

PLAN DE LUTTE CONTRE LE RACISME ET LA XÉNOPHOBIE EN NAVARRE 2021-2026



PLAN DE LUCHA
CONTRA EL RACISMO
Y LA XENOFOBIA

ARRAZAKERIAREN
ETA XENOFOTBIAREN
AURKAKO PLANA



SOMMAIRE

Introduction 2

Pourquoi un Plan de lutte contre le racisme et la xénophobie en Navarre est-il nécessaire ? Point de départ 3

Description du Plan 8

Quel est le cadre théorique du Plan ? 9

Qui y a participé ? 10

Techniques de participation 12

Quel est l'objectif général du Plan ? 13

Quels sont les domaines et les axes de discrimination pris en compte par le Plan ? 14

Quels sont les principes qui régissent l'action ? 15

Quels sont les axes stratégiques, les objectifs spécifiques et les différentes mesures ? 16

En quoi consiste la proposition de création d'un office public pour les victimes du racisme et de la xénophobie ? 21

Structure de l'office 22

Service de soutien intégral (présentielle, téléphone et immédiate) 22 Coordination entre agents des entités publiques et privées 23 Mise en réseau avec les entités sociales 23

Fonctions et types d'intervention mises en place par l'Office 24

Introduction

Le présent document a l'ambition de répondre à l'enjeu inhérent à la construction d'une société plus respectueuse ; un plan permettant de débattre dans l'espace public sur la nécessité de reconnaître l'Autre. Un plan visant à construire une Navarre qui respecte et se fasse respecter.

Le Plan n'aurait pas été possible sans la participation active de nombreuses institutions et personnes qui nous ont donné leur temps et leurs connaissances d'une manière généreuse et altruiste. En ce sens, nous tenons à remercier la Direction générale des politiques migratoires qui a donné l'impulsion nécessaire à ce processus par sa persévérance dans la conception et la mise en œuvre du Plan de lutte contre le racisme et la xénophobie. Au reste des administrations, merci pour tous les témoignages et le soutien reçus. Merci également aux Forces et Corps de Sécurité et au Ministère de la Justice pour l'excellent accueil qu'ils nous ont réservé.

Notre reconnaissance également aux entités sociales et organismes communautaires, pour leur aide et l'engagement profond et constant qu'ils ont pris en faveur de l'égalité, du respect et de la convivance. Et - il ne pouvait en être autrement - merci à chacun.e des citoyen.ne.s qui ont participé à ce processus qu'ils ont enrichi de leurs expériences personnelles inestimables.

Merci.

Eskerrick Asko.

Direction et coordination : Direction Générale des Politiques Migratoires - Service Ayllu pour la Convivance Interculturelle et la Lutte contre le Racisme et la Xénophobie

Equipe de recherche, de rédaction et de conseil :

Équipe de recherche sur les sociétés en mouvement (ESOMI), Université de La Corogne Paula Alonso Prado
Beatriz Cruz Regueras
Keina Espiñeira González
María González Flores
Laura Oso Casas
Obdulia Taboadela Alvarez

Collaborateurs et collaboratrices :

Diego López de Lera
Rocío Ochoa Santos
Andrea Souto García
Edesga

Pourquoi un Plan de lutte contre le racisme et la xénophobie est-il nécessaire en Navarre ?

Point de départ

Aujourd'hui plus que jamais, nous devons combattre la haine de la différence. Les sociétés complexes, diverses et changeantes doivent faire de la lutte contre le racisme et la discrimination un signe d'identité de politiques publiques plus engagées en faveur de l'égalité. Nous présentons ci-après quelques éléments du diagnostic réalisé, qui donnent une idée de la situation de laquelle nous partons en Navarre.

Le diagnostic a mis en évidence les principaux domaines d'intervention transversaux (action institutionnelle, prévention des incidents et des délits de haine, renforcement du tissu social et communautaire), ainsi que les domaines d'intervention sectoriels (logement, travail, santé, éducation, sport /loisirs et temps libre). Le diagnostic permet par ailleurs aussi de tracer les grands axes stratégiques d'intervention (prévention, protection, réparation), et de souligner l'importance d'une approche de genre et intersectionnelle.

Délits de haine

La Navarre garde un taux de délinquance faible, tant d'un point de vue général qu'en termes de délits de haine qui, malgré leur nouveauté, se sont multipliés ces dernières années. Les délits de haine les plus courants en Navarre se fondent sur l'idéologie et le racisme et/ou la xénophobie qui inclut l'antigitanisme. Les représentants des forces de sécurité, voire de la justice, expriment des doutes quant à la façon dont les signalements et plaintes sont traités et sur des questions aussi importantes que la qualification de ces actes comme délit ou infraction. La solution passe par la formation intégrale de tous les agents, des protocoles d'action plus nombreux et de meilleure qualité et, par ailleurs, par plus de clarté réglementaire.

Incidents de haine

Ces actes motivés par des préjugés à l'encontre de certains groupes peuvent, même s'ils ne constituent pas un délit, avoir un impact négatif sur les personnes affectées. Il est important de donner de la visibilité à ces actes de haine qui ne constituent pas un délit, mais qui ont un impact sur la vie des victimes. Il est important de mieux collecter et coordonner les données statistiques, afin de protéger, réparer et représenter fidèlement la réalité.

Les attitudes face à l'immigration

L'analyse du discours de la population navarroise sur l'immigration met en lumière trois types de récits :

- Le "discours tolérant" fondé sur des arguments positifs qui reposent toutefois sur des récits de nature utilitariste : l'immigration est positive parce qu'elle est utile pour la société navarroise, du point de vue économique et démographique surtout. Ce type de récit exprime une tolérance « de courte portée » qui s'estompe lorsque la situation « justifie moins cette utilité ». Il est donc important de construire des imaginaires positifs et tolérants qui s'appuient sur l'universalité des droits et sur la richesse d'une société à forte identité interculturelle.
- Le « discours réfractaire » ou intolérant, s'élève ouvertement contre la population gitane et certains collectifs de migrants. Le récit qui prévaut est celui de l'immigré « menace » face à l'accès au logement, aux services sociaux, aux aides et autres ressources publiques. Ce discours réfractaire ou intolérant est surtout présent parmi la population âgée et parmi les classes populaires.
- Le « discours dé-responsabilisant », des personnes qui ne ressentent pas le racisme comme un problème qui les concerne. Ce discours repose sur divers arguments : ce sont les immigrés qui « doivent s'intégrer » ; tous les citoyens souffrent de discrimination et il n'y a donc pas de raison de survictimiser la population étrangère ; les responsables du racisme sont les institutions, les médias et certains partis politiques, comme VOX.

Le besoin a été constaté d'études périodiques qui identifient et fassent le suivi des attitudes et des discours portant sur l'immigration et la diversité ethnique. Avancer vers une société tolérante requiert de travailler à une communication qui soit empathique avec la population autochtone mais aussi avec la population immigrée, racisée/ethnifiée.

Marché du travail

La réalité du monde du travail navarrois est, en soi, une réalité multiculturelle où le recours aux travailleurs étrangers est un phénomène structurel adapté aux besoins de la structure de production. L'analyse des opinions entrepreneuriales collectées manifeste, en général, une approche utilitariste de l'immigration. Sur un axe imaginaire allant des préjugés les plus radicaux aux positions les plus respectueuses, les différentes attitudes de connaissance des autres, de respect et de rapprochement définissent les diverses positions. Du côté le « moins respectueux », on détecte une approche terriblement économiste, un échange qui se résume à « travail contre salaire ». Les tenants de cette position attendent de l'étranger qu'il/elle « s'intègre », et que tous les éléments de leur différence soient relégués dans la sphère privée ; il et elle est toléré.e tant que « cela ne se passe pas dans mon jardin ». Dans une position intermédiaire, nous trouvons des points de vue pragmatiques, des stratégies adaptatives de convivance et d'évitement des conflits. À l'autre extrême se situe la position paradigmatique du respect et des bonnes pratiques associées à la convivance interculturelle au travail, la reconnaissance de l'autre, et une pratique exigeante contre les préjugés par le biais de la convivance.

