

Platform for Intercultural Europe

LE RAINBOW PAPER

Dialogue interculturel :

De la pratique à la politique et inversement

25 septembre 2008 - Traduction de la version originale anglaise

Ce document présente la Platform for Intercultural Europe, une initiative de la société civile qui s'inscrit dans le contexte de l'Année européenne du dialogue interculturel 2008 ; il énonce la manière dont cette plateforme aborde la problématique du dialogue interculturel ainsi que ses recommandations, adressées à la fois à sa propre circonscription et aux autorités publiques à tous les niveaux en Europe, avec l'Union européenne comme point d'accès.

Il résulte d'un processus participatif auquel de nombreuses organisations ont contribué, élaborant ainsi le point de vue de la société civile européenne sur le dialogue interculturel. Les signataires s'y reconnaissent donc et s'engagent à se faire entendre au niveau politique.

Editrice : Sabine Frank (coordinatrice de la Plateforme)

Commentateurs : David Boromisza-Habashi (Université du Colorado), Sudeep Dasgupta (Université d'Amsterdam), Andrew McIlroy (Culture Action Europe), Jordi Pascual (Agenda 21 pour la culture), Gottfried Wagner (FEC), Andreas Wiesand (Institut ERICarts).

Approbation éditoriale : le comité de pilotage de la Platform for Intercultural Europe : Tatiana Damarad (EFIL), Myriam Diocaretz (EWC), Michael Privot (ENAR), Guillermo Ruiz (ERIO), Isabelle Schwarz (FEC) et Chris Torch (Culture Action Europe).

Sources principales : consultation par courriel menée par la Plateforme en juillet 2007, et trois journées de séminaire en octobre 2007 ; consultation en ligne en 2008, et réunion de consultation le 4 juin 2008.

TABLE DES MATIÈRES

LA PLATFORM FOR INTERCULTURAL EUROPE	p. 3
I. Formation	p. 3
II. Mission	p. 3
III. Historique	p. 3
THE RAINBOW PAPER	p. 5
<u>A. Notre approche du dialogue interculturel</u>	p. 5
I. Les trois principes de l'expérience interculturelle : <i>dialogue, compétence, action</i>	p. 5
II. Une voie constructive : <i>des défis interculturels à l'interculturalisme</i>	p. 6
III. Valeurs fondamentales	p. 6
IV. Au cœur de notre approche du dialogue interculturel : <i>la migration et les minorités</i>	p. 7
V. Renforcer le dialogue interculturel en tant que projet politique	p. 8
<u>B. Dialogue interculturel : nos recommandations</u>	p. 9
En substance : <i>l'engagement civique et la responsabilité publique</i>	p. 9
I. Éduquer	p. 10
II. Renforcer les capacités grâce aux organisations	p. 12
III. Un contrôle pour des politiques soutenues	p. 13
IV. Se mobiliser par delà les frontières	p. 14
V. Octroyer des ressources au dialogue interculturel	p. 15
PROCHAINES ÉTAPES	p. 17

LA PLATFORM FOR INTERCULTURAL EUROPE¹

I. Formation

La *Platform for Intercultural Europe* a été créée en 2006 sous l'appellation *Plateforme de la Société civile pour le Dialogue Interculturel*, sur l'initiative de la Fondation européenne de la culture (FEC) et du Forum européen pour les arts et le patrimoine (FEAP-EFAH, désormais Culture Action Europe) avec le soutien du Réseau des fondations européennes (NEF)², à l'occasion de l'Année européenne du dialogue interculturel 2008.

Notre projet consistait en la rédaction d'un Rainbow Paper (soit un document politique énonçant les besoins engendrés par la diversité culturelle et donc non couverts par les livres « blancs » ou « verts »), dont nous avons adopté le nom, la *Rainbow Platform*. Plus de 200 organisations de la société civile (locales, nationales et européennes) ont participé à ses activités.

