

Rapport de la rencontre

Apprendre à vivre dans un monde
multiculturel:

Diaspora et instauration de la paix en Europe



Du 26 au 31 Juillet 2011, Caux, Suisse

Remerciements

Les organisatrices de la rencontre et les rédactrices du rapport, Nina Frei et Evi Lichtblau, tiennent à remercier Peter Riddell, Meriem Omer, Zahra Hassan, Asma Soltani, Tessa Calkhoven, Catalina Quiroz Niño et Jonathan Dudding pour leurs fructueuses contributions depuis la phase de planification de la rencontre. Nous remercions également Neil Oliver, Diane Bos et Bas Gadiot d'avoir créé le HUB, ainsi que tous les membres de ce groupe de préparation de cette rencontre qui nous ont inspirés par leur travail et nous ont enrichis par leur créativité. Les coordinateurs de «Apprendre à être un artisan de paix» et les animateurs des groupes de travail, par leur engagement et leurs connaissances, méritent également d'être chaleureusement remerciés. Nous remercions également nos orateurs extérieurs pour leurs passionnantes contributions.

Initiatives et Changement International et CAUX-Initiatives et Changement tiennent également à remercier tout particulièrement tous les bénévoles, l'équipe de presse et le groupe des CauxCréatifs. Nous remercions également tous les autres départements du Caux Palace ainsi que les interprètes et les traducteurs pour leur engagement et leur travail.

La rencontre a été rendue possible grâce au soutien financier de:

- Le service de lutte contre le racisme (SLR) du Département fédéral suisse des affaires étrangères
- Migros Kulturprozent, Suisse
- La fondation Robert Hahnloser, Lucerne, Suisse
- La Commission fédérale pour les questions de migration (CFM), Suisse
- Le Fonds pour les droits de l'Homme, Fédération des Églises protestantes de Suisse (FEPS)

Table des matières

1. Résumé.....	3
2. Initiatives et Changement - une approche holistique pour le changement social.....	5
3. Thèmes principaux.....	6
3.1 Ouverture de la rencontre: diaspora et construction de la paix - une perspective suisse.....	6
3.2 Identité et politiques d'identité.....	7
3.3 Participation et relations de force.....	8
3.4 Rôles et besoins des différentes parties prenantes.....	10
3.5 Le «nouveau Nous»: visions d'avenir pour un monde interculturel.....	13
4. Ateliers: des outils pour une Europe plus inclusive.....	14
4.1 Diversité religieuse et lutte contre la discrimination.....	15
4.2 Diaspora et transformation des conflits.....	15
4.3 Introduction aux méthodes de médiation et de résolution de conflits.....	16
4.4 Le droit des enfants au respect dans une société multiculturelle: outils pour les parents, les enseignants et les professionnels de l'enfance.....	16
4.5 Conversation sincère et instauration de la confiance: caractère, engagement et compétence.....	17
4.6 Dialogue intergénérationnel - La paix commence à la maison.....	18
4.7 Développement et gestion de projet.....	18
4.8 L'éthique des médias pour la démocratie et l'entente mutuelle.....	19
5. Le HUB: impliquer les participants.....	21
6. «Devenir un artisan de paix» comme élément de la rencontre.....	23
7. Résultats et suivi.....	24
8. Documents joints.....	26

1. Résumé

Ces dernières années l'Europe s'est diversifiée tant sur le plan culturel que religieux. Alors que les migrations vers et au départ de l'Europe ne sont pas un phénomène nouveau, elles ont pris une forme différentes ces dernières années. De ce fait, on trouve aujourd'hui en Europe des sociétés multiculturelles avec de nombreuses communautés issues des diasporas. Cependant, alors que les communautés de la diaspora font partie intégrante de nos sociétés, elles sont rarement bien intégrées.

Par ailleurs, il semble y avoir une désintégration croissante des sociétés européennes. La fragmentation des normes sociales en est souvent la cause plus que de la culture ou la religion. Néanmoins, on a tendance à expliquer le désordre social, le mécontentement, les affrontements au sein de la société, les émeutes et les manifestations, les expressions d'indignation ou les problèmes du système social par le nombre croissant de migrants. Ou, plus précisément, on a tendance à les en rendre responsables. On a donc l'impression que leur manque d'intégration dans les sociétés européennes est une menace pour la cohésion sociale, un danger pour les traditions culturelles et sociales des sociétés d'accueil, et l'origine du déclin des normes sociales. C'est pour cela que de nombreux experts et hommes politiques ont déclarés que le concept de multiculturalisme avait échoué.

La rencontre 2011 «Apprendre à vivre dans un monde multiculturel: Diasporas et instauration de la paix en Europe» cherche à prouver que cette affirmation est erronée. Nous voulons créer une vision commune d'un environnement interculturel ouvert et nous explorons les manières d'y parvenir. Les quatre thèmes principaux indispensables à la construction de ce projet sont l'identité et les politiques sur l'identité, les relations de participation et de pouvoir; les participants et, enfin, le «nouveau Nous». En se concentrant sur ces questions, nous avons étudié les liens entre ces différents thèmes et dans quelle mesure ces liens affectent le rôle de chaque participant, rôle assumé soit par choix soit du fait des structures existantes.

La rencontre est une séquence du cycle de rencontre «Apprendre à vivre dans un monde multiculturel». Cette rencontre a débuté en 2009 et depuis lors elle connaît un franc succès. Le nombre croissant de participants et la représentation accrue des diasporas à la rencontre de cet été, montrent que la rencontre a réussi à remplir ses objectifs initiaux. Ces objectifs étaient d'une part de fournir une plateforme qui relie les différents acteurs de nos sociétés, comme les dirigeants actuels ou les futurs, qui proviennent à la fois des diasporas et des sociétés d'accueil; et d'autre part d'aider à instaurer la confiance aussi bien au sein qu'entre les diasporas, mais également entre les diasporas et les sociétés d'accueil.

Comme nous l'avons déjà mentionné, la rencontre de 2011 visait à créer une vision commune d'un environnement interculturel inclusif afin de savoir quels obstacles nous empêchent de mettre cette vision en place, de chercher des façons de surmonter ces obstacles et de donner vie à la vision partagée d'un «nouveau Nous». Un participant a ensuite mentionné que pour mettre en place un «nouveau Nous» nous avons besoin d'un «nouveau Moi». Très certainement sans en avoir conscience, ce participant a parfaitement saisi l'essence de l'approche d'Initiatives et Changement.

Selon l'approche d'Initiatives et Changement; tout changement au sein d'un groupe de personnes, de la société ou dans le monde, implique que l'on réfléchisse sur son attitude et son comportement, et demande une évolution personnelle. Et grâce à ce changement personnel, un plus grand changement au sein même de la société peut ensuite avoir lieu et créer une société où les différentes cultures sont respectées. L'un de nos orateurs, Dibyesh Anand, a exprimé cette idée. La démocratie est une des

façons de gérer la diversité, et elle «doit protéger les minorités». Ou, si l'on applique cela à notre rencontre, nous pouvons nous demander si, étant donné que les sociétés européennes sont constamment surveillées et ajustées de manière à protéger les droits à la fois des «nouvelles» et les «anciennes» minorités, l'Europe sera capable de maintenir son idéal d'inclusion qui est à la base de la démocratie.

Ce qui pourrait aider à atteindre cet objectif, serait de trouver des moyens de donner vie au concept d'inter-culturalité. Dans ce concept la diversité n'est pas perçue comme une menace mais plutôt comme une occasion de créer quelque chose de nouveau. Nous créons quelque chose de nouveau ensemble, le «nouveau Nous». Cette nouvelle société interculturelle en Europe a besoin de plans d'action personnalisés. Ceci requiert une coopération de confiance entre tous les acteurs impliqués mais également des projets communs au sein et entre les différentes communautés et des projets entre les diasporas et les sociétés d'accueil. Nous tenons à mettre en exergue les mots de l'ancien député britannique John Battle, qui a dit: Ergo sum Es - «Vous êtes, donc je suis».

Les organisateurs de la rencontre l'ont débutée en espérant trouver des moyens de créer des environnements multiculturels plus inclusifs en Europe. Les participants à la rencontre sont allés encore plus loin. Ils ont commencé à créer ces sociétés interculturelles en construisant de nouveaux réseaux, en s'entraînant les uns les autres à mettre en place des initiatives communes et en réfléchissant sur leurs propres comportements, leurs motivations et leurs rôles. C'est ainsi qu'ils ont commencé à façonner l'Europe à venir. Nous sommes ravis d'en être et nous sommes impatients de suivre les projets et initiatives qui ont vu le jour à Caux cet été. Par ailleurs, nous sommes ravis de poursuivre le travail dans la rencontre de l'année prochaine qui s'appuiera directement sur les résultats de la rencontre de cet été.

Ce rapport vous donne un aperçu de cette rencontre. Il couvre principalement les différents thèmes abordés lors des sessions plénières, les ateliers, le HUB et enfin les principaux résultats et aboutissements.

2. Initiatives et Changement - une approche holistique pour le changement social

La façon dont la rencontre a été conçue était fortement basée sur l'approche holistique d'Initiatives et Changement pour le changement social, c'est à dire créer un lien entre l'intime et le global. Elle est fondée sur trois piliers principaux, qui sont complémentaires, interdépendants et tous aussi importants.



Espaces de réflexion

Favoriser le changement au sein de chacun, en réfléchissant sur nos propres attitudes, comportements et actions et en conscientisant le rôle et la responsabilité nous avons dans la société.

Dialogue dans la diversité

Fournir une base de confiance mutuelle et permettre une évolution des relations grâce à un dialogue ouvert entre les différents groupes et acteurs.