Moyens de communication

Si les médias ont un rôle important dans l'élaboration des représentations de nature racistes et xénophobes, on constate néanmoins le manque de formation des professionnels du secteur en la matière. Il est indéniable que la pluralité, dans le monde de la presse, est une nécessité sociale. Toutefois, un point de rencontre autour du traitement de l'information serait souhaitable. Les médias navarraïens ont entrepris un processus d'apprentissage de la diversité. Ils sont cependant très conscients de leur particulière responsabilité en matière de rigueur, d'objectivité et de contexte lors du traitement de l'information et pour la prévention du racisme, la xénophobie et la discrimination.

Anti-gitanisme

Si la Navarre dispose de ressources publiques et du tiers secteur pour lutter contre l'anti-gitanisme, elles ne sont toutefois pas suffisantes. Le Plan de lutte contre le racisme et la xénophobie doit se coordonner avec la Stratégie de développement de la population gitane de Navarre, ainsi qu'avec les programmes et initiatives mis en place par le tiers secteur. La population gitane perçoit des attitudes discriminatoires et des préjugés dans l'espace public. La discrimination est vécue de manière exacerbée dans le cas de l'accès au travail et au logement. Il existe un processus de banalisation des actes discriminatoires qui engendre un écosystème d'assomption des préjugés, de rejet et de résignation de la part de la communauté gitane. Face aux différentes pratiques de discrimination, il ne reste plus que « la rage et l'impuissance », car il n'est pas facile de porter plainte. Aujourd'hui, la scolarisation et la

formation professionnelle sont la stratégie principale pour la mobilité sociale et l'amélioration de la qualité de vie des jeunes générations. Le soutien des institutions est essentiel pour sensibiliser à l'insertion scolaire et professionnelle de la population gitane et des femmes. L'on observe en effet un lien entre la discrimination ethnique et la position subordonnée des femmes gitanes.

La population migrante face aux espaces de discrimination et aux barrières racistes/xénophobes

Dans la société navarroise, la population d'origine migrante a conscience de comportements racistes et xénophobes avec lesquels elle cohabite au quotidien. Les pratiques et attitudes négatives sont plus marquées contre l'immigration d'origine africaine et notamment maghrébine. Si les immigrés d'Afrique subsaharienne bénéficient d'une plus grande acceptation sociale, ils sont aussi les récepteurs d'attitudes négatives qui, en l'occurrence, s'expliquent plus par leur racisation que par leur origine.

Les principaux domaines de discrimination sont l'accès au logement et au travail. Dans le premier cas, les exigences imposées par le marché de la location (contrat de travail à durée indéterminée, garantie bancaire, etc.) limitent la population migrante. En outre, les préjugés et stéréotypes font que les particuliers et les entreprises ne veulent pas louer. Dans le second cas, le genre et l'origine sont des facteurs majeurs lorsqu'il s'agit de trouver du travail sur un marché du travail ethnifié qui relègue les personnes d'origine migrante à des postes

que la population espagnole refuse, et qui bloque la mobilité sociale des plus diplômés.

Une bonne partie des obstacles auxquels se heurte l'immigration relèvent du racisme institutionnalisé, celui que l'on retrouve au contact des administrations publiques, celui qui découle des réglementations-mêmes, du traitement aux frontières, des rencontres avec la police. Dans les lieux publics, des situations de rejet se créent lorsqu'il faut, par exemple partager un trottoir, dans les transports en commun ou dans les espaces de consommation. Une partie de la population ne supporte pas ou refuse que les immigrés « ne restent pas à leur place ».

Par ailleurs, le genre, en tant que construction sociale est un facteur de précarité lorsqu'il converge avec l'origine migrante, la race et l'ethnicité ; c'est le cas, surtout, des femmes responsables de foyers monoparentaux. Cette précarité est exacerbée par la discrimination lors de l'accès au marché du travail ou à un logement décent, et au moment de la régularisation des situations juridiques. Les femmes d'origine migrante qui ne travaillent pas et restent dans la sphère domestique souffrent plus que d'autres d'isolement social, du fait des obstacles à la conciliation.

Les enfants et les jeunes doivent être particulièrement protégés contre les propos, les comportements et les attitudes racistes. Les processus de racisation/ethnification et de racisme/xénophobie s'enclenchent très tôt. L'école est un lieu de mélange diversités, mais c'est aussi un lieu de discrimination.

Les disparités de modèles sont manifestes entre les centres éducatifs publics et les concertés. La sensibilisation et l'éducation à l'interculturalité doivent s'adresser tant aux élèves qu'aux enseignants. À leur majorité, le travail et le logement sont les deux domaines où les jeunes d'origine migrante ressentiront la plus forte discrimination. Les micro-racismes et le racisme voilé sont toutefois présents dans la vie de tous les jours, dans les transports en commun, le commerce, les espaces publics, les sports, les loisirs. Le sport pourrait être un moyen de promouvoir la convivance et la tolérance, mais l'accès y est difficile et les chances d'y parvenir sont rares. Il apparaît très nettement qu'une offre culturelle, récréative et sportive gratuite et accessible aux enfants et aux jeunes est essentielle.

Dans les cas d'agressions et de violences racistes ou xénophobes, la procédure à suivre n'est pas connue. Il n'y a pas d'accès à l'information sur les services et les ressources que l'administration publique a mis en place. Ce sont les associations et les entités sociales qui orientent et accompagnent à travers les réseaux de soutien. Lorsqu'il s'agit de dénoncer les discriminations racistes ou xénophobes, le doute et la méfiance s'installent à l'égard des forces et organes de sécurité. Les jeunes migrant.e.s subissent une plus forte pression policière que les autres profils racisés/ethnifiés. L'identification policière par profilage racial/ethnique est perçue comme une pratique raciste. Dans ces cas de figure, on constate des différences de traitement en fonction de la couleur de la peau et du pays d'origine.

Besoins et prioridades d'amélioration de l'administration et des entités

Concernant l'administration

- Sensibilisation
- Visibilité et diffusion des espaces de lutte contre les discriminations
- Formation
- Une meilleure coordination entre l'administration publique et le tissu associatif
- Travail conjoint des différents départements
- Unification des critères
- Efficacité
- Suivi et évaluation
- Travail sur le manque de protection des personnes en situation irrégulière

Concernant les entités sociales

- Faciliter l'accès aux ressources
- Améliorer la représentation
- Faciliter les démarches
- Améliorer la protection déficiente et le financement instable de projets
- Favoriser coordination et travail en réseau

