité*** initie et assure le suivi d'une série de projets européens et belges ; développe des réseaux de compétence, suscite et assure la réalisation et la diffusion d'études socioéconomiques ; la création d'observatoires ; l'organisation de colloques, de séminaires et de rencontres thématiques ; l'élaboration de recommandations auprès des décideurs économiques, sociaux et politiques.

Pour la Solidarité organise ses activités autour de différents pôles de recherche, d'études et d'actions : la citoyenneté et la démocratie participative, le développement durable et territorial et la cohésion sociale et économique, notamment l'économie sociale.

Think tank européen ***Pour la Solidarité***
Rue Coenraets, 66 à 1060 Bruxelles
Tél. : +32.2.535.06.63 – Fax : +32.2.539.13.04

info@pourolsolidarite.be

www.pourolsolidarite.be

Les Cahiers de la Solidarité

Collection dirigée par **Denis Stokkink**

Décrochage scolaire, comprendre pour agir, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°14, 2007.

Séverine Karko, *Femmes et Villes : que fait l'Europe ? Bilan et perspectives*, Série Développement durable territorial et politique de la ville, n°12 (n°13 en version néerlandaise), 2007.

Sophie Heine, *Modèle social européen, de l'équilibre aux déséquilibres*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°11, 2007.

La diversité dans tous ses états, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°10, 2007.

Francesca Petrella et Julien Harquel, *Libéralisation des services et secteur associatif*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°9, 2007

Annick Decourt et Fanny Gleize, *Démocratie participative en Europe. Guide de bonnes pratiques*, Série Citoyenneté et démocratie participative, n°8, 2006.

Éric Vidot, *La Reprise d'entreprises en coopératives : une solution aux problèmes de mutations industrielles ?*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°7, 2006.

Anne Plasman, *Indicateurs de richesse sociale en Région bruxelloise*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°6, 2006.

Sarah Van Doosselaere, *Démocratie participative, dialogues civil et social dans le cadre du modèle social européen. Une description générale des concepts*, Série Citoyenneté et démocratie participative, n°5, 2004.

Anne Plasman, *Calcul des indicateurs de richesse économique et de solidarité en Belgique*, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°4, 2004.

Entreprenariat collectif et création d'entreprises dans un cadre d'économie sociale, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°3, 2004.

Relevé, analyse, évaluation et recommandations en matière d'expériences innovantes de partenariats entre entreprises privées, syndicats et/ou ONG dans la lutte contre les discriminations et en matière d'intégration des populations immigrées, Série Cohésion sociale et économie sociale, n°2, 2004.

Anne Plasman, Dimitri Verdonck, *La Politique de cohabitation-intégration à Bruxelles*, Série Citoyenneté et démocratie participative, n°1, 2004.

INTRODUCTION

L'année 2008, consacrée par l'Union européenne au thème du dialogue interculturel, a pour objectif d'inspirer la réflexion sur les questions liées à la diversité. Le précédent document¹ a mis en évidence les origines du concept de dialogue interculturel, défini par le Conseil de l'Europe, et qui s'est concrétisé au travers des actions et des politiques de différentes organisations internationales. L'objectif de cette note est de présenter l'aspect social et économique de la promotion de la diversité, en particulier dans l'entreprise. Puisque la promotion de la diversité dans l'entreprise est fortement liée à l'inclusion sociale et à l'intégration des personnes exclues, notamment des immigrés, nous exposerons les acquis des dernières années en cette matière, ainsi que le programme le plus important, le programme PROGRESS, créé par la DG Emploi, Affaires sociales et Égalité des Chances de la Commission européenne.