Libérer les potentiels d'action

Bâtir des partenariats pour un changement social durable en apprenant l'un de l'autre et en donnant la possibilité aux participants de mettre en œuvre leurs projets.

La combinaison de l'introspection personnelle, du dialogue ouvert, et du renforcement des capacités fournit un terrain fertile pour les participants pour qu'ils puissent se sentir responsabilisés et qu'ils prennent des initiatives pour créer des environnements interculturels plus inclusifs. Par ailleurs, cohabiter avec des personnes de divers horizons pour quelques jours, partager les repas, les chambres et les tâches ménagères a permis aux participants de « joindre le geste à la parole » et de tester leurs nouvelles compétences acquises dans un environnement protégé.

3. Thèmes principaux

Chaque jour de la rencontre était consacré à un thème différent visant à explorer des questions cruciales dans le débat actuel sur les diasporas en Europe. Chaque sujet était tout d'abord développé par un panel d'experts, puis les participants allaient plus loin dans l'exploration du sujet dans des groupes de discussion plus petits dirigés par des animateurs expérimentés. Pour en savoir plus sur les orateurs, n'hésitez pas à consulter leurs biographies en annexe.

3.1 Ouverture de la rencontre: diaspora et construction de la paix - une perspective suisse

Nous avons ouvert la rencontre par la situation actuelle en Suisse en ce qui concerne les diasporas, la migration et la diversité culturelle. Nous avons notamment parlé du lancement d'une initiative suisse visant à restreindre l'immigration. Nous pouvons donc en conclure que l'immigration est principalement perçue comme une complication.

Et même si l'immigration n'est pas du tout un phénomène social nouveau, les hommes et femmes politiques, le monde des affaires, et la société dans son ensemble semblent avoir des difficultés à la gérer. Et pourtant, les étrangers contribuent considérablement à la richesse économique de la Suisse. Ils enrichissent le développement social et politique du pays et sont une source d'innovation. Ce que nous omettons souvent lorsque nous sommes au cœur du débat, c'est que la diversité culturelle a toujours fait partie de la réalité sociale suisse. Une tradition de longue date nous a permis de faire face à cette réalité de manière pragmatique et constructive et nous a permis de nous forger notre propre image. Même si la composition de la diversité culturelle a changé du fait de mouvements migratoires ces dernières décennies et même si certains problèmes restent irrésolus, quelques indications utiles peuvent être retirées de cette tradition afin d'alimenter notre débat.

Jean-Pierre Méan, le président de CAUX - Initiatives et Changement a officiellement ouvert la rencontre. Il a cité Albert Einstein: «Il est plus facile de désintégrer un atome qu'un préjugé». Il a expliqué que ce n'était pas suffisant de reconnaître que nous avons dû faire face à de nombreux préjugés, mais que nous devons également apprendre à les affronter en public. Il a souligné un élément fondamental de l'approche d'Initiatives et Changement. Il a dit que lutter contre les préjugés exige toujours que nous réévaluions nos propres préjugés individuels envers les autres.

Le premier panel était axé sur la situation de l'immigration en Suisse et a donné la parole à une ancienne députée suisse également membre fondateur du Parti Les verts, Anne-Catherine Ménétrety-Savary. Elle s'est exprimée sur la question du multiculturalisme et de l'immigration en Suisse. Elle a débuté sa présentation en mentionnant les attentats terroristes atroces qui avaient eu lieu en Norvège quelques jours auparavant. Selon elle, cette attaque révélait que le climat politique actuel et les discussions sur l'islam et l'immigration ont conduit à une phase de «passage à l'acte».

En outre, la xénophobie et l'islamophobie ambiante (par exemple la campagne et la votation contre les minarets en Suisse) laisse entendre que les cultures non-européennes ne seraient pas compatibles avec la culture Suisse. Selon elle, en Suisse, le multiculturalisme a diminué et il est aujourd'hui caractérisé par une «société de Ghetto». Elle a remis cette idée en cause en lançant un appel à l'assimilation. D'après elle, étant donné la longue relation de la Suisse avec l'immigration, le fait que le concept multiculturel y soit en péril est encore plus tragique. Et d'ajouter que, à l'exception de la politique d'immigration pendant la Seconde Guerre mondiale, la loi sur l'immigration en Suisse était assez libérale avant les années 1980 et s'est durcie depuis. Cela peut en partie s'expliquer par une augmentation et un

changement géographique des pays d'origines des immigrés qui arrivent en Suisse. C'est cependant également une conséquence de transformations géopolitiques en Europe et dans l'ensemble du monde, puisque nous vivons désormais à une époque de mondialisation économique et sociale.

Ces deux phénomènes ont conduit à une «société à deux vitesses» parmi les immigrés en Suisse: les soi-disant «expatriés» et ceux que l'on appelle les «étrangers». Grâce à leurs revenus élevés, les premiers ont accès à de nombreux privilèges, tandis que les seconds se retrouvent au bas de l'échelle sociale et sont plus susceptibles de souffrir de discrimination. Elle a donc invité le public à lutter contre la discrimination, car «aucun système fondé sur les discriminations ne peut faire émerger une société véritablement multiculturelle, c'est-à-dire, une société qui s'engage à se construire et à se transformer».

Mme Ménétreay-Savary a rappelé que la Suisse comme tout autre pays hôte tire souvent profit de ses immigrants. Par exemple les immigrants payent leurs cotisations sociales dans leurs pays de résidence. Par conséquent, il serait logique de donner des droits politiques aux migrants. Le fait que les migrants n'utilisent que très peu les droits qui leur sont donnés dans certaines communautés ou contextes montre, selon elle, que «le discours d'accueil ne se fait pas suffisamment entendre des deux côtés» (la société d'accueil, et les immigrants). Au lieu de cela, le débat sur l'immigration est hautement polémique.

Au niveau local, cependant, il existe beaucoup de bonnes relations entre la société d'accueil et les migrants, ce qui, selon elle, montre clairement qu'il y a un décalage entre le discours politique et ce qui se passe réellement. Par conséquent, c'est dans cette réalité, c'est à dire connaître «l'autre», que se situe l'espoir et non pas dans le discours. Le deuxième orateur du premier panel, Rupan Sinagavesan, est membre du conseil municipal de Zoug et du parlement cantonal de Zoug. Il est également le cofondateur de fit4peace.ch. Il a comparé le multiculturalisme à une mosaïque où chaque nationalité est d'une couleur différente et où ces communautés n'interagissent pas mais coexistent plutôt ($A+B=A+B$). Dans le même temps, l'assimilation ne doit pas être une fin en soi car elle conduit à l'uniformisation culturelle ($A+B=A$). Rupan Sinagavesan a donc exprimé le besoin d'une nouvelle approche de l'immigration et de l'intégration. Elle est contenue dans le concept de «transculturalité», que l'on peut résumer par $A+B=C$. Selon lui cette approche permet également d'avoir des différences au sein des groupes de migrants.

3.2 Identité et politiques d'identité

L'identité est un problème crucial où la diversité culturelle devient une réalité. Cela ne s'applique pas uniquement aux diasporas, mais aussi aux sociétés d'accueil, ce qui est tout aussi important. Les débats actuels sur les symboles religieux et culturels, sur l'intégration ou l'assimilation, sur les immigrants de deuxième ou de troisième génération qui se radicalisent, et sur la perte redoutée de valeurs «européennes» sont révélateurs de l'importance croissante de l'identité.

Diana de Vallescar, première oratrice de cette journée, est professeur à l'Université lusophone de Porto et chercheuse au Centre de recherche pour les études sur les enfants (CIEC) à l'Université de Minho au Portugal. Après avoir partagé quelques expériences personnelles, notamment sur son enfance qu'elle a passée dans différents pays, ce qui a façonné son identité pour la rendre transnationale, elle a parlé de ses recherches, souvent consacrées à un travail de terrain sur le multiculturalisme. Ayant travaillé et vécu dans différents pays, elle a présenté son point de vue transnational sur l'Espagne, le Portugal, le Mexique, l'Allemagne et les Philippines. Selon elle, la question du multiculturalisme doit être appréhendée à différents niveaux, puisque «la culture est autant à l'intérieur qu'à l'extérieur de chacun».

Diana de Vallescar a ensuite parlé de la notion de diaspora et d'identité. Lorsque l'on parle d'identités, tout le monde se réfère à sa propre expérience, c'est à dire à sa propre identité ou à ses expériences personnelles. Elle indique également qu'il est essentiel de reconnaître la notion d'identités hybrides car la «pureté culturelle» n'a jamais existé. Elle a également abordé la question de la situation en Europe aujourd'hui. Elle a montré que si l'Europe semblait interconnectée de prime abord, à y regarder de plus près, l'Europe n'existait véritablement que d'un point de vue «économique». Selon elle, le principal défi réside donc dans la construction d'une Europe «culturelle». L'élément clef pour apprendre à vivre dans un monde multiculturel est l'apprentissage individuel, à savoir les expériences personnelles. Nous devons analyser la situation et se former en fonction. Cela requiert également une réflexion personnelle, c'est à dire repenser et réévaluer ses images personnelles sur les autres. Pour ce faire, nous devons connaître notre biographie personnelle et notre histoire culturelle, et savoir parler de notre expérience personnelle. Nous devons construire un dialogue interculturel.

Le deuxième orateur, Nasar Meer, est chargé d'enseignement à l'Université de Northumbria, au Royaume-Uni, et professeur invité à l'Université de Aarhus, au Danemark. Dans son exposé, il a souligné la question des identités multiples, en particulier dans un contexte musulman. Selon lui, «l'identité publique que les autres nous prêtent peut fortement influencer la création de notre propre concept personnel». Il a également indiqué que notre préoccupation principale en termes d'identité musulmane devrait porter «sur la différence entre la conceptualisation de l'identité musulmane comme volontaire plutôt qu'involontaire».