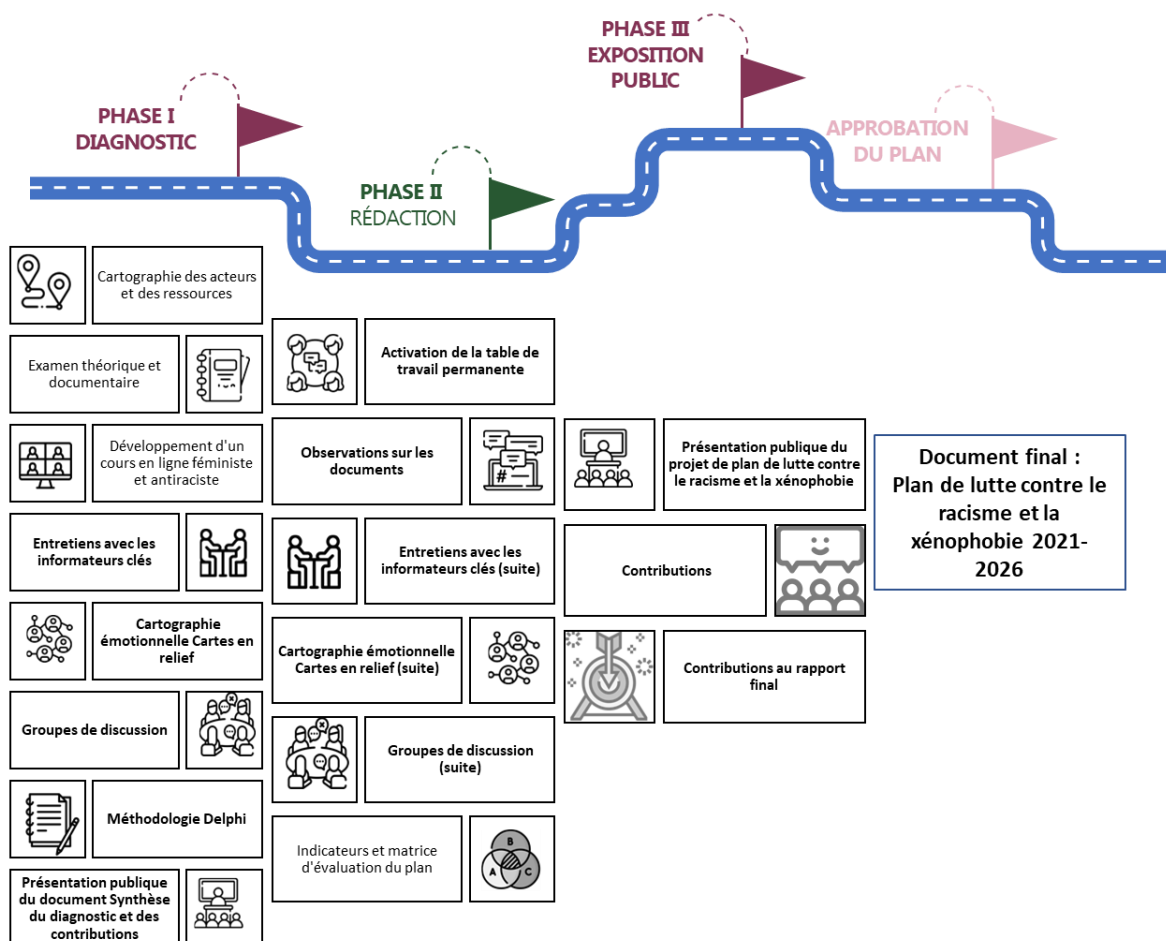
La Communauté de la Navarre se caractérise par un large éventail d'instances et d'organisations qui sont un soutien fondamental pour l'administration publique. Elles répondent en effet à des besoins là où l'administration ne peut le faire. Ces entités ont pour objectifs principaux la défense des droits humains par le biais de programmes axés sur l'accompagnement social et l'accueil, la promotion et la formation, l'orientation et le soutien dans les démarches bureaucratiques, la sensibilisation, la participation et la convivance.

En interne, ces entités mènent un travail de formation et de sensibilisation des personnels techniques et bénévoles, axé sur le rapprochement, la déconstruction des stéréotypes et la formation à l'inclusion ; apparaît comme particulièrement important, l'objectif d'autonomisation destiné à contrecarrer les attitudes dérivées de la vulnérabilité. Des formations et des cours spécifiques sont proposés en externe et de façon ciblée, qui visent à ramener à la réalité des groupes victimes de discrimination raciale, en essayant de démanteler les stéréotypes et les discours de haine. Dans cet esprit, il faut citer la formation dispensée avec le personnel de l'administration et la police municipale par le biais d'un marché public.

Description du Plan

Le Plan est *inclusif* car il ne laisse personne de côté, y compris les personnes migrantes et les réfugié.e.s ; il est *participatif*, car il interpelle l'ensemble de la population dans une perspective progressiste ; et il est *systémique* parce qu'il poursuit des objectifs et des buts de nature intégrée et indivisible, il prend en compte les racines structurelles des inégalités et cherche une réponse holistique qui change le système dans son ensemble ; en d'autres termes, il est *féministe*.

La Navarre avait besoin d'un Plan de lutte contre le racisme et la xénophobie, qui repose sur une perspective de genre et interculturelle. Le document que nous présentons ci-après dans sa version résumée répond à ce besoin. Le Plan mise sur une meilleure coordination, une coordination plus intense entre tous les agents impliqués. Par ailleurs, plus de souplesse dans sa conception et sa mise en œuvre devrait en faire un outil innovant et flexible, capable de s'adapter à un environnement changeant. L'objectif ultime est que le Plan - soit non seulement un ensemble organisé d'outils pour lutter contre le racisme et la xénophobie - mais qu'il assoit également les bases d'une stratégie de convivance qui soit un succès pour la société navarroise et durable dans le temps. Le tout, suivant des critères de responsabilité publique, de collaboration entre administrations et de transversalité.



Racisme

Le racisme est une idéologie hégémonique. C'est un axe structurant de la pensée occidentale et un principe organisateur des systèmes politiques contemporains. L'histoire du racisme est l'histoire de l'émergence et du développement du capitalisme, de l'État-nation, mais de la démocratie libérale, aussi. Les notions de citoyenneté, d'égalité, d'universalisme, sont indissociables de la pratique du colonialisme, de l'esclavage des noirs et des indigènes, de l'extractivisme, de la destruction de la nature et des cultures des non-européens (Mbembe, 2016).

Racisation

La racisation est un exercice d'invention des différences raciales. Le phénotypage est la fonction par laquelle les traits raciaux sont conçus et appliqués à autrui. C'est par la projection de ces caractéristiques physiques distinctives que les personnes sont rendues visibles au pouvoir (Bacchetta, Maina et Winant, 2019 ; p. 12). C'est-à-dire que, nous les personnes, nous sommes racisées, « rendues » racialement différentes, dès lors que les distinctions raciales sont collées à nos corps et dans nos gestes, de l'extérieur.

Xénophobie

La xénophobie est généralement définie comme la haine, le rejet, la peur de l'étranger, mais au même titre que le racisme et d'autres outils conceptuels, la xénophobie doit être documentée et remise dans le contexte socio-politique dans lequel elle est énoncée. À des degrés et sous des formes très variées,

Quel est le cadre théorique qui sous-tend le Plan ?

la xénophobie est un élément inhérent à la constitution des sociétés (Appadurai, 2007 ; Ginzburg, 2017) qui s'organisent en groupes d'appartenance et d'identités partagées, face à d'autres identités venues de l'extérieur et qui les excluent. Nous sommes parce que d'autres ne sont pas (Guillaumin, 1995). De nos jours, la xénophobie trouve ses fondements dans la déshumanisation de l'étranger, de ces personnes étrangères qui se trouvent au-dehors des limites de la blancheur occidentale. L'islamophobie est un exemple de la forme radicale de la xénophobie.

Intersectionnalité

L'intersectionnalité propose de dépasser le racisme, le patriarcat, le capitalisme, l'hétérosexisme, le nationalisme, et d'embrasser la complexité inhérente aux systèmes contemporains de domination. Patricia Hill Collins (2000) construit la matrice de domination à partir de l'intersection des différentes catégories d'oppression : genre, race, classe, sexualité, statut politique, etc. L'architecture matricielle implique que les différentes structures constitutives ne sont plus perçues comme indépendantes, mais qu'elles sont au contraire des axes dans la co-institution, formant un tout indissoluble.

