

# Réseau Ressources pour l'Égalité des Chances et l'Intégration (RECI)

## Fiches d'expérience...

Ce recueil a été réalisé par les membres du Réseau RECI (Ressources pour l'Égalité des Chances et l'Intégration) dans le cadre d'un partenariat avec le FASILD et l'AMVB. Il s'agit de fiches, élaborées dans le cadre d'entretiens ou par questionnaires (dont vous trouverez un exemplaire en fin de document).

Ce document est conçu comme un outil de travail qui propose un état des lieux - évidemment non exhaustif - de démarches et d'actions engagées par les collectivités dans le domaine de la prévention et de la lutte contre les discriminations. Les démarches retranscrites dans le présent recueil n'ont pas toutes fait l'objet de validation, vous voudrez bien alors nous excuser pour les erreurs ou malentendus qui auraient pu se glisser dans la rédaction.

Cette synthèse de fiches d'expériences sera mise à jour régulièrement pour faire part des nouvelles initiatives entreprises et d'ores et déjà diverses expériences sont disponibles mais n'ont pas pu être rédigées et validées dans les meilleurs délais.

Nous nous attacherons à les formaliser le plus rapidement possible et sommes bien sûr attentifs à toutes les expériences dont vous pourrez nous faire part.

Enfin, nous tenions à remercier les élu(e)s et collectivités qui ont répondu à nos sollicitations, pour leur investissement et leur coopération.

### Les Fiches présentes dans ce recueil

- ✓ **Troisième circonscription de Haute-Garonne**
- ✓ **Mairie d'Arras**
- ✓ **Mairie de Bordeaux**
- ✓ **Conseil Général de Meurthe et Moselle**
- ✓ **Conseil Régional Aquitaine**
- ✓ **Conseil Régional Ile-de-France**
- ✓ **Conseil Régional PACA**
- ✓ **Communauté d'Agglomération Dijonnaise**
- ✓ **Communauté d'Agglomération d'Hénin-Carvin**
- ✓ **Mairie de Montpellier**
- ✓ **Mairie de Paris**
- ✓ **Mairie de Poitiers**
- ✓ **Mairie de Rennes**

### Les Fiches en cours de rédaction

**Mairie de BAGNEUX, Mairie de CARROS, Mairie d'EPINAL, Mairie de GRENOBLE, Mairie de MULHOUSE, Mairie de TOUL, Mairie de VILLEURBANNE, SIVO de la Vallée de l'Ondaine, Conseil Régional d'Alsace.**

# AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS

## L'ENGAGEMENT DES ELUS ET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

### 3ème circonscription de Haute-Garonne

**Elu de référence :** Pierre COHEN est député socialiste, Maire de Ramonville Saint-Agne. Il est également membre du Conseil National des Villes (CNV), de la communauté d'agglomérations du SICOVAL (36 communes du Sud Est de Toulouse) et Président du Conseil Intercommunal de Sécurité et de Prévention de la Délinquance (CISPD).

#### ORIGINE DE L'ACTION

Les émeutes de novembre 2005 ont révélé un malaise que l'on peut traduire par chômage, problèmes de logement, problème de scolarité, ... et un qui est transversal à tous les autres qui est la discrimination.

Pour Pierre Cohen, discriminer c'est interdire ou limiter, d'une manière intentionnelle ou pas, l'accès d'une personne à un bien, un service, un emploi, un logement, une formation, un loisir. Le racisme est conscient, c'est un comportement volontaire et inacceptable. Les discriminations, elles, se répandent de manière insidieuse et de façon inconsciente. Les discriminations sont une remise en cause des valeurs républicaines. Elles engendrent une souffrance des personnes qui en sont victimes, elles renforcent le sentiment d'exclusion. Il y a nécessité à agir sinon elles peuvent conduire au développement du communautarisme dont peut se servir l'extrême droite.

Voulant agir dans ce domaine, il a souhaité, recourir à un « outil » existant depuis 1997, dans le cadre de son mandat de député, à savoir l'organisation de « forums citoyens ». En effet l'équipe de sa permanence et un groupe de citoyens constitué en association appelée CITO, organisent ces forums à partir d'un sujet particulier.

#### CONTENU DE L'ACTION ENGAGÉE

L'action en 2006 consiste dans l'organisation d'un « forum citoyen » sur le thème des discriminations. Il a réuni 200 personnes

Le choix du thème des discriminations a été largement guidé par les évènements qui ont eu lieu dans certaines banlieues dont le quartier du Mirail à Toulouse en novembre 2005. Ces émeutes ont été révélatrices de ce fléau que sont les discriminations et de la nécessité urgente d'agir.

Il s'agissait au cours d'une journée d'aborder les discriminations ethniques à l'encontre des populations issues de l'immigration à travers quelques questions : quelles discriminations à l'égard des populations issues de l'immigration ? Pourquoi ? Quelles mesures ont été prises ? Quelles propositions faisons-nous ?

A cette occasion, deux élèves d'un lycée professionnel de Toulouse sont venus témoigner sur les incidents de novembre 2005 et sur le rôle de l'école dans la compréhension de l'histoire et les enjeux fondamentaux de notre société.

Roger FOURAUX, ancien ministre, a fait une intervention permettant de rappeler que les discriminations concernent chacun de nous, qu'il s'agit d'un phénomène fortement ancré et qu'il faut éradiquer si nous ne voulons pas le léguer à nos enfants mais aussi que l'immigration est une chance, un bien pour la France et lui apporte une diversité

culturelle. Enfin qu'il faut appliquer la loi, et recourir si nécessaire aux sanctions pénales (la discrimination est un délit).