Après avoir parlé de la conception de l'islam comme un «projet de civilisation tentaculaire en continuelle construction et rénovation», Nasar Meer a souligné à nouveau qu'il est difficile de comprendre l'identité musulmane du fait de sa forte hétérogénéité. Selon lui, la caractérisation religieuse de la conscience musulmane décrit une relation entre l'identité musulmane et la doctrine islamique trop linéaire. Il a suggéré que, au contraire, «la relation entre l'Islam et l'identité musulmane pourrait être mieux conçue, c'est à dire aussi instructive, mais non déterminante», un peu comme la relation entre le fait d'être un homme ou une femme et l'identité liée à cela. Cette catégorie sociologique devrait, selon lui, être considérée comme «une manière moins exclusive et plus valable d'opérationnaliser la conscience musulmane car elle inclut la possibilité de s'auto-définir» et représente «un moyen utile de conceptualiser la différence entre l'identité imposée par l'extérieur et son auto-identité».

3.3 Participation et relations de force

Ce panel a exploré les mécanismes d'exclusion et d'inclusion et s'est intéressé tout particulièrement aux questions de pouvoir et de relations de force, en les rapportant en particulier à la question de la participation sociale, économique et politique des membres des diasporas. Pour faire face à ce problème complexe nous devons commencer par nous demander qui a le pouvoir de définir qui peut être officiellement reconnu comme un membre d'une société et par quel moyen justifie-t-on cette catégorisation. Cela implique également que nous devons essayer de gérer la difficulté de créer une égalité des chances dans la participation sociale, économique et politique pour tous les membres de cette société.

Lenneke Albers, première oratrice de la session plénière est experte et consultante sur les processus de stratégie, de changements organisationnels et d'action collective dans des systèmes sociaux complexes, s'est demandé comment les changements sociaux peuvent être résolus en équilibrant ces deux éléments extrêmes: la force et l'amour; un concept développé initialement par Adam Kahane. Bien qu'il existe différentes manières d'aborder les problèmes sociaux complexes, ces deux éléments moteurs

seront toujours contenus dans la solution, car aucune des deux solutions extrêmes, c'est à dire une guerre agressive ou une paix soumise, n'apporteront des résultats positifs ou efficaces.

Selon Reos Partners, où Lenneke Albers travaille, la solution au problème du changement social serait de se mouvoir en douceur entre les deux extrêmes: la force et d'amour. L'amour et la force peuvent tous deux être génératifs et dégénératifs. La force est très souvent considérée comme étant une caractéristique masculine, c'est à dire la capacité à se réaliser et à atteindre un certain but (génératif). Le côté dégénératif de la force (imposer sa force) conduit à une déconnexion avec le reste du monde parce que l'on met trop l'accent sur la force et que cela conduit à la scission. Le côté génératif de l'amour est lui plutôt considéré comme une caractéristique féminine, c'est à dire donner la vie tout en gardant une connexion avec l'autre. Mais l'amour a également un côté dégénératif, il peut étouffer, car lorsque l'on aime, retient ou prend trop soin des autres, on risque d'empêcher une véritable croissance ou un développement.

Selon Lenneke Albers «l'astuce» est de se mouvoir en douceur entre les deux comme Martin Luther King l'a un jour exprimé: «Le pouvoir sans amour est dangereux et abusif, et l'amour sans pouvoir est sentimental et anémique.» Pour un groupe donné confronté à un problème, le moyen idéal d'atteindre un équilibre entre la force et l'amour est d'arriver à créer un lien parmi les différentes parties prenantes et à générer un dialogue. Le printemps arabe est une excellente illustration de cette théorie; différentes communautés provenant de divers pays et environnements se sont engagées et ont formé des partenariats et des alliances.

Joël Hakiziman, le deuxième intervenant, est le représentant national suisse de l'ADYNE (African Diaspora Youth Network Europe). L'objectif principal de cette organisation est d'un côté d'essayer de trouver une vision commune dans laquelle tous les jeunes issus de la diaspora africaine pourraient se retrouver en tant que citoyens du monde et de l'autre d'aider à mettre en place des dirigeants responsables qui renvoient une image positive de l'Afrique en Europe.

Les jeunes fondateurs d'ADYNE ont décidé de créer cet organisme quand ils se sont rendu compte que les Africains sont véritablement sous-représentés dans les institutions politiques suisses et qu'il était crucial de construire un pont entre ceux qui ont accès au pouvoir politique et aux institutions politiques et ceux qui n'y ont pas. L'une des façons de faire a été de fournir une plateforme aux jeunes africains pour qu'ils puissent être représentés. Cette démarche était fondée sur la forte conviction que l'intégration doit venir de l'intérieur par la création de réseaux personnels et par la construction de relations interculturelles stables entre l'Afrique et le reste du monde. En outre ADYNE fournit de l'information, effectue des recherches stratégiques et rédige des rapports sur des projets et des rencontres afin de recueillir des exemples de bonnes pratiques.

Joël Hakizimana a ensuite partagé son histoire personnelle. Il a parlé de son adolescence pendant laquelle il a dû gérer des problèmes d'identité (être un noir dans une société blanche) et de son expérience personnelle de l'exclusion. L'histoire personnelle de l'orateur est un excellent exemple de la façon dont les diasporas en Europe peuvent agir non seulement comme des artisans de paix ici mais aussi en Afrique. Le lauréat du prix Janusz-Korzak en Suisse a vu le potentiel d'un tel programme et a introduit une idée similaire au Burundi. Joël Hakizimana a conclu en exposant ses efforts personnels pour une plus grande participation politique des communautés et a terminé par une déclaration puissante: la paix ne peut exister que là où l'égalité des droits existe. Comme l'égalité des droits se retrouve dans la sphère politique, la diaspora africaine devait être représentée dans la sphère du pouvoir.

Le troisième intervenant de la journée, Tatjana Peric, est une ancienne «scholar» de Caux, elle est spécialiste des droits humains et chercheuse indépendante. Elle a parlé de la situation de la diaspora des Roms, question sur laquelle elle travaille depuis 1998. Elle a débuté en racontant à l'audience le début de son voyage pour la défense des droits des Roms qui a commencé par une expérience personnelle qui lui a ouvert les yeux. Elle s'est alors rendu compte qu'elle avait toujours accepté et même considéré comme normal le statut social des Roms, leur manque d'éducation, leur pauvreté et le taux de chômage auquel ils sont confrontés.

Au début, Tatjana Peric a expliqué ce qu'elle entendait par le terme diaspora dans le contexte des Roms, puisque le terme n'est pas vraiment applicable à un groupe ethnique sans pays d'origine. Elle a donc appliqué le terme à tous les Roms qui vivent en dehors du pays où ils sont nés ou ont été élevés. Comparé à d'autres groupes d'immigrés, les Roms sont confrontés un traitement similaire dans leur pays d'accueil que dans leur pays d'origine, ils sont confrontés à un manque d'opportunités et à la discrimination. Cependant, des témoignages de Roms vivant à l'étranger ont montré que la discrimination ou les difficultés qu'ils rencontrent en tant que diaspora à l'étranger, par exemple au Royaume-Uni, sont toujours moins graves que dans les états dont ils proviennent, comme la Bulgarie, par exemple, ou la République tchèque, où les Roms sont toujours méprisés par la majorité de la population. Toutefois, cela ne signifie en aucune façon que les migrants Roms vivant en Europe occidentale n'ont plus à faire face à l'inégalité ou à l'exclusion. Ils sont toujours exposés à la discrimination de la part de la société dans son ensemble et de la police, au racisme, aux stéréotypes, aux agressions physiques et verbales, et à des niveaux de participation politique extrêmement faibles. L'un des types de violation des droits auxquels les Roms migrants de l'ex-Yougoslavie ont dû faire face pendant des années est lié au «retour en vertu d'accords de réadmission». A savoir des déportations vers la Serbie, la Bosnie, le Monténégro ou le Kosovo pendant lesquelles des familles entières de Roms étaient réveillées au milieu de la nuit par la police et expulsées le lendemain. Par conséquent, du jour au lendemain ils se retrouvaient privés de tout lieu social ou économique. L'intégration de ces Roms était alors sérieusement mise à mal tant dans la société d'accueil que dans le pays d'origine.

En outre, contrairement à d'autres diasporas discriminées, les Roms n'ont pas de patrie qui pourrait théoriquement intervenir afin de protéger leurs droits et vers laquelle il pourrait repartir. Ainsi, pour les Roms, il faudrait une plus grande intégration et l'égalité des droits de l'homme. C'est l'élément le plus important pour cette diaspora et pour la paix en Europe. Après avoir donné quelques exemples de mesures positives adoptées pour une plus grande inclusion des Roms, Tatjana Peric a indiqué qu'elle fondait son espoir sur la formation de professionnels Roms éduqués et la mise en place d'activités, en espérant que cette croissance de l'«élite rom» permettrait de détourner l'attention donnée aux Roms qui se focalise aujourd'hui sur la pauvreté et la discrimination. Ce sont eux qui pourront combler le fossé entre les communautés Roms et non-Roms et travailler à l'amélioration de la situation des Roms.

3.4 Rôles et besoins des différentes parties prenantes

Ce panel visait à identifier d'un côté les défis et les contributions à l'instauration de la paix et à la création d'environnements inclusifs, et d'un autre les parties prenantes et leurs besoins spécifiques. Les principaux participants sont les enfants, les jeunes, les femmes, les hommes et les personnes âgées, tant au sein des diasporas que dans les sociétés d'accueil, s'y ajoutent également les ONG et les décideurs politiques. Chacun d'entre eux peut contribuer au débat et a le même droit à être entendu. Si nous voulons créer des sociétés plus inclusives en Europe à l'avenir, nous devons discuter ouvertement de ces besoins, de ces défis et de ces contributions.