Discrimination

La discrimination est la pratique active d'exclusion de la personne différente qui est privée de son accès aux droits, aux libertés et aux ressources politiques, économiques, sociales et culturelles. La notion de discrimination intersectionnelle renvoie à la façon dont la discrimination est articulée et produite à partir de systèmes de domination -racisme, patriarcat, capitalisme-, qui façonnent un sujet particulier comme un objet potentiel d'oppression, en le plaçant dans une position subordonnée à la structure sociale. Ils reposent sur l'intersection de différentes catégories d'oppression (genre, race, classe, origine ethnique/migrante, sexualité, âge, etc.)

que l'on retrouve dans la matrice de domination. La discrimination implique toujours un rapport de force inégal entre la personne qui discrimine et celle qui est discriminée. La première appartient généralement à la classe, à la race, au genre majoritaires ; en définitive, au groupe qui détient le pouvoir et se trouve dans une position privilégiée par rapport à ceux et celles qu'il discrimine. La personne discriminée, appartiendra en revanche toujours à une ou plusieurs minorités (minorité en termes de pouvoir, ce qui ne se traduit pas nécessairement en termes numériques). Cette non-appartenance au groupe hégémonique est la condition qui permet cette discrimination (Appadurai, 2007).

Qui a participé au Plan ?

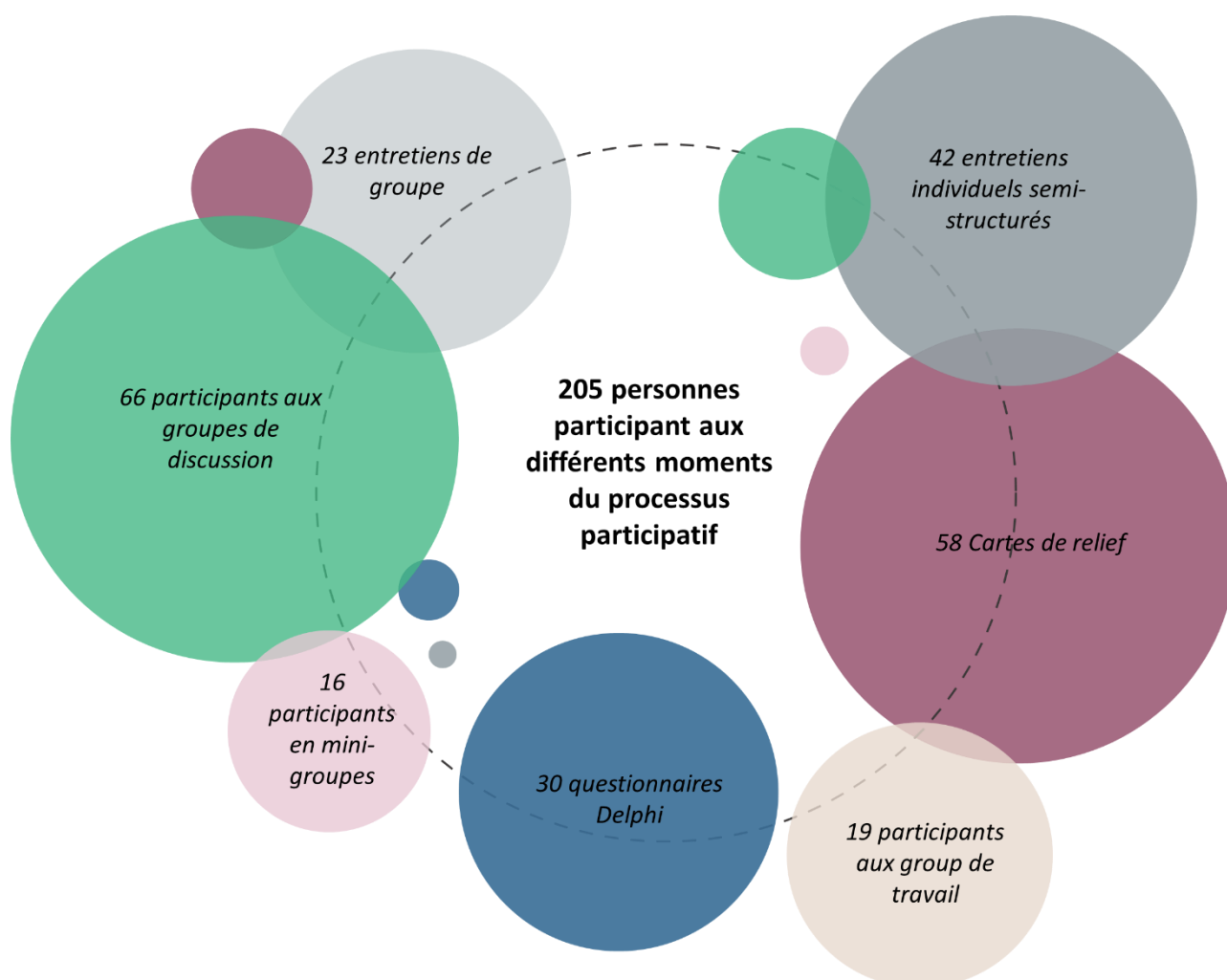
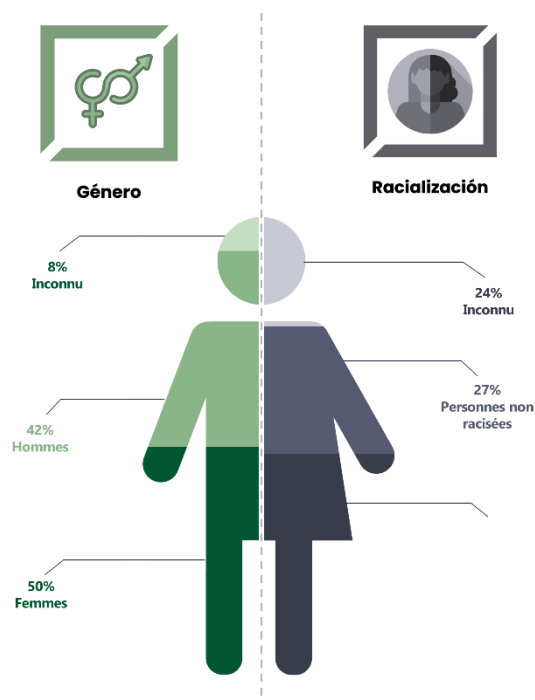


La première étape a consisté en l'élaboration d'un diagnostic qui a requis un intense travail de recherche, suivant une approche ouverte, honnête et multidimensionnelle. La participation s'est construite sur un axe transversal, qui a impliqué près de 200 personnes issues de la société civile, du tiers secteur, de l'administration et des entités privées.

Un diagnostic participatif est d'autant plus enrichissant qu'il se nourrit de la diversité et de la pluralité des regards. L'objectif principal était de se doter d'un instrument utile et actualisé, adapté à l'élaboration dudit Plan. Celui-ci devra aborder la réalité de la convivance en Navarre dans une perspective antiraciste, fournir des données et des critères d'analyse critique des processus de racisation, de racisme, de xénophobie ainsi que des formes de discrimination qui y sont associées.

Toutes ces voix représentent la Navarre et, toutes, elles sont essentielles pour la construction d'un espace social de meilleure convivance et civilité. En effet, lorsqu'il voit le jour, le Plan contre le racisme et la xénophobie du Gouvernement de Navarre (2021-2026) a un objectif majeur : impliquer l'ensemble de la société de la Navarre dans le but de créer une société plus inclusive.

Ce Plan n'aurait pas été possible sans la participation active de nombreuses institutions et personnes qui nous ont donné leur temps et leurs connaissances d'une manière généreuse et altruiste.



Techniques de participation

Analyse des données statistiques

Exploitation des données démographiques de l'Institut National de la Statistique (INE) afin d'analyser l'impact de l'immigration sur la structure démographique de la société navarroise. Exploitation des données empiriques du Portail Statistique de la Criminalité du Ministère de l'Intérieur, pour l'analyse des délits de haine.

Entretiens semi-structurés en présentiel et en ligne

41 entretiens ont été menés auprès d'informateurs clés (tiers secteur, administration forale et municipale, instances judiciaires, forces et corps de sécurité) afin d'identifier les problèmes et les situations de vulnérabilité ; d'identifier les nécessaires améliorations dans la gestion des services de soins ; d'améliorer les protocoles d'action ; d'améliorer la coordination des agents.