I. Diversité et mobilité : thématiques préalables à l'Année européenne du dialogue interculturel

Depuis les trois dernières années, les thématiques, choisies annuellement par l'Union européenne, ont une caractéristique commune : elles s'attachent aux questions de migration et de mobilité concernant l'Union européenne. En raison des élargissements successifs, les États membres de l'Union doivent faire face à une migration interne en Europe, ce qui rend nécessaire de futures dispositions dans le domaine de la libre circulation des personnes. L'Année 2006, consacrée au thème de la mobilité des travailleurs, a par conséquent mis l'accent, en dehors des dispositions relatives à l'emploi, à la formation et à l'apprentissage dans les pays membres, sur la question de la libre circulation au sein de l'Union européenne. En raison de la diversité actuelle de l'Europe, conséquence de

¹ *Année européenne du dialogue interculturel : focus sur le volet socioculturel*. Working paper du Think tank européen Pour la Solidarité, Série Diversité/RSE et dialogue interculturel, janvier 2008. http://www.pourlasolidarite.be/fr/FK_sousrub.php3?id_rubrique=6

l'immigration, il est indispensable de s'interroger sur l'insertion des immigrés dans les sociétés européennes et sur la lutte contre la discrimination. C'est de cette volonté d'inclusion sociale qu'est née l'initiative de proclamer l'année 2007 Année européenne de l'égalité des chances pour tous, ayant pour objectif de mettre en évidence les discriminations émanant de la diversité existante en Europe, et de mettre en place des outils pouvant contribuer à la résolution des problèmes. Lors de l'année 2007, les événements organisés ont visé à lancer un débat sur la signification ainsi que sur les avantages de la diversité. Il s'agissait également de sensibiliser l'opinion publique à l'importance d'abolir les clichés, les stéréotypes et la violence. Suivant les objectifs de reconnaissance et de respect de la diversité, définis dans la décision conjointe du Parlement et du Conseil européen relative à l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous², les différents programmes et actions mis en œuvre avaient pour but de valoriser les différences dans la société, et d'œuvrer en faveur de meilleures relations entre les composantes de la société. Outre les bénéfices culturels, la décision a mis l'accent sur les avantages économiques, politiques et moraux, que la diversité peut apporter dans une société. De même, elle peut contribuer à la flexibilité dans un monde globalisé, à la capacité d'innovation et de communication, ainsi qu'à la cohésion sociale. Par conséquent, l'Année européenne de l'égalité des chances a servi de préalable à l'Année européenne du dialogue interculturel (AEDI). Les thématiques de l'AEDI s'inscrivent ainsi dans la continuité de plusieurs actions et programmes menés durant les années précédentes. De ce fait, elle constitue la suite d'un long processus en matière de cohésion sociale, à l'image des déclarations des commissaires Vladimír Špidla et Ján Figel : « *Nous ne pouvons pas oublier l'égalité des chances dans le dialogue interculturel. Plutôt que de vivre l'un à côté de l'autre et de se tolérer, nous devons promouvoir une meilleure vie ensemble.* »³

² Décision n° 771/2006/CE du Parlement européen et du Conseil du 17 mai 2006 relative à l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous, article 2.

³ Rencontre du Commissaire de l'Emploi, Affaires sociales et l'Égalité des chances, Vladimír Špidla, et celui de l'Éducation et de la Culture, Ján Figel aux Musées royaux d'Art et d'Histoire à Bruxelles le 18 décembre 2007.

[http://www.interculturaldialogue2008.eu/457.0.html?&tx_ttnews\[pS\]=1201687817&tx_ttnews\[pointer\]=2&tx_ttnews\[tt_news\]=22&tx_ttnews\[backPid\]=360&cHash=6f1c3cc16f](http://www.interculturaldialogue2008.eu/457.0.html?&tx_ttnews[pS]=1201687817&tx_ttnews[pointer]=2&tx_ttnews[tt_news]=22&tx_ttnews[backPid]=360&cHash=6f1c3cc16f)

II. Quels apports des années précédentes pour l'AEDI ?

La plupart des initiatives communautaires proviennent de la DG Éducation et Culture, DG responsable de la coordination des événements tout au long de l'année, mais plusieurs DG ont également créé des programmes qui mettent l'accent sur l'insertion sociale et l'intégration des personnes et des groupes exclus. Ce sont en particulier les DG Emploi et la DG Justice, Liberté et Sécurité qui ont mis en place, bien avant l'AEDI, des programmes destinés à financer les actions préparatoires visant à intégrer les immigrés et les personnes qui ne sont pas citoyennes de l'UE. Ces programmes, créés en général pour la période 2007-2013, ont été repris comme tels pour l'Année européenne du dialogue interculturel, puisqu'ils permettent de contribuer à la construction d'un « mieux vivre ensemble » entre les différents groupes de la société.