La Plateforme met en relation les personnes et les organisations qui promeuvent le dialogue interculturel au niveau de la base avec ceux et celles qui réfléchissent en termes politiques. La Plateforme a démarré avec deux organisations du secteur des arts et de la culture, qui ont conjugué leurs efforts. Nous fonctionnons définitivement selon le principe d'un engagement intersectoriel : nous rassemblons des personnes venues des secteurs de la culture, de l'éducation, de la jeunesse et du travail social, des défenseurs des droits des minorités, des activistes de l'antidiscrimination et des droits humains.

II. Mission

La Plateforme aspire à apporter le changement à quatre niveaux en Europe :

- *Comportemental* – aider à mieux apprécier la diversité et la complexité des identités ;
- *Social* – travailler dans le sens de l'inclusion démocratique et d'une plus grande équité
- *Structurel* - mettre en valeur le potentiel en vue du changement au sein des organisations et des circonscriptions face à la diversité ; enfin,
- *Politique* – œuvrer au changement à tous les niveaux, avec l'UE comme principal point de communication ; mettre en avant les normes et les structures afin de s'attaquer à l'exclusion, aux inégalités et aux violations des droits humains liées à la diversité culturelle.

III. Historique

La première année de travail de la Plateforme s'est refermée sur la publication du document « La perfection par la pratique : Pour un cadre d'apprentissage sur le dialogue interculturel ». Il s'agissait de présenter un point de vue commun aux différents secteurs impliqués dans la Plateforme à l'occasion de l'inauguration de l'Année européenne du dialogue interculturel, en janvier 2008. Après une consultation en ligne et des discussions en direct, nous

¹ Informations détaillées sur : <http://www.intercultural-europe.org>

² Un consortium de membres du Réseau des fondations européennes soutient la Plateforme pour le dialogue interculturel depuis sa création. Il s'agit d'un consortium impliquant les partenaires suivants : Compagnia di San Paolo, Fondation européenne de la Culture, Fondation Evens, Fondation Bernheim, Freudenberg Stiftung, Riksbankens Jubileumsfond.

soumettons aujourd'hui notre document politique à votre approbation. Des centaines de personnes y ont contribué : il s'agit autant d'un exercice participatif que d'un exemple de pensée collective (et de compromis convivial), plutôt que d'un travail s'appuyant sur les principes de la recherche universitaire. Il peut néanmoins être perçu comme un complément à la masse de documents politiques produits par les organisations internationales comme l'UNESCO³ et le Conseil de l'Europe⁴.

³ Convention sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles, 2005

⁴ Livre blanc sur le dialogue interculturel, 2008

LE RAINBOW PAPER

Nous, organisations de la société civile et citoyens, actifs au niveau tant local qu'europpéen, et travaillant dans des domaines allant des arts aux droits des minorités et à l'antidiscrimination, en passant par l'éducation et le travail social et de jeunesse, nous approuvons ce Rainbow Paper en tant qu'appel à l'action sociale et au changement. Nous croyons que le dialogue interculturel et l'action interculturelle ont besoin de l'engagement des acteurs de la société civile et des autorités publiques.

(La collecte des signatures s'effectue en ligne à l'adresse suivante : <http://rainbowpaper.labforculture.org>)

A. NOTRE APPROCHE DU DIALOGUE INTERCULTUREL

I. Les trois principes de l'expérience interculturelle : *Dialogue, compétence, action*

Dialogue : Nous nous rallions à la conception du dialogue interculturel qui suit : « une série de rencontres spécifiques, ancrées dans un espace-temps réel, entre individus et/ou groupes de milieux et de patrimoines ethnique, culturel, religieux et linguistique différents, dans le but d'explorer, mettre à l'épreuve et améliorer la compréhension, la conscience, l'empathie et le respect. L'objectif ultime du dialogue interculturel est de créer un environnement de coopération et de bonne volonté permettant de vaincre les tensions politiques et sociales ». (Définition tirée du premier Rainbow Paper)

Compétence : Si nous considérons que les vraies rencontres humaines précitées sont au cœur du dialogue interculturel, ces rencontres ont néanmoins besoin d'être facilitées. Les personnes doivent être dotées de compétences pour pouvoir se rencontrer. Une capacité et des qualifications doivent être créées pour le dialogue interculturel.