Ont également participé à ce Forum citoyen, Christiane TAUBIRA, députée de Guyane, ainsi que Salah AMOKRANE de l'association Tactikollectif et de Kader ARIF, député européen.

## **ENSEIGNEMENTS**

Les interventions, le fonctionnement des ateliers et les temps de débats ont permis une meilleure connaissance du problème, une réflexion sur les moyens d'agir (cv anonyme, mesure de la diversité par exemple) et une prise de conscience sur le côté pernicieux du phénomène, chacun pouvant se dire qu'il peut être discriminant.

Suite à cette journée, un sous-groupe de travail CITO s'est constitué pour réfléchir, sensibiliser, préparer des éventuels projets de loi.

## **MOYENS MIS EN OEUVRE**

L'action s'est appuyée sur l'association CITO, l'engagement du Député et l'équipe de sa permanence (3 personnes). En 1997, Pierre COHEN et son équipe ont initié le groupe « CITOYENS » aujourd'hui constitué en association appelée CITO. Ce groupe réfléchit, émet des idées, est force de propositions. Il est organisé en sous-groupes de travail thématique : emploi, santé, éducation, politique de la ville, énergie, démocratie participative. Les temps forts de ces réflexions et propositions sont les forums citoyens mis en place à partir de 1997.

Elle a été possible également par le partenariat avec le FASILD, l'implication des différents intervenants de la journée et l'implication des militants.

## **POSITIONNEMENT DES ELUS**

L'implication des élus s'impose de fait dans la mesure où malgré l'arsenal législatif existant et les instances mises en place (COPEC, HALDE, Fasild), les discriminations existent et donnent lieu, chaque jour, à des exclusions de jeunes du marché du travail et de la formation et à l'expression de délits au faciès.

Les discriminations constituent une atteinte aux valeurs de la République et une remise en cause du modèle républicain. De ce fait la lutte contre les discriminations doit être érigée en cause nationale et affichée comme une priorité de l'action gouvernementale.

# AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS

## L'ENGAGEMENT DES ELUS ET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

### Ville d'Arras

---

#### **Elu(e) de référence :**

Monsieur Frédéric LETURQUE, Maire Adjoint à la politique de la ville et à la jeunesse. Par ailleurs il est membre du Bureau de la Communauté Urbaine, 16ème Vice-Président délégué à la politique de la Ville et à la sécurité et prévention de la Délinquance ; et Conseiller régional

Intervenant de l'enseignement supérieur.

**Technicien en charge du dossier :** service politique de la ville

---

#### **ORIGINE DE L'ACTION**

L'engagement sur cette problématique vient de l'accomplissement d'un Service ville en 1992 dans les quartiers d'Arras où il y eu rencontre des difficultés de quartiers et le besoin de confronter ces enjeux de société

L'identification des discriminations provient des remontées des acteurs de terrain (agents de la ville, tissu associatif,...) par les habitants eux-mêmes lors de permanences d'élus

On ne peut pas affirmer que le territoire d'Arras souffre de façon importante de discriminations raciales même si elles existent bien entendu, notamment dans l'emploi et le logement. Principalement, les problèmes de discrimination sont d'ordre social, liés au niveau de formation, à la paupérisation, etc. ce qui nécessite d'avoir un cadre d'intervention global.

il y eut une prise de conscience collective, dans une réalité partagée, et la collectivité devait s'engager, mettre en rythme les différents outils à sa disposition et travailler en partenariat. Enfin, le fait d'être élu à la fois à la Ville et à l'Agglomération permet d'agir sur des problématiques complémentaires : politique de la ville, éducation, jeunesse, rénovation urbaine, sécurité, ...

#### **CONTENU DE L'ACTION ENGAGÉE**

Le projet est de proposer des chances de même nature, notamment pour ceux socialement en difficulté. Il s'agit d'ouvrir les portes et d'apporter les mêmes chances de réussite ; il n'y a pas de discrimination positive, toutefois le concept n'est pas à rejeter...

La collectivité s'est engagée au fur et à mesure mais cette politique ne fait l'objet d'un traitement spécifique, elle est intégrée dans toutes les politiques locales.

Par exemple, les points d'accès aux droits et pour les victimes (*numéro Azur : convention CG62, Ville d'Arras et associations*) ; la Maison de l'Emploi et de la Formation ; l'accès à la culture de proximité avec les médiathèques dans les quartiers , la Maison pour tous, les salles de spectacle, les cyber-point ; la réussite éducative, l'accompagnement à la scolarité, etc. sont autant de dispositifs mobilisés.

Également, dans le cadre de la rénovation urbaine, il y a eu la volonté de reconquérir ce territoire en changeant son image et pour éviter les discriminations à l'adresse, une politique de peuplement dynamique fut mise en oeuvre.

Il n'y a pas de fixation sur l'origine, le sexe, l'âge ou le handicap car la prise en charge est globale. L'idée est de réduire les frontières de l'isolement en rapprochant les citoyens du Droit, en utilisant les divers outils de la politique de l'emploi, en soutenant les réseaux d'acteurs qui par exemple doivent provoquer l'éveil et l'accompagnement à la culture ou encore en favorisant la participation des habitants en passant par l'encouragement et l'accompagnement.

La notion de travail en partenariat est importante entre agents de la ville, partenaires associatifs et habitants car nous pouvons envisager un travail en équipe, dans la transversalité et la globalité.