II.1. Apports du programme PROGRESS

Les programmes pluriannuels de la DG Emploi, financés par le Fonds social européen (FSE), visent à promouvoir la cohésion sociale et économique en Europe. Le programme PROGRESS, qui vient compléter les subventions allouées par le FSE, a été créé pour la période 2007-2013 par Décision du Parlement européen et du Conseil du 24 octobre 2006⁴. Ce programme tente de soutenir les États membres dans leur effort d'amélioration qualitative et quantitative de l'emploi, censés mettre en place un plan d'action national définissant des objectifs conformes à la Stratégie européenne pour l'Emploi (SEE), ainsi que définir la manière dont ils veulent atteindre ces objectifs⁵. Ce programme, ayant un budget de 743,25 millions d'euros pour la période 2007-2013, se concentre en particulier sur les actions nécessitant des efforts européens conjoints en matière de politique sociale, et encourage la participation des gouvernements nationaux, des autorités locales, des syndicats et des organisations d'employeurs.

⁴ *Décision n° 1672/2006/CE du Parlement européen et du Conseil du 24 octobre 2006 établissant un programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale Progress.*

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:315:0001:0008:FR:PDF>

⁵ Le Fonds social européen ne finance pas directement de projets ; les États membres ou les régions doivent déterminer pour la période 2007-2013, en accord avec la Commission européenne, leur programme opérationnel financé par le FSE qui fixe ses objectifs et les domaines d'intervention du FSE. Pour en savoir plus sur le programme PROGRESS, voir le site : http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_fr.htm

De cette manière, PROGRESS s'est avéré être l'un des programmes les plus significatifs au cours de l'Année européenne de l'égalité des chances pour tous, et représente un instrument important, même pendant l'AEDI, pour mettre en avant la diversité et ses avantages. Il favorise l'emploi et aide les citoyens à améliorer leur formation et leurs compétences, en leur ouvrant ainsi des perspectives professionnelles. De ce fait, il contribue à l'inclusion des citoyens au marché du travail. Le programme PROGRESS soutient les activités dans les domaines suivants :

- l'inclusion sociale et la protection sociale : dans ce domaine, PROGRESS soutient la mise en œuvre de la stratégie de l'emploi de l'Union européenne, modifiée en 2005 par la Commission européenne et les gouvernements nationaux ;
- les conditions de travail : le programme vise à améliorer les conditions en matière de droit du travail, de restructuration, ainsi que de santé et de sécurité au travail ;
- la non-discrimination et la diversité : en cette matière, PROGRESS s'appuie sur les deux directives anti-discrimination, notamment sur la directive sur l'égalité en matière d'emploi⁶, ainsi que celle sur l'égalité raciale⁷ afin de promouvoir l'égalité de traitement, l'intégration et la cohésion sociale.
- l'égalité entre les femmes et les hommes : le programme a pour objectif de favoriser le principe de l'égalité des genres, et l'intégration de ce principe dans toutes les politiques communautaires.

Ce programme est d'autant plus important qu'il encourage et finance plusieurs projets dont les thématiques coïncident avec celles traitées par l'AEDI, notamment comme celles du lieu du travail, de la migration et des minorités. Par ailleurs, la Commission européenne soutient l'organisation de sept débats à

⁶ Directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisln/2000_78_fr.pdf

⁷ Directive 2000/43/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisln/2000_43_fr.pdf

Bruxelles au cours de cette année, liés aux questions les plus sensibles en matière de diversité⁸.

II.2. Lieu du travail et diversité

Certains facteurs jouent un rôle important sur le marché du travail. Le vieillissement de la population a pour conséquence une réduction de la main-d'œuvre et, donc un surcroît de pression sur les systèmes de protection sociale. La mondialisation, l'émergence de régimes de travail plus flexibles et les évolutions technologiques influent également sur la sécurité de l'emploi, l'organisation du marché de l'emploi et les conditions de travail.