Action : Au-delà des rencontres et du dialogue, nous privilégions aussi l'action interculturelle : vivre, travailler et créer ensemble. Un engagement pratique est plus efficace que des débats. La plupart des problèmes, allant de la résolution des conflits violents à la protection de l'environnement et à la santé publique, sont plus facilement balayés lorsque l'on tient compte des différences culturelles, en faisant activement de la diversité une ressource.

II. Une voie constructive : *Des défis interculturels à l'interculturalisme*

Nous nous engageons à suivre la voie suivante :

1^{ère} étape : **Se concentrer sur le déni des droits**

Nous voulons cesser d'identifier les conflits que nous rencontrons dans notre interaction avec les « autres » en tant que principalement basés sur des motifs culturels et ethniques alors qu'en réalité, ils trouvent souvent leur origine dans les inégalités socio-économiques et politiques.

2^{ème} étape : **Privilégier l'attitude**

Nous voulons arrêter d'envisager la culture uniquement comme le royaume de la différence, où les identités culturelles semblent fondamentalement inconciliables. Nous voulons d'abord demander ce dont nous avons besoin pour agir ensemble et voir ce que cela exige de notre part.

3^{ème} étape : **Privilégier les compétences**

Nous voulons améliorer les conditions pour cultiver les identités multiples, à la fois pour les individus et pour les groupes. Le développement des compétences interculturelles est une condition préalable indispensable à toute interaction fructueuse entre les cultures.

4^{ème} étape : **Privilégier ce que nous avons en commun**

Sur la base de compétences nouvellement acquises, nous voulons élaborer un consensus sur nos valeurs communes.

5^{ème} étape : **Privilégier ce que nous pouvons devenir, ensemble**

Nous voulons semer l'innovation interculturelle et faciliter l'action interculturelle grâce à des politiques publiques. Nous devons faire de l'interculturalisme, c'est-à-dire le principe de l'évolution des cultures par le biais de l'engagement interculturel, notre nouvelle norme humaine.

III. Valeurs fondamentales

Nous considérons la diversité comme un avoir humain fondamental. La coexistence pacifique ouvre des voies nouvelles à la coopération productive. Le dialogue interculturel peut détourner notre diversité de la différence socioculturelle pour en faire une collaboration intergroupe active. La diversité nécessite des échanges et la négociation de valeurs et d'actions. Elle ne fonctionne pas correctement si elle est simplement « gérée » (dans le sens de l'octroi à chacun de sa niche culturelle), ni si elle débouche sur l'assimilation. Le dialogue interculturel doit s'appuyer sur l'égalité et donc déboucher sur davantage d'égalité des chances. L'action interculturelle devrait être motivée par un sens de la solidarité humaine et accroître dans la mesure du possible tant la cohésion sociale que la liberté individuelle. Il devrait s'agir d'un processus naturel pour les sociétés en bonne santé, au sein desquelles chacun peut exercer ses droits et ses devoirs de citoyen.

Les arguments économiques en faveur du dialogue interculturel doivent aussi être élaborés (à commencer par la contribution des immigrants aux économies nationales, ou la signification des groupes d'immigrants en tant que marchés particuliers, voire le coût de la non-intégration des migrants et des minorités en termes de bien-être social,

de sécurité et de coûts de la politique). Mais cette approche est au mieux un complément aux principes éthiques énoncés ici.

IV. Au cœur de notre approche du dialogue interculturel : *La Migration et les Minorités*

La migration, qui a toujours existé, est aujourd'hui considérée comme à son apogée historique en Europe. Nous sommes indubitablement tous confrontés à une diversité accrue des personnes au sein de nos villes, en raison de la migration économique ou politique, mais aussi de l'avènement de la mobilité professionnelle. En outre, partout en Europe, on trouve d'importantes minorités indigènes et des formes traditionnelles de diversité. Les populations immigrées comme indigènes peuvent constituer et constituent de fait des minorités. Parfois, des conflits montent et des émeutes éclatent dans nos villes. Au seuil de l'Union européenne (Balkans et Caucase), nous sommes confrontés à des blessures de guerres béantes. Les lieux et les différentes situations qui entourent les conflits et l'après-guerre font que le dialogue interculturel doit jouer le rôle de médiateur, afin de faciliter la réconciliation. Dans certains cas, l'intersection entre la religion et la culture est indissociable du problème du dialogue interculturel. Par ailleurs, le dialogue intergénérationnel peut lui aussi devenir le pivot du dialogue interculturel. Enfin, on peut faire jouer la diversité de la mémoire et des histoires.