Pour ce faire, une table ronde a réuni différents participants. L'objectif principal était de collecter les opinions, les préoccupations et les besoins de chaque groupe, et de discuter de la manière dont les différentes parties prenantes peuvent apporter leurs contributions. Ces contributions pouvaient être de différente nature: dans la méthode, l'approche et la pratique, mais tendaient vers le même but, celui de travailler à une Europe plus juste et plus inclusive.

La première oratrice, Zahra Hassan, est directrice de l'Association des femmes de la corne de l'Afrique («Women of the Horn»), elle est également directrice du projet des mères engagées («Concerned Mothers Project»). Elle a souligné le rôle et l'importance des femmes dans les diasporas. Ce sont principalement elles qui mettent le pain sur la table. Elles doivent évoluer vite et sont à la maison où elles peuvent endosser leur rôle de bâtisseuses de paix. Elle a expliqué que les diasporas et les participants abordent les problèmes dans leurs pays d'origine depuis leurs sociétés d'accueil où ils veulent être entendus. Elle a fait appel à des ONG et à l'ONU afin de sensibiliser le public à ce qu'il se passe dans la Corne de l'Afrique.

Après avoir pris un temps de réflexion sur ce qui venait d'être dit, la coordinatrice de la table ronde, Cricket White, a donné la parole à Putry Gayatri Pertiwi des Pays-Bas qui représentait la jeune génération en Europe. La jeune fille qui avait participé au programme «Apprendre à être un artisan de paix» a expliqué que le mot diaspora vient de deux mots grecs «dias» qui signifie «à travers» et «sperin» qui signifie «semmer des graines». Elle a souligné l'association positive avec le terme «diaspora». Celle-ci est liée à la bonne réputation des organisations au sein des diasporas qui permettent à leurs membres de devenir actifs. Le terme a remplacé d'autres termes plus péjoratifs, tels que «migrants».

Après avoir abordé les problèmes de la diaspora indonésienne aux Pays-Bas, elle a indiqué que les membres des diasporas devraient se rendre compte de l'urgence d'agir et d'interagir avec leur pays d'origine. Les organismes comme Platina, dont elle est un membre actif, tentent d'unir les efforts des indonésiens vivant aux Pays-Bas. Ces organisations peuvent aider les différentes communautés membres de la même diaspora à s'organiser en un seul groupe.

La troisième oratrice, Lena Emch-Fassnacht, est anthropologue sociale à l'Université de Berne, et membre du CFD, L'ONG féministe pour la paix. Elle a abordé les possibilités pour les diasporas de participer à la société dans laquelle ils vivent mais elle a principalement axé son intervention sur le domaine politique en se fondant sur ses recherches sur les possibilités des migrants de prendre part au processus politique en Suisse. Pour ce faire d'autres instruments sont nécessaires, étant donné qu'en Suisse seules les personnes titulaires la citoyenneté suisse ont le droit de vote (actif et passif), Lena Emch-Fassnacht a mentionné le «Kommunale Integrationskommission» (Commission d'intégration au niveau local) comme étant un instrument politique pour les diasporas afin de les aider à participer activement au processus politique. Pourtant, bien que ces commissions soient censées créer un pont entre les institutions suisses et les besoins de la diaspora, elles ont des difficultés à travailler ensemble. Les nombreux défis à surmonter sont: le manque d'organisation entre les différents groupes de la diaspora; les préoccupations différentes en fonction des divers groupes ethniques au sein de la diaspora et le manque de communication efficace avec les institutions suisses en raison de niveaux d'éducation, de langue et de connaissances différents. Cependant, le réseau ne cesse de croître et on peut clairement observer un impact positif. Lena Emch-Fassnacht a conclu son discours en soulignant que le travail effectué par les organisations des diasporas n'est certainement pas le seul moyen d'interaction politique, mais qu'il est l'un des divers instruments dont un monde multiculturel a besoin.

Andy Gregg, directeur général du Service d'Évaluation des Associations caritatives (CES), président du Centre de Ressources pour les Migrants et membre du conseil d'administration d' Action Réfugiés et la Fondation Migration, a été le dernier orateur de la table ronde et il s'est tout particulièrement intéressé au rôle des ONG. Il s'est exprimé en se fondant sur son expérience de travail avec les organisations afin de les aider dans leur travail avec les migrants et les réfugiés pour faciliter leur intégration. Les diasporas au Royaume-Uni sont des groupes autonomes qui aident les réfugiés, mais qui font également campagne pour des causes telles que le racisme institutionnel. Andy Gregg a affirmé que le multiculturalisme devrait être mis en perspective et a mis en garde contre un multiculturalisme unilatéral. Ce type de multiculturalisme devrait encore permettre d'être critique sur des questions telles que les mutilations génitales féminines. Il a également indiqué que les ONG et les grandes organisations parfois contribuent aux problèmes plutôt que de les résoudre en abusant de leur pouvoir. Il a également abordé le fait que souvent les femmes ne peuvent pas s'exprimer, que les personnes au pouvoir abusent de leurs rôles ou utilisent leur organisation pour parler d'elles-mêmes, que l'argent est parfois dépensé inefficacement et que les forces politiques font tout pour manipuler les ONG pour arriver à leurs propres fins. A la fin, il a souligné l'importance des organismes de financement et des groupes plus petits qui touchent des populations qui, autrement, ne recevraient pas d'argent.

Cricket White a ensuite posé des questions à l'ensemble du panel. Lorsqu'on lui a demandé quelle genre de relation les diasporas et les ONG devraient avoir, tant Zahra Hassan que Putry Gayatri Pertiwi ont convenu qu'une bonne communication était essentielle et que les diasporas devraient demander à plus prendre part au travail des ONG. En répondant à une question du public sur l'importance de l'interaction entre les ONG et les groupes de la diaspora, Andy Gregg a de nouveau souligné la nécessité pour les grandes organisations d'écouter les groupes plus petits. Il a également demandé plus de financement pour les plus petits groupes issus des diasporas. Lena Emch-Fassnacht a indiqué qu'il est parfois difficile de savoir à qui s'adresser au sein des diasporas. Et d'ajouter qu'il existe des problèmes et des intérêts très différents au sein de chaque diaspora. Par conséquent il est parfois difficile pour la Commission pour l'intégration de communiquer leurs besoins, surtout dans un pays fédéraliste comme la Suisse.

En ce qui concerne la situation de l'emploi au Royaume-Uni et au sein des ONG en général, Andy Gregg a déclaré que les sociétés d'accueil pourraient bénéficier des compétences de nombreux migrants, mais au lieu de cela ils occupent des postes où leurs compétences spécifiques ne sont pas utilisées. Les ONG préfèrent faire venir leurs propres employés dans le pays où ils travaillent au lieu d'employer des locaux.

Lena Emch-Fassnacht et Putry Gayatri Pertiwi ont répondu à une question sur la participation en soulignant que chaque personne devrait avoir la chance de participer, d'être représentée et légitimée. Andy Gregg a répondu à une question concernant les défis quotidiens que représentent le travail, l'éducation et le manque de compréhension de la langue ou de la structure de la société d'accueil en demandant aux membres de la diaspora de prendre des risques et d'essayer de se mettre à la place de l'autre - y compris celle des membres de leurs sociétés d'accueil - afin de mieux comprendre comment ils peuvent s'intégrer, par exemple, en apprenant le comportement à adopter lors d'entretiens d'embauche. Zahra Hassan est allée dans ce sens en ajoutant qu'il s'agit d'un processus réciproque. La dernière question posée par le public, mais non des moindres, portait sur la façon dont l'Europe pourrait faire face à la peur de la différence. En évoquant les événements qui avaient eu lieu en Norvège seulement quelques jours plus tôt, Andy Gregg a déclaré que nombre de membres des sociétés occidentales ont peur du multiculturalisme. Il a également indiqué que nous devons faire évoluer cette image du blanc «pur», provenant du fait que le statut de l'homme blanc n'a jamais été contesté à cause de sa couleur de peau, ce qui ne l'est pas pour d'autres cultures.

3.5 Le «nouveau Nous»: visions d'avenir pour un monde interculturel

Le terme «nouveau Nous», inventé par Tariq Ramadan en 2006, implique qu'il est nécessaire de repenser notre vision d'une société multiculturelle si l'on veut être inclusif. Les débats politiques actuels sont bloqués sur l'alternative traditionnelle: intégration ou assimilation, multiculturalisme ou communautarisme. Pourtant aucune des deux méthodes ne semble être une réponse adéquate à la réalité d'aujourd'hui. Cette séance plénière a voulu voir quelles étaient les autres solutions permettant de vivre avec la diversité culturelle croissante au sein de l'Europe. Lors de cette plénière, le panel a tout d'abord exploré comment faire pour concilier le respect des différentes identités culturelles, tout en cherchant à trouver des règles de base, des valeurs et des lignes directrices communes qui favoriseraient la justice sociale, la cohésion et la stabilité.

La session était présidée par Andrew Stallybrass, un membre de longue date d'Initiatives et Changement, qui a commencé en parlant du «nouveau Nous» de Tariq Ramadan en le reliant aux différentes approches de Sinagavesan en matière de migrations :

A+B=A (vous devenez comme moi),

A+B=A+B (nous vivons côte à côte sans nous mélanger),

A+B=C (nous créons quelque chose de nouveau ensemble, ce qui est une autre façon d'exprimer ce «Nous»).