Le phénomène de la discrimination existant au sein des entreprises rend nécessaire de trouver des moyens pour promouvoir l'égalité sur le lieu du travail. Un des sous-objectifs de PROGRESS vise à favoriser une approche plus proactive en faveur de l'égalité, qui pourrait permettre d'identifier les problèmes liés aux inégalités socioéconomiques et à la discrimination systémique (indirecte)⁹ au sein de l'entreprise. Le but est également d'y apporter une réponse, en mettant en œuvre des mesures antidiscriminatoires tant dans le secteur public que privé. Outre les directives et les efforts politiques au niveau communautaire qui ont pour objectif d'éliminer les obstacles structurels à l'égalité des chances, l'UE soutient des activités de sensibilisation, en particulier des campagnes d'information, afin d'encourager la diversité.

Les changements démographiques constituent un défi majeur pour les entreprises européennes, étant donné la diminution de la main-d'œuvre prévue pour les prochaines décennies. Cette tendance oblige les entreprises européennes à répondre à leurs besoins en matière de recrutement, par un approvisionnement transfrontalier. De même, les changements démographiques favorisent la mise en place de politiques de la diversité, qui en tant que telles peuvent, par le développement des stratégies de l'âge, contribuer à la résolution

⁸ Outre ceux mentionnés ci-dessus, les débats organisés une fois par mois porteront sur les thèmes de l'art et la culture, du dialogue interreligieux, et de l'éducation, ainsi que sur les médias et le multilinguisme.

⁹ Une discrimination systémique ou indirecte se produit lorsqu'une disposition, une pratique ou un critère apparemment neutre sont susceptibles de provoquer un désavantage particulier pour des personnes d'une origine ethnique donnée par rapport à d'autres personnes.

des pénuries de main-d'œuvre¹⁰. En effet, le vieillissement de la population européenne aura pour conséquence l'augmentation de l'âge des travailleurs, ce qui doit être pris en compte dans les stratégies des entreprises.

Selon une enquête menée par la Commission en 2005, 83% des entreprises ayant une politique de diversité ont considéré que la diversité culturelle constitue un atout pour la compétitivité de l'entreprise. Ainsi, les entreprises adoptent de plus en plus des politiques de diversité, en particulier pour des raisons éthiques et économiques. Une grande partie des entreprises interrogées a constaté qu'une telle politique leur permet une moindre rotation du personnel, ainsi que le recrutement et la conservation d'un personnel de haute qualité¹¹. Elles affirment également qu'une telle politique contribue à améliorer la réputation et l'image de l'entreprise et sa situation au sein des communautés locales. La politique de diversité sert également l'innovation au sein de l'entreprise qui peut conduire à la création de nouveaux produits et de services, ainsi qu'à l'ouverture de nouveaux marchés potentiels. Par conséquent, la reconnaissance et la valorisation de la différence sur le lieu du travail peuvent contribuer à la croissance économique de l'entreprise.

Certains exemples démontrent les bénéfices d'une politique de diversité. L'entreprise multinationale Ford a élaboré une stratégie de diversité et d'inclusion au niveau du siège central de l'entreprise, en s'appuyant sur des opérations nationales et régionales afin d'appliquer cette stratégie et de l'adapter aux contextes spécifiques. Par exemple au Royaume-Uni, cela implique la mise en œuvre d'initiatives visant la diversité, appropriées aux ouvriers et aux employés¹², et tenant compte de la législation, des cultures et des histoires locales. Ces initiatives de Ford ont pour but d'accroître la diversité organisationnelle au sein de l'entreprise, d'améliorer son image, de libérer le potentiel de tous les travailleurs, et d'élargir sa clientèle. Pour établir la courbe de ses progrès en termes d'amélioration de la diversité, Ford utilise trois outils principaux en Grande-Bretagne : un outil de traitement appelé Diversity Equality Assessment Review (DEAR - Examen évaluatif de la diversité en termes d'égalité) qui mesure les changements opérés en matière