Groupes de discussion et mini-groupes.

9 groupes focaux de discussion, 4 mini-groupes et 9 entretiens de groupe avec des personnes issues de la population migrante/racisée/ethnifiée et de la population autochtone (104 participants au total), dans le but d'identifier les récits et imaginaires collectifs racistes et discriminatoires, et d'identifier les problèmes dérivés d'attitudes racistes/xénophobes touchant les personnes racisées dans la vie de tous les jours.

Examen et analyse de documents

Révision des publications académiques et techniques existantes, dans le but de positionner le sujet de notre travail dans le contexte des recherches antérieurement menées à l'échelle de l'État et de la Navarre.

Cartes en relief

Technique de mapping, collecte, analyse et visualisation des données, appliquée à l'analyse de la perception de l'inégalité dans l'utilisation des espaces publics et privés, dans une perspective intersectionnelle et émotionnelle. 58 cartes émotionnelles ont été ainsi réalisées avec des personnes racisées/ethnifiées ou d'origine migrante.

Questionnaires DELPHI

100 questionnaires ont été envoyés, et 30 réponses obtenues. Objectifs : Rechercher un consensus dans l'analyse des besoins et des priorités d'amélioration par l'Administration Publique ; et proposer l'élaboration d'un accord a minima.

Quel est l'objectif général du Plan ?

Nous présentons un Plan de lutte contre le racisme et la xénophobie, qui soit fondé sur une approche holistique et intersectionnelle. L'objectif est de créer un espace de travail coordonné entre la société civile

(communautés racisées et non racisées), le tiers secteur et toutes les administrations afin de mettre un terme à toute manifestation de racisme et de xénophobie, en remplaçant la haine ou la discrimination envers autrui par une attitude générale de respect et de promotion des valeurs interculturelles.

Le Plan mise sur une meilleure coordination, une coordination plus intense entre tous les agents impliqués. Par ailleurs, plus de souplesse dans sa conception et sa mise en œuvre devrait en faire un outil innovant et flexible, capable de s'adapter à un environnement changeant. Le tout, dans une perspective profondément participative : le Plan existera grâce à nous tous, ou n'existera pas ; c'est par ailleurs aussi un plan féministe : l'égalité hommes-femmes est transversale dans cette proposition. Il appréhende ainsi la discrimination fondée sur l'origine migrante, ethnique ou de racisation, au point précis de l'intersection avec le genre, l'âge, l'orientation sexuelle ou la religion, entre autres facteurs.

L'objectif ultime est de faire que le Plan ne soit pas seulement un ensemble organisé d'outils de lutte contre le racisme et la xénophobie, mais qu'il jette aussi les bases d'une stratégie navarraise de convivance basée sur la tolérance de la diversité, une stratégie durable dans le temps.

Lutter contre le racisme et la xénophobie requiert de travailler, dès le début, avec la société civile navarraise, en plaçant les personnes - contemporaines et à venir - au centre des prises de décisions.

Le Plan est structuré en 9 domaines d'intervention, dont 4 sont des axes transversaux (administration publique ; délits et discours de haine ; justice et forces et corps de sécurité ; société civile) et 5 des axes sectoriels (logement ; emploi ; éducation ; santé ; sport, loisirs et temps libre)

Quels sont les domaines d'intervention et les axes de discrimination pris en compte par le Plan ?

A1	Administration publique. Renforcement de l'action institutionnelle dans la lutte contre le racisme, la xénophobie et la discrimination intersectionnelle. Vers une administration publique inclusive et non discriminatoire	Transversaux
A2	Délits et discours de haine dus au racisme et à la xénophobie. Prévention des incidents et délits de haine dus au racisme et à la xénophobie. Lutte contre le discours de haine. Mécanismes destinés à lutter contre la non-dénonciation.	
A3	Justice et Forces et Corps de sécurité. Prévention du racisme institutionnel. Veiller à la non-discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique/migrant dans la législation régionale. Doter l'administration de mécanismes d'observation et de contrôle. Garantir des pratiques non discriminatoires lors des interventions des Forces et Corps de Sécurité.	
A4	Société civile. Renforcement du tissu social et communautaire en faveur d'une société plus égalitaire. Doter les personnes des outils nécessaires à leur autonomisation face au racisme et à la xénophobie.	
À 5	Logement. Identifier et dénoncer les attitudes et les pratiques racistes, xénophobes et de discrimination intersectionnelle dans le contexte de l'accès au logement. Promouvoir des pratiques tolérantes et soutenir les groupes particulièrement touchés.	Sectoriels
A6	Emploi. Identifier et dénoncer les attitudes et les pratiques racistes, xénophobes et de discrimination intersectionnelle dans le contexte de l'emploi. Promouvoir des attitudes tolérantes et des pratiques de respect de la diversité et de l'interculturalité sur le marché du travail	
A7	Éducation. Identifier et dénoncer les attitudes et les pratiques racistes, xénophobes et de discrimination intersectionnelle dans le contexte de l'éducation. Harmoniser une ligne stratégique interculturelle, antiraciste et antixénophobe dans les établissements éducatifs et leurs environnements.	
A8	Santé. Identifier et dénoncer les attitudes et les pratiques racistes, xénophobes et de discrimination intersectionnelle dans le contexte de la santé. Garantir l'accès et les soins de santé sans discrimination. Examiner la responsabilité et l'impact des politiques de santé dans la vie des personnes racisées/ethnifiées.	
A9	Sport, loisirs et temps libre. Identifier et dénoncer les attitudes et les pratiques racistes, xénophobes et de discrimination intersectionnelle dans le contexte du sport, des loisirs et du temps libre. Améliorer la convivance dans le monde du sport et dans les espaces publics à usage commun par la promotion de valeurs de tolérance envers la diversité. Adopter des mesures et des protocoles anti-discrimination lors de l'accès aux lieux de divertissement et aux commerces.	

Quels sont les principes qui régissent l'action ?

Coopération et entente. Promotion d'un cadre de communication et de coordination entre tou.te.s les agents, afin de fédérer les efforts, de partager les ressources, de créer des synergies et de donner de la cohérence aux actions menées dans la lutte contre le racisme et la xénophobie, sur l'ensemble du territoire de la Navarre.

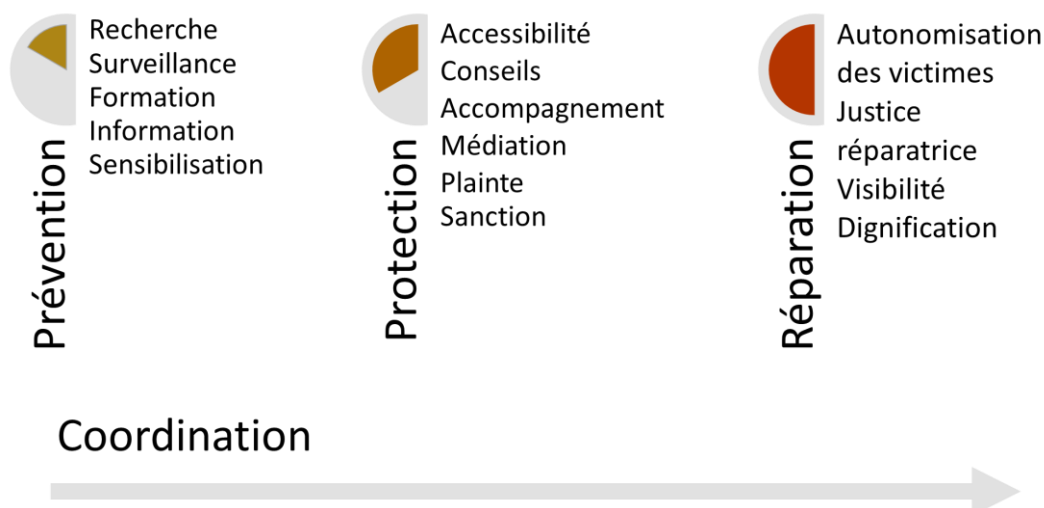
Une participation plurielle et (super)diverse. Le Plan encourage la participation de la société civile à sa mise en œuvre, en facilitant l'accès à la diversité des personnes affectées et/ou impliquées dans la lutte contre le racisme, la xénophobie et autres formes de discrimination intersectionnelle, et en promouvant le renforcement communautaire.