Le premier orateur, Dibyesh Anand, professeur agrégé et directeur de recherche au Département de Sciences Politiques et Relations Internationales de l'Université de Westminster, a parlé de l'identité européenne et a exploré la question suivante: Qu'est-ce que le nouveau «Nous»? Alors que, selon lui, l'idée de A+B est la voie à suivre, nous ne savons pas qui sont A et B. Il a défendu le multiculturalisme, mais a également expliqué les nombreux problèmes qui y sont liés et nous a ainsi conseillé de toujours garder une distance critique par rapport à notre identité. Dans les journaux, l'Europe est dépeinte comme ayant des problèmes, les immigrants créant ces problèmes, et les immigrants étant donc un problème. Toutefois, selon Dibyesh Anand, l'Europe n'a pas de problème, l'Europe est le problème.

Il a expliqué que les européens affirment être démocratiques et respecter les droits de l'Homme, que l'Europe est une démocratie et qu'elle devrait la promouvoir. Cependant, alors que la démocratie permet de faire face à la diversité, on doit toujours se demander si l'Europe n'a pas à apprendre d'autres pays. Il a souligné que la démocratie n'était pas immuable, mais qu'elle ne devait pas non plus être «la tyrannie de la majorité» et qu'elle ne pouvait exister sans la protection des droits des minorités. Selon Dibyesh Anand, les Européens devraient reconnaître que tout être humain fait partie d'une minorité d'une manière ou d'une autre et que nous avons besoin d'une Europe où ces différences peuvent s'exprimer. Cela rendrait les Européens plus humble et c'est ce dont l'Europe a le plus besoin: de la dignité plutôt que de la fierté.

Le deuxième orateur, Oliver Freeman, un consultant en management interculturel et responsable du projet «Cités interculturelles» du Conseil de l'Europe, a examiné comment la construction du «nouveau Nous» était basée dans les villes. Et ce, du fait que dans les villes, il n'est pas besoin de se définir comme A ou B car les zones géographiques où l'on réside nous définissent. Selon Oliver Freeman, l'immigration est un phénomène urbain puisque bientôt 70% de la population vivra en ville.

Des politiques existent déjà et ont un impact positif sur les questions d'identité et de crises d'identité avec la discrimination et l'auto-exclusion. Il a souligné que même si la législation pour plus d'égalité et moins de discrimination, etc était une responsabilité de l'État, les villes pourraient faire beaucoup plus.

Le projet «Cités interculturelles» du Conseil de l'Europe souligne l'importance de voir la diversité comme une possibilité plutôt que comme un problème. Selon Oliver Freeman, la société ne doit pas être considérée comme «un moteur qui s'arrête de fonctionner dès qu'un corps étranger tombe dedans», mais plutôt «comme un écosystème qui s'adapte aux nouvelles situations et qui s'enrichit grâce aux apports extérieurs». Pour cette raison, l'objectif principal des stratégies urbaines devrait être l'activation et le soutien d'un échange d'idées. Leur but serait de promouvoir l'interaction culturelle comme moyen d'encourager l'innovation et le lien entre les cultures, les peuples et les autorités pour le bénéfice de tous. Il a souligné l'importance de ne pas ignorer les besoins des «indigènes» lorsque l'on prend en compte les questions interculturelles, sinon, cela pourrait conduire à des tensions entre les cultures.

Les différents éléments d'une stratégie de ville interculturelle comme envisagé par le Conseil de l'Europe comprend l'enseignement, les espaces publics urbains qui permettent l'intégration, l'emploi, les modes de résidence, la participation civique, les sports, la pratique de la foi, les reportages des médias et la formation des fonctionnaires. Oliver Freeman a également souligné que la consultation et la participation des communautés dans le développement et la mise en œuvre des stratégies des villes interculturelles étaient essentielles pour atteindre les objectifs.

Le troisième orateur, John Battle, un homme politique du Parti travailliste britannique et ancien député au Parlement britannique pour la circonscription de Leeds Ouest, a commencé son discours en racontant comment la ville de Leeds avait appréhendé ce «nouveau Nous». Il a souligné que le changement ne partira jamais du haut, qu'il doit venir de la base. Il a décrit les changements qu'il a vus en Europe avec la mondialisation: le mondial devient local et le local devient mondial. Par ailleurs, selon lui, l'avenir est dans les villes.

Dans son quartier, 21 langues sont parlées; les mosquées sont construites à côté des églises et la prison est située à côté d'une maison de demandeurs d'asile. Ceci, indique John Battle, est un bon exemple de ce nouvel environnement urbain. En citant des exemples très personnels de différents groupes religieux et sociaux de la société qui se sont réunis pour changer la vie des autres, et en les formulant avec adresse, John Battle a fait forte impression sur le public. Il a conclu en soulignant l'importance des vraies conversations en face-à-face par rapport au «facebooking». Il a appelé chacun des participants à prendre avec eux les idées d'actions recueillies lors de la rencontre, en particulier dans le HUB, pour que ces nouveaux contacts personnels fonctionnent et portent leurs fruits.

Andrew Stallybrass a conclu cette session en indiquant au public que le terme africain «ubuntu» avait été pris en considération pour nommer Initiatives et Changement. Ce concept qui décrit l'idée d'être humain et d'affirmer son humanité en reconnaissant l'humanité des autres reprenait à merveille la conclusion de John Battle qui revisitait le traditionnel «Cogito ergo sum» : «Es ergo sum» - «Vous êtes, donc je suis».

4. Ateliers: des outils pour une Europe plus inclusive

L'un des objectifs principaux de la rencontre était de fournir aux participants des compétences et des outils pratiques pour qu'ils puissent mettre en place leurs projets. Ils peuvent ainsi améliorer leurs capacités à devenir des artisans de paix tant au sein de leurs communautés que dans l'ensemble de la société, cela les encourage également à participer activement à délimiter les réalités socio-politiques. Pour cette raison, des ateliers étaient organisés l'après-midi. Tous ces ateliers avaient une approche participative et hautement interactive afin de répondre aux besoins des participants.

4.1 Diversité religieuse et lutte contre la discrimination

Cet atelier était animé par Terry Price, un animateur expérimenté travaillant pour le Novas Scarman Groupe pour le Projet Belieforama. Le contenu de l'atelier était fondé sur le programme d'atelier de 2 jours de Belieforama qui sert de test à sa version plus intense de 5 jours. Il utilise une série de méthodes et d'exercices hautement interactifs. L'ordre du jour a été ajusté pour mieux créer un meilleur élément de plan d'action que d'habitude afin d'être plus en lien avec les objectifs globaux de la rencontre.

Pour des questions sensibles comme la religion, la sensibilisation culturelle, les préjugés et la discrimination, il est essentiel tout d'abord d'établir un environnement sûr. Selon le retour très positif des participants, Terry Price semble avoir atteint cet objectif. Sa douceur, son calme et sa patience ont contribué à créer un environnement sûr et l'ambiance au sein du groupe a permis un partage franc et le renforcement de la confiance. Après avoir mis en place les éléments de base, le groupe a exploré la question de l'identité personnelle puis a examiné la question de la prise de conscience culturelle et identifié les problèmes potentiels. Après cela, l'atelier a utilisé certains outils pour affronter ces problèmes et, enfin, mis l'accent sur l'action sociale et des solutions de planification.

Les participants, pour la plupart, ne connaissaient pas les méthodes utilisées et plutôt que d'adopter un style d'enseignement type, d'énoncer des faits et de recommander des comportements, ces méthodes les ont en fait forcés à analyser leurs propres expériences et leur propre vision des choses d'un point de vue personnel et situationnel. Ils ont ainsi pu comprendre les complexités du sujet et en tirer leurs propres solutions. Les méthodes interactives et l'approche énergique innovantes utilisées semblent avoir intéressé les participants et la plupart semblent avoir eu du plaisir à apprendre de nouvelles choses sur eux-mêmes et sur les autres. En fait, les participants ont trouvé les éléments interactifs extrêmement positifs. Le retour des participants a également montré que le concept original d'atelier créé pour 5 jours était bon puisque certains participants ont estimé qu'un atelier plus long aurait été très bénéfique. Cette possibilité est étudiée pour les rencontres à venir ou pour un projet Initiatives et Changement.

4.2 Diaspora et transformation des conflits

Cet atelier était animé par Tanja Mirabile et Pascal Gemperli, deux formateurs certifiés de l'Institut suisse pour la transformation intégrative des conflits (ICP). Les participants de l'atelier Diaspora et transformation des conflits avaient des origines différentes. Nombre d'entre eux étaient membres d'une diaspora, tandis que d'autres travaillaient dans le domaine plus large de la transformation des conflits et étaient intéressés par le sujet. En outre, les personnes qui ont créées cet atelier l'ont conçu afin qu'il s'adapte aux niveaux de connaissance préalable des participants dans les domaines concernés avant de travailler en groupes sur le cas du Sri Lanka et de la Somalie.

Premièrement, les groupes devaient indiquer s'ils aimeraient travailler sur les conflits au sein des diasporas à l'étranger ou sur leur rôle potentiel dans les conflits dans leur pays d'origine. Ils ont discuté de la façon dont ces paramètres sont liés. En utilisant les outils et les méthodes enseignées par les formateurs, les groupes ont analysé les situations de conflit et ont proposé différentes options d'intervention et des approches à adopter pour la transformation des conflits. En plus des méthodes d'enseignement cognitif, les discussions de groupe et les jeux de rôle ont joué un rôle important dans la formation. Leur but était de faire appel à, et donc de démontrer le niveau émotionnel impliqué dans la transformation des conflits. Une fois de plus, le retour des participants a montré que le groupe a considéré cet élément interactif comme très bénéfique, pratique et possible à mettre en œuvre.