La Plateforme pour le dialogue interculturel a attiré l'attention de personnes qui travaillent dans tous ces domaines. Au lieu de se concentrer sur un type précis de diversité culturelle et de dialogue interculturel, nous voulons dégager des contributions de la société civile et les appliquer au dialogue interculturel au niveau local. Notamment en ce qui concerne le renforcement des capacités, ces contributions incluent l'éducation, la participation civique, la responsabilité sociale et le dynamisme, la bonne communication ainsi que la créativité. Le présent document porte donc sur les principes et les conditions de l'engagement nécessaire à un dialogue interculturel fructueux.

L'action et le dialogue interculturels sont des objectifs à atteindre à tous les niveaux, du local à l'international, entre les pays européens et entre l'Europe et le reste du monde. Le dialogue interculturel revêt également toute sa pertinence dans les missions gouvernementales et les rencontres personnelles. Et il va de soi que l'international a des répercussions au niveau local.

Toutefois, nous privilégions quant à nous les diversités locales liées à la migration ou aux minorités ethniques. Nous suggérons de comparer les défis et les solutions à l'échelon local, et de tirer les leçons d'une expérience à dimension européenne. Selon nous, les communautés transnationales comme l'Union européenne doivent mettre au point des lignes directrices permettant d'aborder la diversité de manière constructive : nous demandons instamment l'élaboration de telles lignes directrices, ainsi que des cadre nécessaires pour avoir un impact sur les acteurs au niveau national comme local.

V. Renforcer le dialogue interculturel en tant que projet politique

Dans le concept de dialogue interculturel, la diversité culturelle est donnée comme une condition préalable, et comme quelque chose de positif. Toutefois, dans ce contexte, nous ne nous concentrons pas sur la protection et la promotion de la diversité culturelle en tant que telle. Bon nombre de minorités nationales et ethniques, en Europe comme ailleurs, ressentent le besoin d'affirmer leurs particularités et exigent le respect. Nous admettons que la reconnaissance des différences et le renforcement de pouvoir sont l'essence même d'un engagement et de l'acceptation de l'autre. Toutefois, nous nous refusons délibérément à restreindre la notion de dialogue interculturel à la promotion de la différence et aux intérêts de groupes, parfois franchement inconciliables. Le dialogue interculturel est un mode d'engagement entre les membres des groupes socioculturels, qui leur permet de travailler au développement d'un consensus sur les valeurs fondamentales et à une action commune concertée. Nous pensons que si tous les citoyens ont le potentiel de s'impliquer dans le dialogue interculturel, sans le leadership des acteurs de la société civile, ce potentiel ne peut pas se développer dans la pratique quotidienne locale, communale, de l'interculturalisme. Voilà notre souci et notre mission politiques centrales : mettre le dialogue interculturel au service du changement social local, encourager la coexistence pacifique et la coopération au sein des communautés où nous vivons et travaillons.

B. DIALOGUE INTERCULTUREL – NOS RECOMMANDATIONS

En substance :

L'engagement civique et la responsabilité publique

- Il n'y a pas que les institutions publiques et les politiques qui n'arrivent pas à relever les défis de la diversité et du dialogue interculturel. Nous savons aussi que nous, organisations de la société civile, nous devons changer. Nos propres performances ne sont souvent pas à la hauteur de nos ambitions déclarées, ou de ce que nous exigeons des autres. Nous étudierons nos propres pratiques de gouvernance, de représentation, de personnel, de programmation, et quelles sont nos relations avec nos circonscriptions.
- Sur la base de cette réflexion sur nous-mêmes et de notre engagement envers un changement organisationnel civique, nous adressons donc nos commentaires aux autorités publiques et les mettons face à leurs responsabilités en matière de changement politique.
- Nous reconnaissons que l'éducation pose les bases des futures compétences interculturelles et faisons donc pression pour des ressources proportionnelles à la tâche.
- Nous reconnaissons que les organisations, privées ou publiques, doivent renforcer les capacités pour induire le changement. Partant, nous demandons une aide pour renforcer les capacités au sein de et entre les organisations et les institutions.
- Des politiques et des pratiques interculturelles soutenables exigent des lignes directrices et un contrôle. C'est pourquoi nous demandons instamment à l'Union européenne de mettre en place les moyens et les outils nécessaires au contrôle, au système d'alerte et à l'assistance.