## **MOYENS MIS EN OEUVRE**

Il n'y a pas d'affichage d'une politique de lutte contre les discriminations mais celle de proposer une équité sur le territoire d'Arras.

Si les problèmes étaient plus importants ou s'il y avait eu échec des politiques menées, un service ou des personnes auraient sûrement été désignés. Toutefois, il n'y a pas la volonté de stigmatiser mais plutôt que ce soit une démarche naturelle.

Cette démarche intégrée devait s'imposer au réseau dans le respect et l'appui aux partenaires. A donc été privilégié le travail collectif où rien n'est jamais gagné mais ce travail est ancien et permanent, il est toujours à entretenir pour qu'il devienne une culture du territoire.

L'ensemble du travail a été empirique, expérimental car la situation n'est pas trop grave sur Arras. Le Fasild notamment a bien aidé avec les tables-rondes organisées ces dernières années car les rencontres entre collectivités ont été intéressantes et cela a montré que le collectif était plus important que le spécifique.

## **ENSEIGNEMENTS**

Les points forts et faibles sont respectivement la constance de l'engagement ; et les difficultés à formaliser les procédures.

En effet, les problèmes restent ou les institutions sont là mais les acteurs changent donc quelque soit le changement de personne les démarches, les objectifs et les actions doivent demeurer.

La philosophie et l'état d'esprit sont à garder et pas nécessairement la politique politicienne locale ; cependant la démarche intégrée n'est pas nécessairement reconnue par tous.

L'emploi et l'éducation sont les problèmes majeurs, cela évolue mais les difficultés ne diminuent pas...

Des observatoires social et de la tranquillité publique sont en cours de création localement, ils sont indispensables car nous disposons de peu de connaissance sur les discriminations ou sur les problématiques sociales. Il y a nécessité à travailler sur les outils.

## **POSITIONNEMENT DES ELUS**

L'élu en charge de cette problématique doit être une balise, un garant ou un veilleur mais pas le détenteur exclusif. Par exemple, les relations internationales et la culture partagent la préoccupation, selon leur champ de compétence

Les acteurs clés et majeurs sont les animateurs qui soutiennent le maire et le président de l'agglomération qui en sont les pilotes.

# AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS

## L'ENGAGEMENT DES ELUS ET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

### Ville de Bordeaux

#### Elu(e) de référence :

Madame Muriel PARCELLIER, maire adjointe à la jeunesse et à la participation *(depuis l'établissement de cette fiche, le conseil municipal a démissionné pour renouvellement)*

#### ORIGINE DE L'ACTION

En 2002, la ville de Bordeaux crée le Conseil des Communautés Etrangères (CCE). Ce conseil consultatif est composé de 60 représentants élus d'associations, porte-parole des 24 800 résidents étrangers ou d'origine étrangère vivant à Bordeaux. Il est une force de propositions pour le Conseil Municipal, pour faciliter l'intégration de ces habitants dans la vie de la cité.

Ce conseil débat de différents thèmes au sein de quatre commissions dont une sur « vivre ensemble » ; Cette commission a fait remonter l'existence sur le territoire, de discriminations dans l'emploi et dans le logement et a souligné l'importance de créer une instance pour agir contre ce phénomène.

Le Maire de la ville et son Conseil Municipal ont exprimé une volonté politique forte de prévention et de lutte contre les discriminations et s'est saisi de la proposition de la commission « Vivre Ensemble » du CCE.

#### CONTENU DE L'ACTION ENGAGÉE

Le Comité bordelais de veille et d'action contre les discriminations et pour l'égalité existe depuis 2004. Il a pour but de « sensibiliser et agir pour prévenir ou modifier les représentations, les comportements et les pratiques de discriminations sur le territoire de Bordeaux ». Il traite en priorité les discriminations liées à l'origine ethnique, raciale ou religieuse des personnes. Il informe, sensibilise, alerte et mobilise les élus, les services publics, et organismes compétents, les entreprises, les chambres consulaires, les acteurs de terrain.

Le Cobade, présidé par le maire de Bordeaux, est composé de 19 membres et d'un délégué général désigné par le Maire. Sont représentés : des responsables d'associations issus du CCE, des responsables d'entreprises, la Mission Locale, des bailleurs.

Les actions s'inscrivent dans les orientations définies par le Maire lors du colloque fondateur du 24 septembre 2005.

##### 1. - L'accès à l'emploi

Elaboration, dans le cadre du Cobade, d'un document de travail à destination des chefs d'entreprises et des Responsables de Ressources Humaines sur « les pratiques de l'accueil et de l'intégration des jeunes dans l'optique de la diversité dans l'entreprise. Comment pallier les postures discriminatoires ? »

Constitution d'un groupe d'entreprises ressources animé par Ford, ADECCO et la Mission Locale de Bordeaux pour mobiliser les entreprises de la région dans cette démarche et concrétiser la Charte de la Diversité.

##### 2 - L'accès au logement

Constitution d'un réseau d'information et de communication en partenariat avec la Conférence Départementale des Organismes Sociaux pour l'Habitat, la Direction Générale

de l'Urbanisme et de l'Aménagement urbain de la ville de Bordeaux et les associations membres du CCE. Ce réseau regroupe des bailleurs publics et privés.

3 – Sensibilisation et formation des personnels de la Ville de Bordeaux

Une proposition d'actions de sensibilisation sur les discriminations (sur une journée) et de formation (sur 6 jours) à la problématique de prévention et de lutte contre les discriminations a été faite par la Cobade à la Direction des Ressources Humaines de la Ville. Ces actions s'adressent aux cadres puis au personnel d'accueil.