4.3 Introduction aux méthodes de médiation et de résolution de conflits

Cet atelier a été animé par Catalina Quiroz et Jonathan Dudding qui travaillent tous deux pour l'Institut des Affaires Culturelles. Les principaux objectifs étaient d'abord d'explorer le rôle de l'animateur et de développer des compétences pour aider les groupes à examiner les questions conflictuelles ou sensibles. Et ce, afin de montrer comment les méthodes d'animation de groupe peuvent être utilisées pour régler les conflits et pour examiner comment ces méthodes pourraient être appliquées dans les différents conflits. Trois méthodes de l'IAC ont été présentées, les participants y ont réfléchi et travaillé afin d'expliquer leurs raisons d'être et leurs structures. Ceci a permis aux participants d'évaluer le rôle et les compétences de l'animateur, et un temps a été consacré aux questions.

La première méthode présentée était le "Scan historique". Le groupe a été capable de rassembler et de réfléchir sur des événements ou des incidents qui ont démontré la présence de conflits au sein de trois sphères différentes, parmi lesquelles, l'Europe, au sein des pays, des communautés et des individus dans les années 1990, 2000, 2010 et au-delà. Une partie de la réflexion a permis au groupe de parler et de réfléchir sur ce qui a alimenté ces conflits. La deuxième méthode exposée était l'«Atelier du consensus». Sur cette méthode, le groupe a travaillé ensemble et est arrivé à un consensus sur comment la facilitation peut contribuer à s'intéresser aux facteurs qui alimentent les conflits. La troisième méthode introduite était la méthode ORID (Objective, Réflexive, Interprétative, Décisionnelle). Cette méthode représente un modèle de comportement. Elle permet d'apprendre et d'identifier la réaction de tout un chacun lorsqu'il est soumis à différents stimuli. La «méthode de conversation concentrée» a été introduite, elle est basée sur la méthode ORID. Elle a été utilisée pour concevoir des questions qui permettront à des groupes ou à des individus d'analyser et de traiter les situations de conflit et de passer d'une prise de conscience et d'un processus de résolution superficiels à d'autres plus en profondeur.

De la documentation sur chaque méthode, le résultat de l'atelier du deuxième jour et les compétences de l'animateur de l'Association internationale des facilitateurs (IAF) ont été remis aux participants. L'atelier a été animé à la fois en anglais et en espagnol et les participants ont été répartis en groupes de travail sur une base linguistique. Le retour des participants a montré que l'interprétation simultanée était selon eux le meilleur système car c'était celui qui permettait de perturber le moins la dynamique du groupe. Le retour a été en général très bon, en particulier sur la façon dont les animateurs ont orienté le dialogue, sur la structure de l'atelier, sur la praticité du contenu et sur la sélection des exercices.

4.4 Le droit des enfants au respect dans une société multiculturelle: outils pour les parents, les enseignants et les professionnels de l'enfance

Cet atelier a été animé par Jonathan Levy et Marion Bonte, tous deux travaillent pour le programme «Education à la paix» proposé par Initiatives et Changement, en France. Cet atelier s'intéressait à l'évolution des principes, des attitudes et des questions morales dans une société multiculturelle et à la façon dont les valeurs et les croyances façonnent et font évoluer notre compréhension de l'enfant et nos relations avec les enfants. Le groupe a étudié le rôle notable des enfants non seulement en tant qu'acteurs, mais aussi en tant qu'auteurs de leur avenir. Il a cherché à savoir par quel moyen nous pouvons fournir l'espace et le temps aux enfants pour qu'ils participent plus pleinement au processus de décision et pour les aider à apprécier les possibilités offertes par la richesse de la société multiculturelle.

Chaque jour, l'atelier s'intéressait aux différents aspects des droits des enfants à l'aide de différentes activités. Ces activités comprenaient des jeux, des jeux de rôle, des présentations de films, des simulations et des exemples du travail dans le domaine de l'enseignement interculturel avec les enfants du monde entier de l'ONG Gaia. La première journée était consacrée aux droits des enfants et aux

différentes représentations de l'enfance. Le langage de la photographie a été utilisé pour comprendre les enfants dans un monde multiculturel. Le deuxième jour le groupe s'est intéressé «à la justice et à l'équité sociales: apprentissage et étrangeté». Le troisième jour était structuré autour du thème des «Expressions des opinions et de l'identité. Comprendre l'enfant et la méthodologie de l'enfant» et le dernier jour a été consacré à une discussion sur la diversité et l'éducation pour la paix.

Pour le côté pratique de l'atelier, l'accent a été mis sur la façon dont des outils pratiques, des techniques et des kits pédagogiques peuvent être utilisés tant par la société d'accueil et que par les diasporas pour amener le respect dans les relations enfant-adulte. Bon nombre de participants ont envoyé des courriels après la rencontre en expliquant comment cet atelier les aidera dans leurs projets en cours avec les enfants. En fait, le retour des participants montre qu'un bon équilibre a été trouvé entre la théorie et la pratique avec le partage d'histoires personnelles et de nombreux exercices interactifs.

«Les enfants ne sont pas des personnes en devenir mais des personnes à part entière. Ils ont le droit d'être pris au sérieux. Ils ont le droit d'être traités par des adultes avec tendresse et respect, comme des égaux. Il faut les laisser s'épanouir pour qu'ils réalisent leur personnalité. L'inconnu qui sommeille en eux est notre espoir pour l'avenir.» Janusz Korczak

4.5 Conversation sincère et instauration de la confiance: caractère, engagement et compétence

Cricket White, animatrice de cet atelier est une formatrice expérimentée et une employée à temps plein d'Initiatives et Changement aux Etats-Unis. Cet atelier a été conçu pour explorer le concept d'instauration de la confiance comme un outil essentiel de construction des communautés sans lequel les autres initiatives et projets sont moins susceptibles de réussir. Au cœur de l'instauration de la confiance on retrouve le caractère, l'engagement et les compétences. Une conversation sincère est l'un des outils dans lequel on retrouve ces trois éléments. Au cours de la semaine, les participants se sont répartis en petits groupes, de deux et de trois, ainsi qu'en un grand groupe. L'atelier était avant tout une expérience, où l'accent était mis sur la réflexion personnelle et sur l'application pratique des outils.

Les quatre jours se sont répartis ainsi:

Jour 1 - Exploration du concept de la confiance - qu'est-ce? Quelles en sont ses caractéristiques? De quoi a-t-on besoin pour bâtir la confiance? Que ressent-on? Que ressent-on lorsque l'on se met à la place de quelqu'un d'autre?

Jour 2 - Observation de la relation entre la confiance et la conversation sincère. Qu'est-ce qu'une conversation sincère? Qui doit initier une conversation sincère? A quel moment de sa vie doit-on avoir une conversation sincère? Écoute des uns aux autres, soutien mutuel.

Jour 3 - Qu'est ce qui empêche une conversation sincère d'avoir lieu? Les participants se sont séparés en deux groupes - les communautés d'accueil et les diasporas - et chaque groupe a examiné son propre rôle dans la création des tensions existantes et l'a ensuite partagé.

Jour 4 - La planification d'une conversation sincère : Comment pouvons-nous faire en sorte que les «bonnes» personnes soient à la table? Vers qui vais-je (chaque participant) spécifiquement aller? Chercher en soi : où dois-je aller en moi si je veux être prêt(e) à aller vers les autres?

Lors du bilan, chaque participant a pu partager ses décisions, ses pensées et ses réflexions. Plusieurs participants ont indiqué qu'ils avaient décidé de tendre la main à quelqu'un dont ils se sentaient éloignés. Beaucoup de réflexions tournaient autour du travail sur soi, et de l'engagement nécessaire pour aller vers les autres. D'autres participants ont exprimé leur gratitude d'avoir eu le temps de réfléchir sur

leur vie et d'avoir pu le faire d'une manière relativement structurée en suivant la documentation distribuée et dans le calme

4.6 Dialogue intergénérationnel - La paix commence à la maison

Cet atelier a été animé par Mohamed Cheikh Mohamud et Zahra Hassan, qui tous deux travaillent activement au centre d'Initiatives et Changement de Londres. Ils ont été assisté d'Amina Khalid. Le but de cet atelier était d'aider les individus et les familles à faire face au climat de reproche et d'égoïsme en y opposant une culture de soin de l'autre et de responsabilité personnelle. Il avait également pour but de reconstruire un sentiment de communauté et d'espoir, et de lutter contre les causes de la discrimination raciale et communautaire. Il était basé sur l'expérience acquise dans des dialogues intergénérationnels qui ont eu lieu au sein de la communauté somalienne à Londres en 2010. Les participants provenaient de différents horizons et de différents pays, mais tous ressentaient le besoin d'un dialogue intergénérationnel. L'âge des participants variait, allant d'adolescents à des personnes âgées.

Le premier jour, après une présentation des dialogues intergénérationnels qui avait eu lieu à Londres, les participants ont exploré la question du conflit intergénérationnel dans leurs propres communautés et ont échangé leurs réflexions et ressentis provenant d'expériences passées. Le deuxième jour, le groupe s'est divisé en deux (en mélangeant les âges et les sexes) afin de trouver des solutions pour améliorer la situation. Le troisième jour, les participants ont partagé leurs expériences personnelles, et leurs histoires de conflits et de réconciliations. Ces histoires ont profondément touché les participants. Certains des participants ont trouvé les questions personnelles douloureuses à traiter, mais se sont sentis encouragés à parler avec leurs familles pour trouver une solution.