¹⁰ Une stratégie de la diversité de l'âge sur le lieu du travail est appliquée dans plusieurs entreprises, entre autres par Lufthansa ou Age Concern. Pour plus d'informations, voir les sites : www.lufthansa.com et www.ageconcern.org.uk

¹¹ Commission européenne, *Le cas commercial en faveur de la diversité. Bonnes pratiques sur le lieu du travail*, novembre 2005. http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/busicase_fr.pdf

¹² En Grande-Bretagne, Ford emploie 14.500 ouvriers dont 92% sont des hommes.

de diversité ; des données de représentation montrant le nombre de travailleurs par facteur de diversité ainsi que par zone géographique et catégorie ; et des études portant sur la perception des travailleurs. Le DEAR mesure six domaines, notamment ceux des politiques, de la planification, de la sélection, du développement et du maintien du personnel, de l'image de l'entreprise, ainsi que de la citoyenneté de l'entreprise et des audits. Chaque domaine compte cinq niveaux de réalisation, le cinquième correspondant au plus élevé.

Randstad, une entreprise de services d'emploi, mène également une action de sensibilisation à la diversité de ses entreprises clientes au niveau interne et externe. Une des façons d'aborder les questions liées à la diversité consiste à recourir au dialogue social. Une autre façon pour cette entreprise a été d'établir un réseau de la diversité au travers du réseau commercial Business & Society Belgium qui vise la responsabilité sociale de l'entreprise.

La législation européenne, du fait des directives mentionnées imposant l'égalité de traitement en matière d'emploi et interdisant la discrimination fondée sur les motifs de l'origine ethnique ou raciale, de l'âge, du genre, de la religion et des convictions, du handicap ou de l'orientation sexuelle, promeut également la gestion de la diversité dans les entreprises et les oblige à étudier les moyens d'éliminer toute discrimination en leur sein. Cependant, il revient aux entreprises d'exploiter le potentiel du cadre législatif et de réaliser les changements nécessaires sur le lieu du travail.

Pour permettre aux entreprises de s'engager à long terme en faveur de la diversité, la Commission européenne soutient depuis 2005 la campagne d'information *Pour la diversité – Contre les discriminations*¹³. Par le biais des médias, cette campagne a pour objectif de communiquer un message positif au sujet du cadre juridique européen et de la diversité, d'organiser des séminaires et des événements ou encore de diffuser des publicités imprimées. L'Année européenne de l'égalité des chances pour tous, ayant eu pour ambition de sensibiliser l'opinion publique au droit à l'égalité et à la non-discrimination, a également mis l'accent sur la promotion de la diversité dans le cas commercial.

¹³ www.stop-discrimination.info

L'Année européenne du dialogue interculturel prévoit également des initiatives en matière de diversité sur le lieu de travail. La DG Emploi devrait présenter de nouveaux programmes liés davantage à la diversité tout au long de l'année 2008. Le débat sur le thème de la diversité sur le lieu de travail, prévu pour le mois de juin, contribuera également à inciter la création de nouvelles initiatives dans ce domaine.

II.3. Minorités

Depuis des années, voire des siècles, des groupes de minorités ethniques vivent sur les territoires de plusieurs pays européens, en dehors des flux migratoires actuels qui tendent vers notre continent. Les États membres de l'Union européenne doivent ainsi affronter depuis longtemps des enjeux identitaires, économiques et sociaux liés à la situation des minorités. Sur le plan identitaire, les États doivent décider entre deux modèles d'intégration des minorités : le modèle « multiculturaliste » qui repose sur le respect de l'identité de chacun et le modèle « intégrationniste » fondé sur des valeurs républicaines qui doivent être respectées par tous¹⁴. L'Union européenne, « unie dans la diversité » selon les traités antérieurs, voit cohabiter en son sein ces deux modèles. Ainsi, elle tend d'une part à promouvoir une identité commune européenne ; d'autre part, elle souligne l'importance du respect de la diversité et favorise le multiculturalisme. Par les mesures législatives au niveau communautaire, elle œuvre à l'insertion sociale et professionnelle des groupes ethniques sur le marché du travail, ainsi qu'à la non-discrimination de ces groupes. L'Année européenne de l'égalité des chances pour tous a mis l'accent sur la sensibilisation du public aux libertés et droits fondamentaux des groupes défavorisés, leur permettant ainsi d'être davantage inclus dans des processus démocratiques. Le dialogue interculturel, devise de l'année 2008, devrait également encourager les relations plus étroites entre les citoyens et migrants en Europe et concourir à une meilleure compréhension des différences ethniques, culturelles ou religieuses.