4 – Sensibilisation auprès des jeunes de certains quartiers de Bordeaux avec dans un premier temps l'élaboration d'un outil pédagogique . Le Conseil des Jeunes est associé à cette action ainsi que les centres sociaux et socioculturels et l'Ecole Nationale de la Magistrature.

## MOYENS MIS EN OEUVRE

La Mairie de Bordeaux communique autour de cet engagement par : un colloque fondateur qui a eu lieu le 24 septembre 2005 ; le site de la ville de Bordeaux [www.bordeaux.fr](http://www.bordeaux.fr) (rubrique vie quotidienne – Participer) ; un rapport annuel du Cobade qui est rendu public ; une plaquette de présentation du Cobade et en décembre 2006 est prévue l'organisation d'une manifestation des « 12 mois du Cobade » manifestation qui réunira l'ensemble des partenaires et dont un des objectifs sera de sensibiliser les entreprises bordelaises à la charte de la diversité.

La ville siège, au côté de la Préfecture, à la COPEC de la Gironde comme représentant de l'association des maires de Gironde. Le 24 juin 2005 la ville a signé le Protocole d'engagement contre la discrimination ethno-raciale dans l'accès à l'emploi et la formation sur le territoire de la rive droite ». Au-delà, la Ville a constitué divers partenariats : le rectorat de Bordeaux, le Parquet de Bordeaux, le Fasild Aquitaine, les associations luttant contre le racisme et celles représentant les communautés étrangères sur la ville, les bailleurs, les entreprises, les centres sociaux et socioculturels, la Mission Locale, les chambres consulaires, l'ordre des avocats de Bordeaux, les organisations syndicales et patronales, ...

Enfin, les ressources utilisées sont celles dont disposent les différents partenaires (expositions, films, ...). Chacun amène ses ressources.

## ENSEIGNEMENTS

On remarque que cette thématique des discriminations est abordée plus facilement et de plus en plus. On observe une prise de conscience du phénomène par des personnes en position de responsabilité et en particulier les chefs d'entreprises qui se mobilisent de plus en plus sur ce sujet. La diversité dans l'entreprise ne se fera que par une évolution des représentations de l'entreprise.

## POSITIONNEMENT DES ELUS

La mobilisation des élus de la ville est avérée par le maire, le conseil municipal et en particulier :

La maire adjointe à la jeunesse - qui représente le Maire et préside le Cobade - a un rôle d'impulsion.

La maire adjointe à la politique de la Ville et aux ressources humaines

Le délégué général du COBADE, désigné par le Maire et membre du CCE.

# AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS

## L'ENGAGEMENT DES ELUS ET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

### Communauté d'Agglomération Hénin-Carvin

#### Elu(e) de référence :

Monsieur Daniel MACIEJASZ, Maire, Conseiller Général et Vice Président de la Communauté d'Agglomération d'Hénin-Carvin

**Technicien en charge du dossier :** Rachid Derrouiche, chargé de mission

#### ORIGINE DE L'ACTION

La commune de Libercourt que je dirige en tant que Maire comporte une population importante d'origine maghrébine confrontée à cette problématique.

En écoutant d'une part les citoyens et en recoupant les informations dont nous disposons sur l'emploi, sur le logement.

C'est une problème relativement récent (d'un point de vue médiatique) aussi je suis dans une phase d'analyse plus précise des mécanismes qui produisent et entretiennent des discriminations et des réponses possibles d'un point de vue local et donc j'assiste à des réunions et colloques portant sur le thème afin d'approfondir ma connaissance.

De plus au sein de la communauté d'agglomération dans laquelle je suis Vice Président il y a un chargé de mission qui travaille sur cette question.

Il faut du temps pour convaincre et changer les mentalités mais parallèlement des gens souffrent de cette situation. Aussi il est nécessaire de bâtir des plans territoriaux de lutte contre les discriminations d'envergure avec des actions qui commencent dès l'école au niveau des stages et qui se poursuivent simultanément dans les domaines de l'emploi (accès à l'emploi, opérateurs liés à l'emploi), de l'entreprise (privée et publique), du logement et des loisirs.

Les besoins sont importants...

#### CONTENU DE L'ACTION ENGAGÉE

La discrimination peut être définie comme un système injuste et un non sens économique mettant en péril la République en favorisant les traitements inégalitaires.

Mettre en place une politique de prévention c'est rendre crédible que l'idée que le travail et l'effort sont les premiers vecteurs de la réussite sociale, mais c'est également informer le monde de l'entreprise et les différents acteurs contribuant à la vie locale que se priver de ces nouveaux talents, c'est diminuer considérablement les perspectives de développement.

La commune travaille officiellement sur cette question depuis environ une dizaine d'année, (*avant 1995 de très vives tensions opposaient les différentes communautés de la Ville*) mais progressivement nous avons engagés un dialogue et pris des décisions symboliques qui ont contribué à apaiser ces tensions.

Officiellement depuis les directives nationales (*loi de 2001*) nous menons des actions ayant pour objectifs de traiter de cette question. De plus au niveau de la communauté d'agglomération (*14 communes*), nous avons dans le cadre d'un travail partenarial avec le FASILD et l'Etat :



- engagés une étude en 2004 une étude portant les réalités des discriminations sur nos communes.
- décidés de mettre en place un plan territorial de lutte contre les discriminations liées au travail.