«Le dialogue visant à changer les attitudes des parents et des enfants est vitale pour créer une famille unie. J'ai été impressionnée, intriguée et touchée par le dialogue que j'ai entendu entre les personnes plus âgées et les jeunes. La contribution de l'Initiative somalienne pour le dialogue et la démocratie dans l'animation de cet atelier était inestimable.» Dawn Butler, députée, Ministre britannique pour les jeunes citoyens et l'engagement des jeunes

4.7 Développement et gestion de projet

Cet atelier sur le développement et la gestion de projet a été animé par Daniel May, consultant en management venu d'Australie, et par Tahera Aanchawan, consultante en management et développement venue du Royaume-Uni. Le but de cet atelier était d'expliquer aux participants ce qu'est la gestion de projet et de leur donner des techniques pratiques qu'ils pourraient commencer à utiliser immédiatement. Le principal défi était d'identifier quels domaines de la gestion de projet intéresserait le plus les participants, étant donné qu'il s'agit d'une discipline relativement vaste.

Les participants avaient tout particulièrement envie d'apprendre à collecter des fonds pour soutenir leurs projets. Tahera Aanchawan est une ancienne membre du conseil d'administration de Diana, princesse de Galles fonds commémoratifs et est aujourd'hui évaluatrice dans l'attribution des subventions de « The King's Fund ». Cette expérience a été utile pour orienter la pensée du groupe. En invitant Andy Gregg, directeur général du Service d'évaluation des associations caritatives, elle a également donné un côté pratique à ce défi qu'est la collecte de fonds. L'atelier a également couvert des systèmes de financement fondés sur le réseautage, ou sur l'appel à la générosité des populations. Des outils de gestion de projet ont également particulièrement intéressé les participants.

Les participants ont été répartis en groupes de travail pratiques spécifiques. Ils ont ainsi travaillé sur un projet sélectionné par chaque groupe, partant de la conception d'une idée jusqu'à une proposition de

projet. Les animateurs de l'atelier ont utilisé un jeu de rôle où les équipes devaient proposer leurs projets à un gestionnaire de fonds, en simulant les contraintes de la vie réelle. Résultat inattendu mais très positif, un des projets a même trouvé un véritable financement auprès d'un tiers dans le public grâce à la présentation de son équipe.

En se fondant sur l'expérience de cet atelier et sur celle d'autres rencontres, les animateurs ont observé que ce type d'atelier est beaucoup demandé par les participants. Cet atelier s'adresse aussi bien aux «débutants» qu'aux participants «intermédiaires / avancés», et ce grâce au lien avec le travail sur le terrain des organisations et des bailleurs de fonds, ce qui sera au centre de la rencontre de l'an prochain. Il y a une demande évidente pour un autre atelier de ce type. Etant donné que le contenu de cet atelier est considérable et que les exercices pratiques impliquent de l'effort et de la rigueur, les animateurs considèrent qu'à l'avenir il serait plus approprié de transformer cet atelier en véritable formation. Le retour des participants a été globalement très positif, mais a confirmé l'impression que plus de temps ou un format différent pourrait rendre cette expérience d'apprentissage encore plus bénéfique car il y aurait plus de temps pour le travail en groupe, les jeux de rôle ou pour plus d'exercices interactifs en général.

4.8 L'éthique des médias pour la démocratie et l'entente mutuelle

Cet atelier sur l'éthique des médias et la démocratie a été organisé par Bernard Margueritte, président du Forum International de la Communication, ancien correspondant du journal Le Monde pour l'Europe de l'Est, et ancien journaliste. Il avait déjà animé cet atelier l'année dernière. Cette année, il a été aidé par Octavia Nasr, fondatrice de Bridges Media Consulting, rédactrice et ancienne journaliste de CNN. Ses qualités de meneuse ajoutées au partage simple et terre-à-terre d'expériences de Bernard Margueritte ont amélioré cet atelier. Par ailleurs, la diversité des origines, des spécialités, des intérêts et des groupes d'âge a donné une excellente occasion de se réunir d'une manière unique à la fois riche de contextes et de souvenirs.

Chacun de ces quatre jours a été organisé de manière similaire. Pendant la première heure les animateurs ont abordé un problème fondamental de la situation actuelle des médias, leur rôle et leur mission, puis les participants en débattaient. La deuxième heure était consacrée à une discussion sur des sujets spécifiques en petits groupes, les résultats de ces discussions étaient ensuite partagés avec l'ensemble des participants qui les analysaient. A la fin de l'atelier tous les participants ont débattu avec soin et enthousiasme d'une version révisée de leur « Appel aux médias » qui a été adoptée par tous et par la suite mise en ligne sur le site web d'Initiatives et Changement.

Le premier jour, Bernard Margueritte a parlé de « Les médias dans un monde en crise - une partie du problème? ». Octavia Nasr a présenté un rapport qu'elle avait rédigé sur le rôle des médias dans les révolutions arabes. Le deuxième jour, Octavia Nasr s'est intéressée aux leçons que les médias peuvent tirer des révolutions arabes; et sur la façon dont les médias du monde ont réagi différemment à l'événement et ont essayé de prévoir quel type de média les «Nouveaux Arabes» allaient proposer à leur communauté et au monde. Le troisième jour, Bernard Margueritte a commencé en disant quelques mots sur le thème « Médias et diversité - De la compréhension à la compréhension mutuelle ». Après une discussion sur ce sujet, les différents groupes ont travaillé sur des exemples d'activités de médias qui peuvent promouvoir ou empêcher la diversité ou comment les médias peuvent nous permettre d'en apprendre davantage sur « l'autre ». Ceci a débouché sur un débat très enthousiaste et très riche. Le quatrième jour, Bernard Margueritte a présenté sa vision de « Les médias dans un monde en crise, partie de la solution? » qui a été suivie de discussions en petits groupes et d'un débat sur l'évaluation de

l'atelier. Enfin, au cours de la dernière heure tous les participants ont débattu avec passion et enthousiasme de leur texte « Appel aux médias », en réfléchissant avec soin à chaque mot utilisé.

L'atelier a été un franc succès, et les animateurs ainsi que les participants ont fait de nouvelles suggestions pour les prochains ateliers. Par exemple, suggérer à l'avance une liste de lecture à partager avec les participants, recevoir à l'avance une liste de sujets liés aux médias que les participants aimeraient voir traités dans l'atelier, avoir une section sur les médias sociaux pour ceux qui sont déjà engagés sur les réseaux sociaux, ou bien demander aux participants de rédiger des reportages sur un événement donné etc.

5. Le HUB: impliquer les participants

L'expérience des années précédentes a montré que les participants profitent encore plus d'une rencontre lorsqu'ils ont le sentiment qu'ils peuvent se l'approprier. En outre, l'expérience montre également la nécessité d'une sorte de pivot autour duquel la rencontre s'articule. Par conséquent il a été décidé de créer un espace qui relie les différents éléments de la rencontre (les séances plénières, les groupes communautaires, et les ateliers), où l'on puisse «récolter» des idées et impliquer les participants plus activement. Les organisateurs de la rencontre aidés de deux animateurs expérimentés, Catalina Quiroz et Jonathan Dudding, ont eu l'idée du HUB qui a été alimentée par différentes suggestions provenant des groupes communautaires, des ateliers, des orateurs et des participants eux-mêmes pendant toute la rencontre.

Le HUB a été principalement conçu comme un lieu où:

- les idées, les expériences, les réflexions et les connexions des participants peuvent s'unir
- construire une vision partagée de ce qu'est à quoi une Europe interculturelle inclusive pourrait ressembler et les exigences pour y arriver
- réfléchir et d'identifier les obstacles communs qui nous empêchent de mettre cette vision en place
- trouver des idées stratégiques pour mettre en place cette vision
- et afin de promouvoir la création de réseaux pour des actions personnelles et collectives

Pour ce faire, les processus suivants ont été établis: Compte tenu du grand nombre et de la diversité des participants, allant de spécialistes à de simples membres des communautés (étudiants, adolescents et même de curieux petits enfants) nous devons créer un endroit plus intime pour permettre aux participants d'interagir. Pour cette raison, les groupes communautaires se réunissaient chaque matin après la séance plénière. Lors de ces réunions, les participants avaient la possibilité de commencer à réfléchir sur ce qu'ils avaient entendu lors de la séance plénière du jour et ils pouvaient explorer le thème de la journée dans leurs contextes personnels. Les groupes communautaires ont chacun été animés par deux ou trois animateurs de qualité afin de créer un espace assez confortable qui permettait le partage des expériences personnelles et l'échange d'opinions dans un dialogue ouvert. Comme les groupes communautaires ne se réunissaient qu'une heure et quart par jour, les participants ont été encouragés à poursuivre leurs discussions de façon informelle pendant la journée, en particulier au HUB. Pour que les discussions puissent aller de l'avant, les groupes communautaires ont été invités à proposer des éléments d'un projet autour d'un thème qu'ils avaient abordés, et d'identifier les obstacles et les défis qu'ils avaient rencontrés pour l'atteindre. Les résultats de cette réflexion ont été inscrits sur des cartes et apportés au HUB, où elles ont été affichées sur un «mur collant» et groupées avec les projets et les obstacles mis au point par d'autres groupes. De cette façon, lors de la rencontre une vision d'ensemble a été développée, un ensemble d'obstacles a été défini, ce qui a servi de base pour déterminer les actions à mener. Vous pourrez trouver un compte rendu détaillé de tous les résultats dans la présentation PowerPoint ci-jointe.

Par ailleurs, le HUB a été utilisé pour offrir aux participants la possibilité de visiter «l'incubateur de projet» mais également de s'enquérir de et d'apprendre sur le développement et la gestion de projets. Cela a été combiné avec l'atelier sur la gestion de projet. Le HUB offrait également un espace où les animateurs des ateliers pouvait partager leurs impressions et leurs expériences récoltées dans les ateliers et éventuellement de transformer tout cela en plans d'action. En outre, le HUB est un lieu de réflexion et de partage sur les séances plénières quotidiennes. Les intervenants ont été invités à se joindre aux

participants au HUB afin de continuer à discuter sur le thème de la journée, étant donné que le temps de la matinée était limité. De nombreux intervenants ont fait usage de cette possibilité et ont activement partagé avec les participants.