Genre+. Dès l'étape même du diagnostic et de la préparation, la perspective intersectionnelle est présente dans tout le Plan. Cela permet de poser les bases pour que cette perspective soit également transversale lors de sa mise en œuvre et son suivi.

Innovation sociale. L'innovation sociale est promue comme une approche à part entière et un outil de travail pour la mise en place et l'exécution du Plan. La recherche de solutions collectives basées sur la co-création et les alliances est priorisée, en favorisant de nouvelles formes de relations entre le secteur public et la société civile et en promouvant l'autonomisation des personnes racisées/ethnisiées.

Durabilité, suivi et évaluation Le Plan est doté de mécanismes destinés à assurer sa pérennité, sa souplesse et son dynamisme face aux changements sociaux, au travers d'outils de suivi et d'évaluation participative.

Quels sont les grandes lignes stratégiques, les objectifs spécifiques et les différentes mesures ?



Le Plan est structuré en quatre lignes d'action stratégiques : coordination, prévention, protection et réparation. Chacune de ces lignes répond à une série d'objectifs spécifiques qui ont leurs mesures d'exécution respectives pour la période 2022-2026. Le Plan compte, au total, 47 mesures qui tentent de répondre à 11 objectifs résumés dans le tableau suivant :

Coordination		
Objectif spécifique 1. Améliorer la coordination entre les différents organes et agents impliqués dans la lutte contre le racisme et la xénophobie. Avancer dans un cadre commun de travail, de communication et de développement d'alliances efficaces.		
Les mesures	A1. Création et fonctionnement d'une Commission permanente de coordination du Plan, à composition paritaire, à laquelle participent l'administration publique, des organes policiers et judiciaires, des représentants du tiers secteur et des communautés racisées/ethnifiées.	A11
	A2. Création et fonctionnement d'une table technique intra-départementale, à composition paritaire, pour le contrôle et le suivi de l'exécution du Plan, elle est composée de techniciens de grade A1-A2 des départements concernés. Composition paritaire.	
	A3. Activation, pendant l'exécution du Plan, de sous-commissions et de groupes de travail, à composition paritaire, suivant des domaines d'intervention différenciés et formés d'entités publiques et privées, et de la société civile.	

Prévention		
Objectif spécifique 2. Connaissance et formation sur les situations de discrimination subies par les personnes racisées/ethnifiées ou victimes de discrimination intersectionnelle. Formation destinée aux institutions publiques et aux entités privées.		
Les mesures	A4. Études statistiques visant à retracer le profil des victimes et des agresseur.e.s, en classant les chiffres selon le sexe et l'origine.	AI1, AI2
	A5. Concevoir et dispenser, dans une perspective de genre, un plan de formation spécialisée sur la prévention des attitudes et du langage racistes, xénophobes et discriminatoires. Ce plan est destiné au personnel de l'administration et des services publics et, en particulier, aux services directement concernés.	AI1
	A6. Concevoir et dispenser, dans une perspective de genre, un plan de formation de formation spécialisée, pour une meilleure prévention et traitement des incidents et délits de haine dus au racisme et à la xénophobie. Ce plan est destiné aux forces et corps de la police et de la justice, en collaboration avec le ministère de l'Intérieur et le ministère de la Justice.	AI2, AI3
	A7. Formation spécialisée destinée au personnel des services généraux de prise en charge, susceptibles de recevoir d'éventuelles plaintes contre des délits de haine, afin d'assurer l'enregistrement correct de celles-ci et leur traitement adéquat.	
	A8. Concevoir et dispenser, dans une perspective de genre, un cours de formation visant une meilleure prévention et traitement des incidents et des délits de haine dus au racisme et à la xénophobie, et élaboration de supports. Ce cours est destiné aux syndicats, au tiers secteur, aux chefs d'entreprises/employeurs et aux organisations professionnelles.	AI4, AI6
	A9. Proposition d'inclusion de contenus curriculaires ayant une perspective de genre et décoloniale, et visant à la prévention du racisme.	AI7
	A10. Ligne de subventions destinée aux entités sociales pour des actions internes et externes dans le domaine de la prévention du racisme, de la xénophobie et de la discrimination intersectionnelle. Une attention particulière est prêtée aux groupes les plus vulnérables (travailleur.se.s domestiques, migrant.e.s en situation irrégulière, foyers monoparentaux, personnes exerçant la prostitution, etc.)	AI4
Objectif spécifique 3. Renforcer la diffusion et la promotion des ressources et services publics de lutte contre le racisme et la xénophobie. Garantir l'accès à une information claire, transparente et unifiée.		
Les mesures	A11. Diffusion des engagements acquis du fait de l'approbation du Plan	AI1
	A12. Préparation d'un guide informatif et d'un site web présentant les services, les ressources et les protocoles d'action contre le racisme et la xénophobie qui existent en Navarre. Traduction dans les langues les plus représentatives des communautés et des groupes ciblés par le Plan.	
	A13. Elaboration, dans une perspective de genre, d'un guide spécifique de bonnes pratiques destiné aux professionnels de différents domaines sectoriels : logement, emploi, santé, social, éducation, jeunesse, égalité, etc. dans le but de promouvoir la non-discrimination raciale, xénophobe et intersectionnelle, et de soutenir la diversité et l'égalité dans les prises en charge. Prise en considération particulière des situations de plus grande vulnérabilité (santé reproductive, travail domestique, irrégularité administrative, prostitution, violence de genre)	AI5, AI6, AI7, AI8, AI9
	A14. Élaboration, dans une perspective de genre, de supports graphiques d'information et de sensibilisation destinés aux centres éducatifs et à la communauté enseignante, éducation non formelle incluse.	AI7

Objectif spécifique 4. Une plus grande vigilance contre le racisme : mettre en place des mécanismes de surveillance, de suivi et de contrôle qui facilitent la détection précoce et la prévention des attitudes et des discours racistes ou xénophobes.		
Les mesures	A15. Mise en place d'un mécanisme de consultation des entités sociales afin d'établir, dans une perspective de genre, un bilan périodique annuel portant sur l'évolution et les changements d'attitudes et de comportements à contenu raciste ou xénophobe, les incidents et les délits de haine.	AI1, AI4
	A16. Promotion de formules mixtes de collaboration et d'innovation entre l'administration publique, les entités sociales et les citoyens, afin de co-concevoir des mécanismes de consultation, de surveillance, de suivi et de contrôle du racisme, de la xénophobie et des incidents et délits de haine au niveau municipal.	
	A17. Développement d'une méthodologie et surveillance des messages, annonces et pratiques racistes, xénophobes et de discrimination intersectionnelle dans les portails du marché immobilier et du logement.	AI5
	A18. Développement, dans une perspective de genre, d'une méthode d'identification et de suivi des attitudes, incidents et agressions racistes ou xénophobes et intersectionnels dans le domaine de l'éducation.	AI7
	A19. Développement, dans une perspective de genre, d'une méthode d'identification et de suivi des attitudes, incidents et agressions racistes ou xénophobes et intersectionnels dans le domaine du sport.	AI9
	A20. Analyse de la législation navarraise en vigueur afin d'identifier d'éventuels contenus discriminatoires fondés sur la race ou l'origine ethnique/migrante et intersectionnels, et d'en promouvoir la modification.	AI3
	A21. Lorsque son objet le permet, préparation de rapports préliminaires d'évaluation, qui garantissent la non-discrimination raciale et/ou xénophobe de la législation régionale avant son approbation.	
Objectif spécifique 5. Lutte contre les discours de haine dans les médias et les réseaux sociaux. Connaître, surveiller et répondre afin de positionner des messages positifs et non réactifs aux discours de haine raciste, xénophobe et intersectionnel.		
Les mesures	A22. Développement, dans une perspective de genre, d'une méthode de suivi des messages, annonces et pratiques racistes, xénophobes et de discrimination intersectionnelle dans les médias et les réseaux sociaux du territoire navarrais.	AI2
	A23. Conception d'un livre de style destiné aux médias et fondé sur la perspective de genre.	
Objectif spécifique 6. Sensibilisation et conception de campagnes contre le racisme et la xénophobie		
Les mesures	A24. Étude de l'intégration de la thématique Lutte contre le racisme et la xénophobie dans les appels à subventions destinés à la réalisation d'activités artistiques et culturelles qui promeuvent les valeurs de tolérance à la diversité culturelle et de non-discrimination, et sont mises en place dans des espaces publics.	AI2, AI4
	A25. Campagne de sensibilisation aux valeurs antiracistes/antisexistes dans le domaine du sport, et interventions dans le contexte des sports de masse, du sport de haute compétition, des médias et des réseaux sociaux.	AI9