¹⁴ « Universalité d'accès au marché du travail et à la formation en Europe : L'insertion des minorités » *Confrontations Europe*, 15 décembre 2006.
<http://www.confrontations.org/spip.php?article49>

III. L'impact de la migration sur le dialogue interculturel

Au cours de l'AEDI, la Commission européenne envisage d'organiser sept débats sur les grandes thématiques de l'année. Le premier débat, intitulé « L'impact de la migration sur le dialogue interculturel », a eu lieu le 5 mars au Résidence Palace à Bruxelles.

Lors du débat, les orateurs ont insisté sur l'importance d'une meilleure intégration des migrants dans les sociétés d'accueil, ainsi que sur la coopération des habitants, afin de « construire leur avenir commun ».

L'intégration plus approfondie des migrants dans les sociétés d'accueil rend nécessaire des efforts non seulement de la part des immigrés, mais de celle de la société. « Dialogue equals respect for diversity », comme l'a souligné le Commissaire de l'Éducation et de la Culture¹⁵; de ce fait, il est essentiel de favoriser le dialogue au sein des sociétés, ainsi qu'au niveau européen, pour promouvoir la connaissance mutuelle sur les différentes cultures qui cohabitent sur le même territoire. En général, les groupes minoritaires n'ont pas accès au pouvoir et aux médias et ils n'ont donc pas la possibilité d'amorcer le dialogue avec d'autres groupes de la société. Il revient ainsi à la majorité d'ouvrir les discussions avec les groupes des minorités et d'immigrés, et d'encourager leur coopération dans les différents secteurs. Cependant, il est également exigé que les migrants respectent les constitutions nationales, d'autant plus que la plupart ont choisi eux-mêmes de vivre dans leur société d'accueil. L'intégration des migrants suppose par conséquent leur participation active à leur société d'accueil et à son développement, qui les affectera en échange de manière positive, ainsi qu'aux politiques élaborées par l'État afin de les intégrer. Il est aussi possible de constater que la façon dont une société traite ses minorités et les migrants, vivant sur son territoire, démontre la mesure de son ouverture et sa capacité d'assimilation.

Avec la migration dans les sociétés européennes, il devient également essentiel d'analyser ses conséquences pour les villes. Les métropoles ont de plus en plus intérêt à trouver des outils pour faire face à des problèmes tels que la ségrégation territoriale des immigrés ou leur insertion sur le marché du travail.

¹⁵ Rencontre du Commissaire de l'Emploi, Affaires sociales et l'Égalité des chances, Vladimír Špidla, et celui de l'Éducation et de la Culture, Ján Figel aux Musées royaux d'Art et d'Histoire à Bruxelles le 18 décembre 2007.

Les politiques d'intégration des villes, en se focalisant sur les conditions économiques et sociales des différents quartiers, doivent également trouver la meilleure méthode pour faire participer les personnes habitant dans les quartiers défavorisés¹⁶. Nous pouvons voir la naissance de nombreuses initiatives et projets dans les villes promouvant l'inclusion sociale des migrants et le « networking » entre les habitants, les autorités locales et les différentes organisations. L'idée consiste à encourager la coopération entre les organisations représentatives des communautés locales et les habitants, ainsi qu'à organiser des événements qui donnent l'occasion aux habitants de se rassembler et d'échanger leurs opinions et leurs expériences. Nous pouvons citer comme exemple la ville d'Amsterdam qui organise l'événement de « City Olympics », avec la collaboration des organisations locales, afin de permettre aux habitants issus de différentes cultures de concourir dans plusieurs disciplines¹⁷.