- Les acteurs du secteur public comme privé doivent se mobiliser en faveur du dialogue interculturel en général.
- Pour investir dans l'avenir des sociétés interculturelles, il faut disposer de ressources adéquates.

I. Eduquer

Le domaine de l'éducation est le premier et le principal lieu où l'on peut encourager et pratiquer le dialogue interculturel. L'éducation formelle, non formelle et informelle peut contribuer au dialogue interculturel. L'apprentissage interculturel devrait être promu dans chaque groupe d'âge et au travers de toute la variété des dispositions en matière d'éducation.

1. L'EDUCATION PRE-SCOLAIRE

L'éducation au dialogue interculturel doit démarrer dès la plus jeune âge. Les structures de garde d'enfants en âge pré-scolaire doivent être mises à profit pour guider le transfert des valeurs et des attitudes inhérentes à la promotion du dialogue interculturel, tout en prenant soin d'impliquer les familles.

2. CONTRER LA SÉGRÉGATION À L'ÉCOLE

Partout en Europe, il existe des écoles qui pratiquent la ségrégation basée sur l'origine ethnique, les affinités religieuses ou la fortune. La ségrégation peut revenir à une forme de discrimination. La ségrégation à l'école doit au minimum être combattue, en contraignant tous les établissements à promouvoir le dialogue interculturel et en faisant de l'éducation interculturelle une partie inhérente à la formation de tous les enseignants. La ségrégation envers les enfants issus de minorités, comme les Roms, et les immigrés en raison de la pauvreté et de l'exclusion sociale, doit être éradiquée.

3. ERADIQUER LA DISCRIMINATION À L'ÉCOLE

La discrimination arrive à l'école même si la direction ne pratique pas la ségrégation dans ses critères d'admission. Il faut agir pour enrayer le phénomène de la discrimination dans les écoles, notamment par le biais de campagnes de sensibilisation et de formations au dialogue interculturel.

4. LE CONTENU ÉDUCATIF À L'AIDE DU DIALOGUE INTERCULTUREL

Le dialogue interculturel a besoin d'un contenu éducatif, tous sujets confondus, qui le favorise, tout en donnant la priorité à l'enseignement des cultures et à l'histoire des religions, aux mouvements migratoires et aux cultures minoritaires.

5. FAIRE EN SORTE QUE LES ENSEIGNANTS SOIENT EN MESURE DE PROMOUVOIR LE DIALOGUE INTERCULTUREL

Les professionnels de l'enseignement et le personnel de direction des écoles doivent être, eux aussi, impliqués dans la sensibilisation, et recevoir une formation en compétences interculturelles.

6. AMÉLIORER L'IMAGE DE L'ÉDUCATION NON FORMELLE

Les sociétés actuelles mettent principalement l'accent sur le système éducatif officiel. Les compétences nombreuses et variées nécessaires à un dialogue interculturel efficace et qui sont obtenues dans un contexte non formel sont généralement sous-évaluées, et souvent ignorées. Or, ces compétences doivent être reconnues, notamment pour permettre à ceux qui les ont acquises de progresser.

7. RECONNAÎTRE LA COMPLÉMENTARITÉ ENTRE ÉDUCATION FORMELLE ET ÉDUCATION NON FORMELLE

Le travail des écoles au niveau du dialogue interculturel sera plus performant si il se déroule dans un espace ouvert, dynamique, permettant la coopération avec toutes les autres formes d'éducation.