Après quatre jours et de nombreuses heures de partage très interactif, coloré, dynamique et engageant au HUB, les animateurs du HUB et les organisateurs de la rencontre ont regroupé les résultats afin d'élaborer une vision émergente globale pour une Europe plus inclusive. Cette vision, présentée par Catalina Quiroz dans la séance de clôture du 31 Juillet, est exprimée comme suit et définit des besoins spécifiques:

«Comme nous apprenons à vivre dans une Europe multiculturelle et que nous nous dirigeons vers un «nouveau Nous», nous identifions les besoins suivants:

- Renforcer et élargir les relations
- Remettre en cause et transformer les asymétries de pouvoir
- Repenser et redéfinir nos systèmes d'éducation
- Se lancer un défi et évoluer

Catalina Quiroz a conclu que l'élément essentiel du HUB était que les projets, les espoirs et la motivation de créer un «nouveau Nous», une Europe multiculturelle plus inclusive, doivent continuer à exister après que l'on a quitté la rencontre et que l'on est revenu à sa vie trépidante.

Les organisateurs de la rencontre, les concepteurs et les animateurs du HUB, Catalina Quiroz et Jonathan Dudding, ainsi que les animateurs, Diane Bos et Oliver Neil, tiennent à remercier tous les participants qui ont rendu le concept du HUB possible grâce à leurs idées, leurs liens et leurs réflexions, et les animateurs des ateliers qui ont encouragé et incité les participants à s'engager dans des actions personnelles et professionnelles. Les résultats du HUB vont fournir une base pour l'action prise par la suite dans les différents pays européens. Plus important encore, l'équipe d'organisation de la rencontre prévoit de se fonder sur les besoins identifiés en 2011 pour préparer la rencontre de 2012. Le but sera d'explorer davantage la manière de créer des environnements plus inclusifs et interculturels. En outre les modèles de bonnes pratiques seront partagés par toutes les différentes parties prenantes et les discussions seront mises en action.

6. «Devenir un artisan de paix» comme élément de la rencontre

Un autre élément notable de cette rencontre «Apprendre à vivre dans un monde multiculturel: Diasporas et instauration de la paix en Europe », a été l'intégration des participants du programme « Apprendre à être un artisan de paix» qui s'adresse aux jeunes musulmans européens.

Le programme de 4 jours mené par Ajmal Masroor, un imam britannique, donne les outils et les connaissances nécessaires aux musulmans européens pour lutter contre les assauts rhétoriques actuels portés contre certains musulmans «extrémistes» et «fondamentalistes» relayés par certains des principaux médias. Il incite à la paix en donnant à ces jeunes musulmans la confiance en leur identité et en leur fournissant une base sur laquelle construire la paix afin qu'ils puissent commencer à travailler en tant qu'agents de la paix pour le plus grand bien de l'Europe et au-delà.

Après avoir assisté à leur propre programme de 4 jours, les jeunes musulmans ont pris part à la rencontre en tant que participants et ont grandement contribué à la diversité que les organisateurs recherchaient. Ils ont également contribué à la variété des différents orateurs lors des séances plénières, des groupes communautaires, des ateliers et du HUB. Par exemple, l'un des jeunes musulmans a été membre d'un panel lors d'une table ronde sur les rôles, besoins et défis des différentes parties prenantes (voir chapitre 3.4 Les parties prenantes). Ils ont également eu l'occasion de présenter les principaux objectifs du programme à un public plus large, celui de la rencontre, et de partager leurs expériences, le but du programme et ses résultats.

Le Programme « Artisan de paix », espère créer des dirigeants musulmans proactifs qui seront en mesure d'aider à donner un avenir meilleur aux générations suivantes de musulmans européens et veut inciter les musulmans à plus s'engager avec leurs homologues européens. Les organisateurs de la rencontre ont tenté de reconnaître leur présence et leur contribution, sans privilégier les jeunes musulmans sur les autres groupes ou les participants présents à la rencontre. Alors que certains participants ont estimé que le thème «musulmans / Islam en Europe» prenait un peu trop d'espace par rapport à d'autres questions tout aussi importantes, de nombreux participants ont véritablement apprécié cet élément, en particulier le fait qu'ils ont eu la chance de rencontrer des jeunes musulmans vivant en Europe et d'entamer un dialogue en face-à-face avec eux sur différentes questions. Cela a permis à de nombreux participants de réfléchir et éventuellement de transformer certains de leurs propres jugements et préjugés sur l'islam et sur les musulmans en Europe.

7. Résultats et suivi

En plus d'offrir une plateforme d'échange d'expériences et de bonnes pratiques et un espace où l'on peut parler ouvertement et où de nouvelles relations peuvent se créer, ce que nous espérons retirer de cette rencontre se définit comme suit:

- Définir des champs d'action où l'engagement commun est nécessaire.
- Encourager les participants à identifier les besoins de changement dans leurs propres vies, situations et environnements et d'identifier le rôle qu'ils y jouent.
- Donner la possibilité aux participants de démarrer leurs propres projets et initiatives.
- Partager des expériences entre Initiatives et Changement et d'autres organisations.

Un sondage parmi les participants à la fin de la rencontre a montré que l'approche adoptée s'est avérée très efficace pour atteindre ces objectifs. D'après ce sondage et les résultats de l'évaluation interne de l'équipe organisatrice (menée en collaboration avec un organe de contrôle composé d'experts et de représentants des participants), les organisateurs de la rencontre ont pu conclure avec plaisir que la rencontre en général avait parfaitement satisfait, voire dépassé les attentes. Toutefois, les organisateurs de la rencontre sont bien conscients du fait que seul l'avenir nous permettra d'évaluer la durabilité de son impact. Cependant, de nombreux signes montrent qu'elle fut un succès. Voici des exemples concrets d'initiatives qui ont émergé pendant ou après la rencontre:

- Pendant la rencontre, les participants issus de la diaspora sri lankaise - dont certains appartenaient à la communauté tamoule, et d'autres à la communauté cinghalaise - ont initié un dialogue qui leur a permis de commencer à se voir non plus comme «eux et nous», mais comme un «nous».
- Le renforcement de la coopération d'Initiatives et Changement en général et en particulier des organisateurs de la rencontre "Apprendre à vivre dans un monde multiculturel" avec ADYNE (Réseau des jeunes africains issus de la diaspora) et FIMM (Forum pour l'intégration des migrants, Suisse).
- Le lancement du CDAP, Corps de la diaspora africaine pour la Paix (ADPC: African Diaspora Peace Corps) dans le but d'agir comme une force positive de construction de la paix entre les communautés de la diaspora africaine et leurs communautés respectives en Afrique à travers le partage des valeurs des droits de l'Homme en faisant preuve de courage et d'humilité et en évitant la violence. La démarche du CDAP est de s'associer et de participer à l'effort de construction de paix déjà commencé par la communauté internationale et les acteurs locaux.
- Les participants espagnols, provenant de divers horizons, ont créé un réseau dans le but de lancer une version espagnole du programme «Apprendre à être un artisan de paix» (voir section 6) avec une approche plus interreligieuse.
- Les demandeurs d'asile du Sri Lanka qui vivent actuellement en Suisse ont formé un groupe de théâtre dans le but d'utiliser le théâtre pour sensibiliser la société, en particulier concernant la situation des migrants et des demandeurs d'asile en général et particulièrement de ceux provenant du Sri Lanka.

Les organisateurs de la rencontre suivront de près toutes ces différentes initiatives et resteront également en contact avec de nombreux autres participants grâce au réseau créé lors de la rencontre. En cas de besoin, il sera éventuellement possible de fournir un soutien. Par ailleurs, en 2012, nous continuerons lors de la rencontre «Apprendre à vivre dans un monde multiculturel» et pour ce faire nous nous appuierons directement sur les résultats de 2011. Nous irons un peu plus loin dans le travail accompli en nous concentrant sur les actions que les communautés issues de la diaspora et les communautés d'accueil peuvent prendre ensemble dans quatre domaines prioritaires que nous avons



Initiatives et Changement

identifiés: repenser et transformer nos comportements et motivations personnelles; remettre en question et transformer les déséquilibres du pouvoir; explorer le rôle transformateur de l'éducation et de l'apprentissage; et renforcer et ouvrir les relations entre les communautés. Le but est d'explorer par quels moyens peut-on exploiter le potentiel de la société civile dans l'élaboration de réalités socio-politiques.

8. Documents joints

- Programme de la rencontre
http://www.caux.iofc.org/sites/all/files/llmw_2011_fr.pdf
- Biographies des intervenants
http://www.caux.iofc.org/sites/all/files/llmw_2011_fr.pdf
- Courte vidéo de l'ouverture d'«Apprendre à vivre dans un monde multiculturel» produite par Caux Créatifs
<http://www.caux.ch/en/Learning-to-Live-in-a-Multicultural-World-Opening-Evening>
- Courte vidéo du HUB produite par Caux Créatifs
www.caux.ch/en/Learning-to-Live-in-a-Multicultural-World-The-Hub
- Courte vidéo du «nouveau Nous» produite par Caux Créatifs
<http://www.caux.ch/en/The-new-We-video>
- Présentation du HUB
Sur demande, veuillez contacter : Evi Lichtblau (evi.lichtblau@caux.ch)

Novembre 2011
Nina Frei, Coordinatrice des programmes
Evi Lichtblau, Coordinatrice de la rencontre
Fondation CAUX-Initiatives et Changement
info@caux.ch
www.caux.ch
Boîte Postale 3909
CH-6002 Lucerne
Tel +41 41 310 12 61
Fax +41 41 311 22 14