L'intégration des migrants constitue donc une priorité importante pour les sociétés européennes, tant au niveau local et national qu'europpéen. À l'échelle européenne, celle-ci fait partie des piliers primordiaux de l'approche globale de l'immigration¹⁸. La stratégie européenne quant à l'intégration des migrants repose entre autres sur le dialogue interculturel, qui peut contribuer à éradiquer l'extrémisme en matière de religion et de culture par une meilleure compréhension des différences. Afin de promouvoir le respect mutuel et les avantages de la diversité culturelle, l'Union européenne invite les gouvernements locaux et les acteurs de la société civile à soutenir le dialogue interculturel qui doit se fonder sur les droits de l'homme et sur les libertés fondamentales. Ce dialogue peut se réaliser au travers d'une citoyenneté européenne active, une des idées clés à promouvoir tout au long de l'année 2008.

¹⁶ Lors du débat, certaines questions ont été adressées aux intervenants relatives à la façon d'impliquer les immigrants habitant dans les banlieues dans les activités de la société, en soulignant que ces personnes n'y ont pas souvent accès.

¹⁷ C'est par la présentation de Joris Rijbroek, conseiller en politique d'intégration et de diversité à la mairie d'Amsterdam, que cet exemple nous a été fourni à l'occasion du débat du 5 mars 2008.

¹⁸ L'approche globale de l'immigration a été présentée par M. Franco Frattini, vice-président de la Commission européenne, d'un point de vue de la sécurité européenne. Comme le député européen Cem Özdemir, M. Frattini a mis en évidence la nécessité qu'il existe une volonté des migrants de s'intégrer dans les sociétés d'accueil et d'accepter les valeurs démocratiques déclarées par les constitutions nationales. Selon M. Frattini, la tolérance et le dialogue ne peuvent pas autoriser les pratiques illégales : « *We do not need to tolerate all foreigners. We cannot accept those who put in question the absolute value of human life, or the equality of men and women. I cannot tolerate the violation of individual rights.* » (Intervention de M. Frattini le 5 mars 2008, publiée par EU Observer le 11 mars.)

[http://www.interculturaldialogue2008.eu/405.0.html?&tx_ttnews\[tt_news\]=93&tx_ttnews\[backPid\]=333&cHash=a540c2418e](http://www.interculturaldialogue2008.eu/405.0.html?&tx_ttnews[tt_news]=93&tx_ttnews[backPid]=333&cHash=a540c2418e)

Ainsi, l'Union européenne tend à promouvoir un modèle multiculturaliste quant à l'insertion des migrants vivant sur son territoire, qui permet aux migrants, en dehors de la promotion du dialogue entre les différentes cultures, de garder leur propre identité. Cette tentative peut être considérée contraire à celle des États membres qui ont pour objectif que les migrants adhèrent aux valeurs fondamentales établies par leurs constitutions, même si ces valeurs ne font pas partie originellement des leurs. Cependant, l'objectif de l'Union consiste également en une intégration plus poussée des Européens dans la Communauté par l'institution de la citoyenneté active. Tout cela reflète qu'il existe deux logiques différentes au sein de l'Union : une qui tend à promouvoir la diversité culturelle, et l'autre qui vise à harmoniser et équilibrer ces différences. Cette dernière logique coïncide avec les aspirations des États nations, ce qui prouve que l'UE n'est toujours pas indépendante, de par son fonctionnement, des logiques et des intentions de ses États membres.

CONCLUSION

L'Année européenne du dialogue interculturel a pour objectif d'approcher les différents points de vue, en favorisant les échanges interpersonnels et, de ce fait, d'encourager une meilleure compréhension des différentes cultures. Au niveau économique et social, la gestion de la diversité peut offrir de nouvelles opportunités aux entreprises pour renouveler leurs politiques et leurs stratégies en faveur d'une meilleure productivité. En conséquence de l'intérêt porté à la promotion de la diversité par les différents secteurs, la Commission européenne organisera encore six débats qui se dérouleront tout au long de l'année 2008. Ainsi, ces conférences et le forum sur le site de l'AEDI, mis en place pour un débat en ligne, devraient également apporter de nouvelles idées, susceptibles d'enrichir de futures initiatives.