Objectif spécifique 7. L'administration publique en tant qu'employeur et fournisseur de services de prévention de la discrimination raciale et de la xénophobie. Adoption de mesures préventives, amélioration et mise à disposition de ressources matérielles et humaines.

Les mesures	A26. Prix « La Navarre en couleurs - Nafarroa Koloretan » dont la reconnaissance s'étend aux entreprises/employeurs, au sport, à la culture, etc.	AI4, AI5, AI6, AI7, AI8, AI9
	A27. Élaboration réglementaire d'un code de conduite interdisant la discrimination raciale et xénophobe et sa conjugaison avec la discrimination fondée sur le sexe, sur le marché du logement. Une attention particulière est prêtée aux groupes les plus vulnérables (personnes en situation irrégulière, foyers monoparentaux, femmes victimes de la violence de genre, etc.)	AI5
	A28. Créer un réseau interscolaire « Écoles contre le racisme » qui favorise le dialogue, la conception de programmes intégraux, d'activités ouvertes, et d'actions participatives et préventives entre les élèves, leurs familles et les quartiers.	AI7
	A29. Création, dans les établissements scolaires, de sections et salles de classe investies dans la non-discrimination fondée sur l'origine ou la nationalité, et ayant des fonctions de soutien aux victimes de discrimination fondée sur l'origine, l'ethnicité, la racisation ou l'intersectionnalité, puis accompagnement de la famille. Instauration des fonctions tournantes d'enseignants et élèves médiateurs.	
	A30. Dans les centres éducatifs, rédaction, avec la participation de la communauté étudiante, d'un Règlement axé sur le genre, qui régit la non-discrimination fondée sur l'origine ou la nationalité.	
	A31. Création, dans les fédérations sportives, de Sections de non-discrimination fondée sur des raisons d'origine, de nationalité ou intersectionnelles, et introduction de la figure du médiateur ou autres mécanismes de médiation, qui assurent l'élimination des obstacles à la fédération des sportifs.	AI9
	A32. Révision de la réglementation régionale en vigueur en matière de droit d'admission, afin de promouvoir des mesures anti-discriminatoires dans l'accès aux lieux de loisirs et d'affaires.	
	A33. Renforcement de la participation des communes à des réseaux et plates-formes étatiques et internationales dans la lutte contre le racisme et la discrimination.	AI1

Protection

Objectif spécifique 8. Fournir un service de prise en charge intégrale aux personnes racisées et/ou souffrant de discrimination raciale du fait de leur origine ethnique/migrante et intersectionnelle, et leur offrir des moyens de médiation, d'accompagnement, de soutien et de conseil.

Les mesures	A34. Office public de prise en charge des victimes de racisme et de xénophobie, offrant des services de soutien intégral, de médiation, de justice restaurative, de documentation et de sensibilisation. Cet office disposera d'un siège physique et de voies de communications téléphoniques et télématiques. Il sera également doté en personnel spécialisé et facilitera la coordination entre les divers agents.	AI1
	A35. Mise en place d'un canal de réclamations et assistance téléphonique destiné aux victimes ou témoins d'actes ou de comportements racistes (géré par l'Office de prise en charge des victimes du racisme et de la xénophobie).	
	A36. Création, au sein des institutions s'occupant des victimes de racisme, de xénophobie ou de discrimination intersectionnelle, d'une boîte aux lettres réelle et d'une boîte virtuelle pour les plaintes/suggestions.	
	A37. Création d'unités de lutte contre les délits de haine au sein de la police forale.	AI2, AI3

	A38. Approbation d'une instruction/règlement visant à empêcher la police forale de procéder à des identifications basées sur le profil racial ou l'origine ethnique/migrante de la personne.	AI3
	A39. Approbation d'une instruction/règlement visant à éviter que les administrations publiques navarraises interrogent la personne sur son statut migratoire dans le cadre des relations avec l'administration, et notamment avec les forces de sécurité. L'objectif est, en l'occurrence, de permettre aux migrants de signaler plus facilement d'éventuels délits sans craindre de faire l'objet d'un dossier de sanction des services d'immigration.	
	A40. Réduction de la « double victimisation », en convenant d'un protocole d'action coordonnée de l'administration publique, le tiers secteur, la police et les organes juridictionnels, afin d'éviter les doubles emplois et les disparités.	AI1
	A41. Conception, dans une perspective de genre, d'un protocole de détection des délits/incidents de haine dus au racisme et à la xénophobie, ou encore intersectionnels.	AI2
	A42. Conception et révision, dans une perspective de genre, des protocoles d'action et de réclamation contre les actes de discrimination raciale, xénophobe ou intersectionnelle au sein de l'administration publique, dans le domaine du logement, l'emploi, le social, l'éducation, la santé, la jeunesse, l'égalité et le domaine du sport, ou dans des espaces publics de loisirs.	AI1, AI5, AI6, AI8, AI9

Réparation		
Objectif spécifique 9. Soutien aux victimes et justice restaurative. Concevoir et mettre en œuvre des mesures d'autonomisation des victimes (et des victimes potentielles). Promouvoir la justice restaurative.		
Les mesures	A43. Elaboration, dans une perspective de genre, de protocoles de justice restaurative pour les victimes.	AI1
	A44. Conception de programmes de réhabilitation des agresseur.se.s. Une attention particulière est prêtée aux groupes les plus vulnérables (personnes exerçant la prostitution, violence de genre, etc.)	
Objectif spécifique 10. Contribuer au renforcement de la capacité des entités accompagnatrices à défendre les victimes du racisme et de la xénophobie.		
Les mesures	A45. Soutien aux entités du tiers secteur, syndicats et organisations qui effectuent un travail d'accompagnement et de conseil aux victimes, plaintes, orientation, soins.	AI4
Objectif spécifique 11. Promouvoir la reconnaissance des victimes, de leur dignité et de leur visibilité, et assurer leur présence dans la mémoire collective et l'espace public.		
Les mesures	A46. Commémoration annuelle, tous les 21 mars, de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale, au travers d'initiatives qui favorisent la sensibilisation et la mobilisation citoyenne.	AI3
	A47. Mener une campagne spécifique de réparation, de dignification et de mémoire contre le racisme, la xénophobie et la discrimination intersectionnelle sous le titre « La Navarre en couleurs » - Nafarroa Koloretan”.	

En quoi consiste la proposition de création d'un office public de prise en charge des victimes du racisme et de la xénophobie ?