8. RECONNAÎTRE LE DIALOGUE INTERCULTUREL INFORMEL PAR LE BIAIS DES ARTS

Les arts jouent un rôle déterminant dans le dialogue interculturel. Ce dernier est mené à bien par et entre les artistes, et leurs publics s'en inspirent. Beaucoup d'œuvres d'art communiquent par delà les frontières, elles peuvent donc être vues comme des véhicules du dialogue interculturel. Une bonne partie du travail artistique émane de différentes cultures et est donc, par essence, interculturel. Les arts facilitent en outre les processus participatifs. Une implication active dans les activités culturelles et artistiques permet une meilleure compréhension des autres perspectives, de l'existence d'autres souvenirs et de parcours différents, la capacité de prendre des risques, la capacité d'avoir confiance en ses pairs, l'aptitude à être créatif, la connaissance nécessaire à une analyse vraiment critique. La participation des citoyens aux activités culturelles contribue à prévenir la discrimination. Aujourd'hui, le processus de développement humain, qui est individuel, ne peut être complet sans l'apport unique des arts. Toutefois, les compétences acquises par ceux qui prennent part à l'activité artistique ne sont souvent pas reconnues, de par leur nature, perçue comme non mesurable. Si nous n'en appelons nullement au développement strict d'un système de mesure de ces compétences (« formaliser l'informel »), nous demandons en revanche la reconnaissance générale du rôle que jouent les arts dans le développement à la fois du dialogue interculturel et de

la tolérance. La reconnaissance devrait se manifester par le biais d'un financement plus important pour le secteur artistique et d'un meilleur soutien aux artistes.

9. RECONNAÎTRE L'ÉDUCATION INTERCULTURELLE INFORMELLE PAR LE BIAIS DES MÉDIA

Beaucoup d'idées concernant la diversité culturelle, les groupes ethniques, les minorités, la discrimination, la ségrégation, sont véhiculées par les médias. Les médias déterminent donc en partie les attitudes et l'avis des gens. Les professionnels des médias doivent avoir accès à la formation, afin de devenir les créateurs et les producteurs habiles de messages médiatiques en rapport avec le dialogue interculturel. Ils doivent veiller à mettre en place un espace médiatique équilibré, où les problèmes qui surgissent périodiquement et les tensions ne sont pas exagérément mis en avant. Écouter l'autre et aider les gens à comprendre pourquoi ils ont des perceptions différentes de la réalité est l'un des principaux défis pour les médias. Il convient non seulement de le relever lorsqu'un conflit se fait jour, mais encore d'en faire un élément central des codes de conduite des médias.

II. Renforcer les capacités grâce aux organisations

Le dialogue interculturel est, par essence, une activité d'individus. Or, les individus vivent pour la plupart dans et par le biais d'organisations, principalement sur leur lieu de travail. Qu'il s'agisse d'institutions publiques, d'entreprises ou d'organisations de la société civile, leurs structures, et les règles suivant lesquelles elles fonctionnent, déterminent la mesure dans laquelle elles peuvent contribuer à alimenter et à valoriser la diversité culturelle au sein des sociétés. Elles définissent leur capacité à faciliter le dialogue interculturel. Le renforcement des capacités pour le dialogue interculturel dans et entre les organisations et les institutions doit être encouragé.

1. RÉVISER LA COMPOSITION DU PERSONNEL ET DES STRUCTURES DE GOUVERNANCE

La composition du personnel et les structures de gouvernance des organisations et des institutions doivent refléter le caractère multiculturel des circonscriptions qu'ils servent. Il convient de mettre au point des politiques de recrutement, de formation et de promotion. Pour ce faire, des incitants et un développement organisationnel sont nécessaires.

2. SERVIR LES CIRCONSCRIPTIONS

Il est impératif d'entreprendre une identification continue des circonscriptions, en gardant à l'esprit les changements démographiques que connaît l'Europe actuellement. Il est nécessaire de prêter attention à la formation d'élites minoritaires (au sein des communautés ethniques, par exemple), qui jouent le rôle d'intermédiaires auprès de la majorité. Le poids de leur vrai mandat représentatif doit être pris en compte, tout en accordant du crédit à l'émergence de circonscriptions nouvelles.