Un diagnostic stratégique intitulé : « discriminations bassin minier quelles réalités »

## MOYENS MIS EN OEUVRE

La communication encore relativement timide, car la communication non maîtrisée risque d'entraver le travail en profondeur mené et d'ajouter à la confusion des effets d'annonce. Cependant les élus sont toujours présents dans les manifestations, et au niveau de l'agglomération il y a eu une délibération pour engager le territoire sur les plans territoriaux de lutte contre les discriminations ainsi qu'une information dans le magazine de la collectivité (130 000 habitants)

La communication doit surtout porter sur le travail réalisé...

Au niveau de l'agglomération un chargé de mission travaille à temps non complet sur cette question, mais il semble nécessaire d'indiquer que les problématiques sociales sont importantes sur notre territoire et qu'il y a un déficit en terme de moyens financiers pour mener davantage d'actions et renforcer les moyens humains.

Le partenariat avec l'Etat local et le Fasild a permis d'avancer progressivement et sereinement sur cette question.

L'intérêt est de construire de manière professionnelle et dans la sérénité des processus qui vise à lutter contre les discriminations.

Les limites résident dans la faiblesse des moyens humains et financiers au regard des nombreuses difficultés de notre territoire.

## ENSEIGNEMENTS

Les points faibles sont :

- une situation assez difficile du contexte socio-économique de ce secteur qui poursuit sa reconversion avec des taux de chômage et de paupérisation bien en deçà des moyennes nationales.
- La difficulté du financement de ces actions supplémentaires et d'une ingénierie spécifiquement liée à la question.

Malheureusement, nous ne pouvons pas à l'heure d'aujourd'hui parler de résultats concrets sans avoir de recul sur l'efficacité des actions entreprises

Il y a eu une bonne communication sur le sujet mais les effets d'annonces ne suffisent plus, il faut agir et là, l'élu de proximité que je suis pense qu'il est véritablement temps de devenir opérationnel sur cette question, sans nécessairement savoir quelles types d'actions concrètes seraient pertinentes.

## POSITIONNEMENT DES ELUS

Nous intervenons dans le soutien y compris financiers dans les initiatives qu'elles émanent de nos services ou du monde associatif

Les élus locaux sont les premières personnes interpellées par les citoyens sur le territoire quel que soit d'ailleurs le sujet ou le domaine de préoccupation et donc ils sont en mesure, d'une part de vérifier les faits portés à leur connaissance et d'analyser leurs conséquences éventuelles.

D'autres élus avancent également sur cette question. Cette mobilisation s'est opérée de manière plus ou moins vive, plus ou moins consciente car nous avons dans nos communes de ce bassin minier une population à peu près similaire (vagues d'immigrations successives liées à l'activité minière).

Cependant nous attendons beaucoup de la mise en place de ce plan territorial qui devrait permettre de passer de l'expérimentation et du tâtonnement à la modélisation de mécanismes efficaces.

# AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS

## L'ENGAGEMENT DES ELUS ET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

### Conseil Général de Meurthe-et-Moselle

**Elu de référence :** Monsieur Mathieu KLEIN, conseiller général de Nancy Nord, vice président du conseil général, délégué au développement urbain, à la citoyenneté et à la participation.

Diplômé en sociologie (Nancy II et Paris VII), il est cadre dans la Mutualité, coordonnateur régional de prévention santé.

**Techniciens en charge du dossier :** Un coordonnateur placé auprès de la direction générale des services et des référents dans plusieurs directions.

#### ORIGINE DE L'ACTION

C'est le vécu des discriminations au quotidien qui est à l'origine de l'action : voir son CV écarté, sans même être lu, au prétexte de son nom ou de son adresse, se faire refuser l'accès à une soirée en raison de la couleur de sa peau, être injurié dans la rue à cause de son orientation sexuelle, avoir un salaire inférieur parce que l'on est une femme, ... Elu dans un canton urbain de zone sensible, militant associatif de longue date, (mutualité, Homonyme, ...) il a été très souvent interpellé par des habitants qui vivent ces situations au quotidien. Au-delà de ces témoignages, c'est également la prise de conscience que ces personnes « s'auto-discriminent » souvent et s'enferment ainsi davantage dans leur mise à l'écart qui a motivé l'engagement. Ce fut plus particulièrement le cas lors de la campagne pour les élections cantonales de mars 2004 puis lors de l'exercice de son mandat à travers la rencontre d'habitants comme d'associations, très sensibles à cette question.

L'identification des discriminations a été rendue possible par le recours à des ressources associatives, aux enquêtes menées au niveau national ou encore lors des assises régionales de lutte contre les discriminations. Mais il relève une difficulté à disposer d'analyses précises à ce sujet. Aussi le Conseil Général s'interroge sur l'opportunité de mettre à contribution l'Observatoire départemental de l'action sociale.

#### CONTENU DE L'ACTION ENGAGÉE

Agir contre les discriminations supposent de travailler sur un phénomène, les discriminations, complexe à cerner. Tout d'abord, on peut être victime de discrimination pour de multiples raisons : l'apparence physique, le handicap, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, le patronyme, l'adresse... Les processus qui conduisent à ces situations sont souvent spécifiques et touchent des domaines multiples en premier lieu l'emploi mais également le logement, l'accès aux loisirs... Ensuite, il est parfois fréquent que des facteurs discriminants se cumulent provoquant ainsi une superposition de difficultés et d'inégalités des chances. C'est le cas, par exemple, pour des jeunes français dont les parents sont issus de l'immigration, habitant dans un quartier défavorisé cumulant discriminations raciale, sociale et géographique.

Enfin, on distingue généralement deux types de discrimination :

Les discriminations directes, c'est-à-dire le fait de se voir refuser le bénéfice, l'accès à un service, à un bien... pour une raison liée aux apparences physiques ou à une appartenance à un groupe social, ethnique... Ce refus est intentionnel.