Actuellement, la Navarre ne dispose pas d'une institution publique de soutien intégral aux victimes de discrimination pour cause de racisme ou de xénophobie. L'on trouve, d'une part, le traitement policier et judiciaire des délits de haine et, d'autre part, le conseil et l'accompagnement qu'assurent le tiers secteur et le bureau d'accueil aux victimes (très général, destiné à l'ensemble de ces personnes). Il manque donc une ressource qui soit intégrale et holistique. Un espace neutre où porter plainte de manière banalisée, où les victimes pourraient parler, demander de l'aide et signaler leur situation. Un office intégral de prise en charge des victimes des délits de haine fondés sur le racisme, la xénophobie ou la discrimination intersectionnelle qui éviterait la double victimisation ; offrirait une sécurité juridique et administrative ; et établirait une relation d'empathie avec les victimes, tout en créant des mécanismes d'aide et de justice restaurative.

Cet office doit être un espace qui accueille tous les agents nécessaires à la prévention et au traitement des incidents et des délits de haine dérivés du racisme, la xénophobie et la discrimination intersectionnelle. La création de cet espace est, en soi, un défi innovant. Il serait, de notre point de vue, d'une grande efficacité pour la prévention et le traitement du racisme et des incidents et délits de haine dérivés du racisme et de la xénophobie. La solution du problème de l'infra-signallement requiert que l'on travaille avec tous les groupes concernés : avec les victimes, pour qu'elles soient les parties-prenantes de leurs droits et leurs obligations, et qu'elles s'affirment en tant que groupe ; avec la société en général, dispenser de la formation aux éléments culturels et de convivance ; avec le tiers secteur, collaborer à la sensibilisation et à l'autonomisation des victimes ; avec les instances judiciaires et policières, travailler intensément à la formation, sensibilisation et procédures dans ce type de délits et d'incidents.

Structure de l'Office

Service de soutien intégral (présentiel, téléphone et immédiat)

- Soutien gratuit et confidentiel
- Un local pour pouvoir accueillir et assister les personnes en présentiel, dans un espace sûr
- Services téléphonique et télématique facilitant la prise en charge personnelle urgente en dehors des heures de bureau
- L'Office doit disposer de personnel expert en droit de l'immigration, droits humains et délits de haine. Il est conseillé de disposer d'un réseau de spécialistes qui travaillent dans les différents domaines d'action où les principaux manquements ont été détectés, et notamment ceux qui ont trait au marché du travail, au logement, à la santé et à l'éducation. De même, il est important que l'ensemble du personnel ait des compétences en médiation interculturelle, avec une perspective de genre intersectionnelle. Il est également nécessaire de disposer de personnel ou d'un réseau de spécialistes ayant des connaissances et une sensibilité particulière pour travailler avec les jeunes et les adolescent.e.s. Enfin, mais tout aussi important, l'Office doit disposer d'un réseau de services de traduction, d'interprétation et de médiation qui garantissent, le cas échéant, une communication fluide et compréhensible dans différentes langues.



Coordination entre les agents des entités publiques et privées

Pour commencer, le gouvernement foral va faire en sorte d'améliorer la coordination entre les différents organismes et agents impliqués dans la lutte contre le racisme et la xénophobie. À cet effet, la création de cet Office est un pas en avant qui facilitera et consolidera la mise en place d'un cadre partagé de travail coordonné. Ce nouvel organisme public coordonnera les canaux directs d'interlocution et de travail sur le racisme et la xénophobie avec les différents départements de l'administration forale et les autres administrations le requérant. Il sera également attentif à la coordination et à l'accompagnement requis par les centres éducatifs, centres de santé et hôpitaux ou centres de travail et entreprises. La création d'un Bureau de signalement est un élément symbolique positif. Toutefois, l'élément le plus important est constitué par les personnes de référence pour les collectifs concernés, au sein des différents espaces sociaux - à l'école, par exemple, ou dans le domaine de la justice ou de la police - ; des personnes qui auront un rôle de catalyseurs, de canal de confiance, et qui misent sur la convivance future. Bon nombre des mesures envisagées dans le Plan vont

dans ce sens.



Travail en réseau avec les entités sociales

Dans le cadre de cet effort de coordination et d'établissement d'alliances entre l'administration publique et la société, on a constaté qu'il existe, en Navarre, différentes organisations qui ont leurs propres services de prise en charge des victimes de discrimination. L'Office encouragera

la coordination et le réseautage avec les entités sociales et communautaires. Il est également envisagé de créer et de promouvoir une Table d'entités, ouverte à tous les agents souhaitant travailler de manière coordonnée au profit de l'égalité et la non-discrimination raciale ou d'origine ethnique/migrante ou xénophobe. Parmi les objectifs premiers de ce travail en réseau qui promeut des formules de collaboration mixtes et hybrides, citons : radiographier conjointement la situation de discrimination raciale, ethnique/migrante et intersectionnelle à différents endroits du territoire *foral* ; partager les ressources ; dispenser des formations conjointes ; proposer, acter et mettre en œuvre des protocoles d'action, ainsi que d'autres mesures d'intervention du plan.

Fonctions et types d'intervention assurées par l'Office

Soutien intégral,	basé sur l'écoute, la fourniture d'information et d'orientations, une prise en charge psychologique et psychosociale qui tienne compte de la dimension émotionnelle, et l'accompagnement tout au long des différentes étapes du processus. L'un des objectifs de cette prise en charge est de potentialiser les ressources inhérentes à la personne afin qu'elle surmonte la stigmatisation sociale, et de lui fournir des outils qui lui permettront d'utiliser les mécanismes de protection et de garantie des droits.
Activation de protocoles d'action	face à des cas de discrimination raciale, ethnique/migrante, intersectionnelle, à des incidents et des délits de haine, grâce à des mesures spécifiques visant à protéger la personne en fonction du domaine dans lequel a eu lieu la discrimination (administration publique, emploi, logement, santé, éducation, sports, loisirs et temps libre).
Conseil juridique personnalisé	et mise à disposition de différents mécanismes de résolution des conflits, tels que la conciliation, l'intermédiation ou la médiation. Dans le cas d'un manquement constitutif de délit, l'Office apportera son conseil juridique pour le traitement de la plainte pour discrimination qui en résultera.
Détection de problèmes de racisme structurel.	Travail coordonné avec le Défenseur des droits et les entités sociales afin d'assurer le monitoring et le suivi des cas pouvant relever de comportements ou de discrimination raciale du fait de l'origine migrante/ethnique ou intersectionnelle, par l'administration, dans l'exercice de ses fonctions (racisme institutionnel).
Justice restaurative.	L'Office canaliser les demandes des citoyens vers des procédures administratives, judiciaires ou de médiation dans le but de réparer le préjudice subi et de rétablir la victime dans le plein exercice de ses droits. En ce sens, un travail sera fait en collaboration avec la Direction générale de la justice afin d'établir des mécanismes qui assurent, non seulement la réparation des dommages, mais aussi la prévention des cas de discrimination raciale et xénophobe par le biais de la rééducation et du travail avec les auteur.e.s.
Formation,	conception et coordination de cours et de supports de formation réalisés avec et pour les personnes racisées, les personnels de l'administration publique, les entités sociales, les entités privées et le grand public.
Documentation,	compilation des plaintes et signalements, suivi et élaboration de diagnostics périodiques sur l'évolution du racisme et de la xénophobie en Navarre ; publication d'informations et de matériel graphique et informatif, mémoire graphique, canal d'information et promotion de campagnes de sensibilisation.
Renforcer	la diffusion et la promotion des ressources et services publics de lutte contre le racisme et la xénophobie. Afin de garantir l'accès aux services et aux ressources publics dans la lutte contre le racisme et la xénophobie ; le Bureau favorisera les initiatives de communication facilitant l'accès à une information claire, transparente et unifiée. Pour ce faire, il est conseillé de concevoir et de créer un espace web qui permette de centraliser les services de prise en charge et leur coordination, les campagnes d'information et de sensibilisation, ainsi que toute la documentation, les rapports, les guides et les supports graphiques liés à la lutte contre le racisme et la xénophobie.