3. DES RESSOURCES INTELLECTUELLES CROISSANTES

Les ressources intellectuelles de toutes les organisations et institutions doivent être mises en valeur par le biais de mécanismes tels que l'observation du poste de travail, la formation au leadership et les programmes de mobilité.

4. AVANCER EN COMPARANT

Les organisations progressent plus vite si elles s'ouvrent à un contrôle externe de leurs pratiques, et bénéficient de celui des autres en retour. Le rapport, le contrôle et les comparaisons internationales représentent des outils importants.

III. Un contrôle pour des politiques soutenues

L'Année européenne du dialogue interculturel 2008 ne s'appuie pas sur des instruments juridiques communs pour la promotion du dialogue interculturel. Par ailleurs, on ne s'attend pas non plus à un engagement juridiquement contraignant de la part des États membres envers des lignes directrices en matière de dialogue interculturel, quelles qu'elles soient. Afin de protéger les acquis de l'Année, il convient néanmoins d'élaborer ces lignes directrices dans les prochaines années, pour en arriver à un engagement envers un contrôle commun. Les autorités publiques comme la société civile doivent collaborer pour fermer le cycle d'apprentissage entre la pratique et la politique. La Commission Européenne et le Conseil de l'Europe ont ici un rôle déterminant à jouer.

1. COLLECTER LES DONNÉES DE MANIÈRE SYSTÉMATIQUE

La pratique du dialogue interculturel au niveau de la base ainsi que les initiatives résultant des incitants gouvernementaux doivent être recueillies dans des banques de connaissances. Toutes les organisations et institutions concernées doivent y contribuer et assurer la quantité et la qualité des informations disponibles, par

exemple grâce à une condition de financement. Ce type de collecte de données doit s'appuyer sur une définition claire et concise du dialogue interculturel et doit être menée à bien dans un souci d'objectivité et de qualité.

2. CRÉER UN RÉSEAU DE BANQUES DE CONNAISSANCES

Dans le but de faciliter un système permettant d'accéder aux informations éparpillées parmi les différents espaces virtuels et physiques, le travail en réseau et la rationalisation des bases de données par delà les frontières nationales et institutionnelles doivent être encouragés, au lieu de créer de nouvelles bases de données. Les bases de données existantes, les portails ou les observatoires doivent s'ouvrir à la collecte de données sur le dialogue interculturel et être encouragés à contribuer à ce niveau. Chaque base de données de pratique doit être mise en regard d'un réseau humain et d'activités de collaboration, pour veiller à ce que le contenu de la base reste correct, à jour et surtout, utilisé.

3. EVALUATION DES DONNÉES ET INFORMATION DE LA POLITIQUE

Les bases de données doivent être reliées à des activités de recherche et d'analyse poussées. Elles ne doivent cependant pas rester la chasse gardée des universitaires. Les activités de mise en relation avec les responsables politiques doivent être inscrites dans le programme de travail et le budget de chaque banque de données.

IV. Se mobiliser par delà les frontières

Le dialogue interculturel est une entreprise, qui ne peut réussir que si les différents secteurs et les divers niveaux de gouvernement conjuguent leurs efforts. La coopération intersectorielle entre les organisations de la société civile est donc la contrepartie de la promotion du dialogue interculturel au travers des politiques, ainsi qu'à la coopération entre les départements gouvernementaux au niveau de l'UE comme des États membres.

1. ÉCHANGE ET COOPÉRATION ENTRE LES SECTEURS

Ils sont nécessaires pour prendre du recul par rapport aux motifs politiques, économiques, sociaux et culturels de la différence et pour s'attaquer aux causes multiples des conflits. De nombreux secteurs contribuent à l'éducation. Les organisations de différents secteurs doivent apprendre les unes des autres dans le cadre du renforcement de leurs capacités internes pour le dialogue interculturel. Tous les secteurs doivent apporter leur pierre à l'édifice du cycle d'apprentissage entre la pratique et la politique. Des espaces institutionnel et physique de rencontre doivent être créés et maintenus là où l'interculturalité et les stratégies intersectorielles sont mises en pratiques, au sein des institutions publiques comme des organisations de la société civile.