Les discriminations indirectes conduisent au même résultat mais résultent non pas d'une personne mais d'un ensemble de structures, de règles, de procédures administratives

qui créent des situations défavorables à l'égard de la personne. Elles sont souvent non intentionnelles.

Si l'identification des premières est déjà difficile à prouver, les secondes sont encore plus complexes à démêler. Par ailleurs, autant la première appelle une réponse coercitive, autant la seconde nécessite un traitement plus sérieux portant sur la prise de conscience du problème et sur l'identification des solutions, sur l'accompagnement pour leur mise en oeuvre.

L'action du Conseil Général se place plus particulièrement sur ce second volet et tente plus globalement de traiter le caractère systémique des discriminations.

La question des discriminations n'est pas nouvelle dans le projet du conseil général. Elle est au cœur de l'action départementale autour de la citoyenneté depuis 1998. Elle a été directement prise en compte à compter de 2002, quand le conseil général a commandé un rapport sur la question des discriminations raciales. Les éléments issus de ce diagnostic et des réflexions antérieures se sont concrétisés, en 2005, dans l'adoption d'un programme d'action départemental.

Le conseil général n'agit pas seul dans ce domaine. Il s'est inscrit, au contraire, dans une logique de mobilisation des acteurs meurthe-et-mosellans autour de cette question, tout en assumant lui-même ses responsabilités dans ce domaine. Ainsi le programme d'action départemental, adopté en février 2005, comprend à la fois l'affirmation de lutter contre toute forme de discrimination dans les politiques publiques départementales et la volonté de « semer des graines », d'impulser une mobilisation générale en Meurthe et Moselle avec l'ensemble des partenaires.

Compte tenu de ces éléments plusieurs principes guident l'action, à travers la mise en oeuvre du programme, du Conseil Général contre les discriminations :

- Une intervention en direction des personnes qui sont victimes de discriminations mais aussi de chacun des citoyens cela passe notamment par des actions de sensibilisation notamment par l'organisation de plusieurs débats citoyens : « vivre-ensemble et agir contre l'homophobie », « savoir vivre ensemble contre le racisme et la violence » par C.Rojzman, « la question de la discrimination positive au regard de l'exemple des conventions d'éducation prioritaire » de Sciences-Po Paris », journée internationale des droits des femmes, etc. ou encore la démultiplication des temps d'échange dans les cafés citoyens, les cafés des âges... Le Conseil Général a beaucoup utilisé également les supports audio-visuelles (réalisation de films, pièces de théâtre, radio associative).
- Agir sur toutes forme de discriminations notamment à travers la diversité des thèmes traités lors des actions de sensibilisation, mais aussi par des actions plus particulièrement centrées en direction des femmes, des personnes présentant un handicap, des personnes âgées ou visant à lutter contre l'homophobie, .
- Centrée l'action sur la prévention par l'organisation d'une semaine du vivre ensemble, par le fait d'avoir placée les olympiades 2006 sous le signe de la lutte contre les discriminations..., par le soutien de l'association Léo Lagrange qui organise des ateliers « démocratie courage » (outil de pédagogie active en milieu scolaire), par une action dans le domaine de l'insertion (en direction des bénéficiaires du RMI).
- Concilier action en interne (en promouvant dans le cadre de son inscription dans le programme régional EQUAL baptisé TALENT - Territoires d'Actions Lorraines pour l'Égalité Nouvelle au Travail - une réflexion sur la diversité dans le secteur public notamment par l'organisation d'une journée de réflexion entre collectivités sur ce sujet) mais également mobilisation de l'ensemble des acteurs de Meurthe et Moselle notamment en initiant une charte départementale d'engagement et de coopération contre les discriminations signées par plus de soixante partenaires de différents horizon (milieu économique, bailleurs sociaux, associations, clubs sportifs...), en développant le conventionnement en particulier avec les clubs sportifs, en subventionnant des associations oeuvrant au quotidien dans ce domaine...

Par ailleurs l'opérationnalité du programme s'articule sur trois approches :

- Une dimension départementale : un travail sur les politiques départementales
- Une dimension territoriale en s'appuyant sur les contrats de ville et les politiques locales
- Une dimension régionale par la mise en place d'un programme européen Equal.

## ENSEIGNEMENTS

A l'issue d'un peu plus d'un an de mise en œuvre du programme départemental d'actions, les points forts résident dans un engagement réel des élus et de certains services (« locomotive politique »), dans la mobilisation des partenaires mais aussi dans la visibilité de l'engagement et l'effet d'entraînement que suscite en particulier certains actions phares comme la semaine départementale de lutte contre les discriminations « Egalité, Fraternité, Agissez ».

En points faibles, on peut mettre en avant l'importance du chantier engagé. Le fait d'avoir retenu prioritairement le volet préventif d'une part et l'ensemble des discriminations d'autre part rend la tâche extrêmement compliquée en terme de mesure des résultats et peut donner le sentiment d'un éparpillement.

L'évaluation des résultats concrets de l'action est difficile à établir compte tenu de la difficulté de « mesurer concrètement » les résultats dans ce domaine, mais aussi du peu de recul par rapport à l'action. Néanmoins, il faut souligner la richesse des partenariats mis en œuvre qui démultiplient les leviers d'action.