2. INTÉGRATION DU DIALOGUE INTERCULTUREL PAR LA POLITIQUE

La promotion du dialogue interculturel est si importante qu'il faut en faire un principe directeur dans plus de domaines politiques européens que ce n'est actuellement le cas. Dans cette optique, les activités financées doivent devenir plus importantes et cohérentes, afin que leur effet cumulatif soit clairement perceptible.

3. RELIER ENTRE EUX LES DIFFÉRENTS NIVEAUX POLITIQUES

Les politiques en faveur du dialogue interculturel doivent être développées et affinées aux niveaux local, régional, national et européen. L'Union Européenne doit faciliter l'échange d'informations, la coopération entre le public et le civique, ainsi que les intervenants économiques. De nouvelles formes de développement de la politique non réglementaire se révèlent nécessaires dans la mesure où elles permettent une action commune efficace.

V. Octroyer des ressources au dialogue interculturel

Sans investissements, pas de résultats visibles. Il est indispensable de mettre à la disposition du dialogue interculturel des ressources financières importantes, tous domaines politiques confondus. Il s'agit d'un défi fondamental pour l'Union Européenne, ainsi que pour les gouvernements national ; régional et local. Les sociétés et les fondations donatrices sont également appelées à débloquent des fonds. Un engagement est nécessaire sur la base de procédures et d'objectifs transparents.

1. DES LIGNES BUDGÉTAIRES RÉSERVÉES

L'amélioration des pratiques et des politiques de dialogue interculturel doit être encouragée grâce à des programmes spéciaux à tous les niveaux de l'administration publique (local, national, régional et européen). Les corporations et les fondations en Europe devraient être incitées à faire de même. La transformation des organisations publiques et civiques devrait être encouragée par le biais d'investissements dans les domaines suivants :

- Sensibilisation et échange d'expériences
- Recherche, comparaison, contrôle et évaluation d'impact
- Formation et aide au renforcement des capacités
- Stimulation de la création et utilisation des lieux de rencontre interculturels
- Développement de la circonscription ou de l'audience
- Communication et développement du réseau et des partenariats.

2. SOUTIEN CONTINU AU TRAVERS DES LIGNES BUDGÉTAIRES NON RÉSERVÉES

Tous les instruments de financement à tous les niveaux gouvernementaux doivent compter un élément distinct de promotion du dialogue interculturel. Le dialogue interculturel doit être non seulement une aspiration déclarée de tous les programmes concernés, mais leur mise en œuvre devrait également correspondre à l'objectif en accordant de l'attention à des aspects tels que : le type, le nombre et la taille des projets, la composition et l'orientation de chaque partenaire soutenu.

3. ÉVALUATION DE L'ACTION POSITIVE

Les organisations publiques et privées de financement devraient mettre au point des cibles pour rendre les organisations financées « interculturelles », et adapter la part de leur financement global en conséquence

PROCHAINES ÉTAPES

Bon nombre de recommandations susmentionnées ont déjà été discutées et formulées plus en détail par la Platform for Intercultural Europe. Les signataires du présent document pourront devenir officiellement membres de la Platform for Intercultural Europe, qui sera alors une organisation officiellement établie.

La Plateforme continuera donc d'exister pour aider les organisations de la société civile à réaliser les recommandations mentionnées ici, et faire avancer le processus de formulation politique européen. La Platform for Intercultural Europe prend au sérieux l'appel à devenir partenaire des institutions européennes dans le cadre de leur « dialogue structuré » avec la société civile.

Nous espérons que cet engagement s'accompagne de la création d'un groupe de travail sur le dialogue interculturel au sein du Conseil de l'Union européenne, dans le cadre de la « méthode ouverte de coordination » récemment introduite dans le secteur de la culture, et mette en place un cadre européen flexible et non contraignant pour structurer la coopération et l'échange de pratiques entre les gouvernements nationaux. Nous devons identifier l'héritage de l'Année européenne du dialogue interculturel ensemble et définir un programme de travail qui y fera suite, comprenant notamment un large contrôle et des activités d'évaluation.