Par ailleurs, et plus globalement la prise de conscience évolue même si demeure la difficulté de cibler précisément de « quoi on parle » et de « comment on en parle », autant d'enjeux réels qui limitent la prise de conscience collective. Le risque réel est de rester à un niveau « philosophique » ou « conceptuel », les incantations tenant lieu d'actions, alors que la lutte contre les discriminations, pour être efficace, doit se construire avec pragmatisme.

En terme de perspective, le Conseil Général souhaite développer l'action interne par rapport à la question des Ressources Humaines (diversité de l'emploi au sein de la collectivité, procédures garanties en matière de recrutement, ...). Par ailleurs les discriminations raciales étant celles qui sont le plus souvent évoquées, l'action a jusque là fortement été axée sur ce champ. Il s'agirait dorénavant de prendre davantage en compte d'autres champs (handicap, femmes, personnes âgées, orientations sexuelles).

Plus globalement, le conseil général de Meurthe-et-Moselle fait le pari de placer l'éducation et la prévention au cœur de ses missions. C'est pourquoi les jeunes occupent une place importante dans cette démarche pour faire évoluer les regards, les a priori et les comportements.

## MOYENS MIS EN OEUVRE

La communication joue un rôle central dans l'action menée. Elle intervient en interne de la collectivité afin de faire connaître les avancées du programme départemental (rapport d'orientation en janvier 2005, rapport d'étape en octobre 2006) mais aussi au niveau du grand public par les supports retenus, les modes d'intervention mais aussi la diffusion de l'information sur le sujet dans une logique de prévention (semaine « Egalité, Fraternité, Agissez », Magazine départemental, Articles de presse, Achat d'encart publicitaires...).

Par ailleurs, pour mettre en œuvre cette politique départementale, le Conseil Général a créé une mission transversale, en janvier 2006, pour coordonner l'ensemble des actions, en lien avec des référents nommés dans plusieurs directions sur le sujet autour des objectifs suivants :

- Une prise en compte de la dimension des discriminations dans la gestion des ressources humaines du conseil général,
- Une mobilisation des différentes politiques publiques sur la question : sports, culture, économie... en lien avec les services référents ou/et les organismes tiers (Maison départementale des personnes handicapées, CAPEMM...),
- L'organisation annuelle des journées du vivre-ensemble,

- L'impulsion du partenariat avec les institutions départementales ou régionales (FASILD...),
- La réflexion au sein des contrats de ville de la problématique des discriminations.

Concrètement cela se traduit par un coordonnateur placé auprès de la direction générale des services et des référents dans plusieurs directions (communication, sports, RH, action sociale, ...).

La démarche pour réussir nécessite également de s'appuyer sur un partenariat fort. Dans un premier cercle, le travail en réseau avec les associations apparaît vraiment comme un des axes majeurs. Les acteurs de proximité constituent des partenaires incontournables. Au-delà des aspects financiers, il semble important de rechercher à construire des temps d'échanges collectifs sur la question des discriminations, notamment en les associant à la semaine d'action de lutte contre les discriminations.

A un autre niveau, les contrats de ville, dont le pilotage est par définition partenarial, restent une réelle opportunité pour construire des réflexions, mener des actions partenariales (le présent rapport fournit plusieurs exemples intéressants de cette collaboration). Plusieurs actions commencent à se développer sur cette thématique dans les quatre contrats de ville. L'évolution de ces derniers en Contrat Urbain de Cohésion Sociale sont l'occasion de définir des objectifs opérationnels sur la thématique de la lutte contre les discriminations.

Enfin, la participation au programme Equal TALENT constitue une impulsion intéressante par la mobilisation des apports, le soutien méthodologique et surtout la dynamique d'échanges régionaux et européens.

Le soutien du FASILD dans la mise en place du programme départemental est également un élément important.

## **POSITIONNEMENT DES ELUS**

Les discriminations posent la question, non pas de la défense d'une ou de plusieurs communautés, mais celle des valeurs républicaines et de notre conception du vivre ensemble. En ce sens, la lutte contre les discriminations ne concerne pas seulement les personnes qui en sont victimes mais bien chacun des citoyens.

Aussi, conduire une politique publique de lutte contre les discriminations représente un enjeu majeur pour notre société : tout naturellement le conseil général a souhaité s'engager dans ce combat.

Pour agir dans ce domaine, l'exécutif a fait le choix de désigner un vice-président sur cette question. Il s'agissait par cet acte à la fois de se situer dans l'opérationnel, mais aussi un affichage symbolique fort qui s'inscrit dans la durée (assemblée saisie de cette question par la présentation de rapport d'orientation, de bilan d'étape...).

# AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS

## L'ENGAGEMENT DES ELUS ET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

### Conseil Régional Aquitaine

---

**Elu(e) de référence :**

Madame Naïma CHARAI, conseillère régionale

---

#### **ORIGINE DE L'ACTION**

En tant qu'élue et membre d'un parti de gauche, Madame CHARAI considère que la question des discriminations est centrale et que l'engagement dans la lutte contre les discriminations va de soi.

Les statistiques de l'Insee, le rapport du Haut Conseil à l'Intégration et d'autres rapports comme le rapport Fauroux dans le cadre duquel elle a été auditionnée, indiquent des taux de chômage deux fois plus élevés pour les étrangers ou pour les personnes issues de l'immigration, nous montrent que les discriminations existent. A sa connaissance, il n'y a pas eu de diagnostic territorial sur la Région, mais le phénomène est là comme ailleurs. Ce qui lui permet aussi d'affirmer que les discriminations sont présentes, ce sont des témoignages de personnes qui ont été victimes ou témoins de discriminations

Il faut agir dans le domaine de l'emploi, de l'apprentissage et de la mobilité sociale et géographique.

#### **CONTENU DE L'ACTION ENGAGÉE**

Discriminer c'est exclure, c'est traiter différemment et défavorablement une personne en fonction de critères physiques et non en fonction de ses qualités et de ses compétences.

Le service Prospectives et Plan du Conseil Régional a d'abord été chargé de repérer ce qui existe sur la question et faire un état des lieux des actions menées en Aquitaine. Ces ressources permettent aux élus et au personnel impliqué sur cette thématique de s'informer et de réfléchir sur le sujet.

Le 20 mars 2005 les conseillers régionaux ont voté quelques grands principes qui vont définir les axes de travail à venir. Le 1<sup>er</sup> principe est de faire changer les mentalités et les représentations des citoyens et en particulier les lycéens. La première action mise en place a été la réintroduction de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme dans les lycées. Le Conseil Régional a fait imprimer la Déclaration sur des affiches qui ont été distribuées aux établissements.

Le 2<sup>ème</sup> principe s'appuie sur le vivre ensemble et sur l'égalité avec la réappropriation des symboles de la République dont une Marianne noire, symbole de la diversité française.

Le 3<sup>ème</sup> principe est l'égal accès à l'apprentissage et à la formation professionnelle pour tous les citoyens avec la volonté de corriger les écarts qui existent. Pour cela il est prévu par exemple des actions spécifiques sur certains territoires, de construire des parcours directs de formation qualifiante, d'intégrer dans les appels d'offres du PRF une clause de lutte contre les discriminations. De la même façon, pour l'apprentissage, il est prévu dans le Contrat d'Objectifs et de Moyens, une clause sur la lutte contre les discriminations et pour l'égalité Homme/femme.

## **MOYENS MIS EN OEUVRE**

Le Conseil Régional réfléchit à des actions en lien avec ses compétences. Une commission Régionale consultative va être mise en place. Elle réunira des membres du Conseil Régional, des partenaires sociaux, des représentants de l'Etat, des élus des autres collectivités territoriales, des associations, des entreprises. Cette commission sera un lieu d'échanges et une force de propositions.

Madame CHARAÏ a été missionnée par Alain ROUSSET, Président du Conseil Régional et une chargée de mission a été embauchée pour traiter le sujet, faire des propositions d'actions en lien avec le service développement durable et solidaire et le service développement économique.

Enfin il faut souligner que la Région Aquitaine est membre de l'ARF. Ce regroupement permet des échanges de pratiques et une visibilité de ce qui se fait dans les différentes régions membres.

## **POSITIONNEMENT DES ELUS**

Le principe de la lutte contre les discriminations a été voté en conseil. Tous les élus sont impliqués. C'est une problématique transversale à traiter dans les différents domaines de compétences du Conseil Régional. Tous les services sont concernés.

La chargée de mission aura ce rôle d'associer les différents partenaires à la réflexion et à la mise en place d'actions.



# AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS

## L'ENGAGEMENT DES ELUS ET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

### Conseil Régional Ile-de-France

---

#### Elu(e) de référence :

Madame Lucille SCHMID, Conseillère régionale déléguée à l'égalité réelle en Ile de France.

**Technicien en charge du dossier :** Mickaël Vaillant, Délégation à l'égalité réelle et à la lutte contre les discriminations du Conseil régional d'Ile-de-France

---

#### ORIGINE DE L'ACTION

De par ses expériences personnelles et professionnelles, Madame Schmid a été sensibilisé depuis longtemps à ces problématiques. Conseillère économique à l'ambassade de France en Algérie de 1992 à 1995, elle a ensuite écrit un livre sur les relations franco algériennes et s'est engagée pour le combat démocratique en Algérie une fois rentrée en France. C'est par ce biais qu'elle a commencé à travailler sur les politiques d'intégration et de 2000 à 2002 elle a été conseillère de la ministre de l'emploi et de la solidarité sur l'immigration, la lutte contre les discriminations et l'intégration. En 2004 elle a travaillé sur ces sujets pendant la campagne des régionales de Jean Paul Huchon ; depuis elle est devenue conseillère régionale déléguée à l'égalité réelle et la lutte contre les discriminations.

Ses engagements sur ce sujet sont liés à sa volonté que l'égalité en France cesse d'être trop souvent un slogan ; ils sont aussi liés à son souci que l'action publique, des collectivités locales comme de l'Etat joue un rôle moteur dans la lutte contre les discriminations.

Les enquêtes de l'institut d'aménagement et d'urbanisme de la région (*IAURIF*) ou celles de la MIPES (*mission sur la lutte contre la pauvreté et l'exclusion*) illustrent les mécanismes de ségrégation sociale et territoriale en œuvre en Ile de France. De nombreux rapports réalisés par l'IGAS, le ministère de l'équipement ou de l'éducation nationale, l'observatoire des zones urbaines sensibles en rendent compte.

La difficulté est de passer à partir d'une documentation générale abondante à une identification plus spécifique des discriminations et à une construction de politiques spécifiques. Pour ce faire Madame Schmid s'est appuyée sur le travail de Mickael Vaillant (*son collaborateur*), les expertises de l'IAURIF et de la MIPES et également sur les services de certains vice présidents (*développement économique, solidarités, logement, lycées, transports, ville*).

Les besoins sont immenses, compte tenu de la taille de la région Ile de France et de la très grande disparité de développement socioéconomique de ce territoire. Mais la difficulté est de passer à une approche où la lutte contre les discriminations serait un objectif spécifiquement identifié des politiques régionales.

#### CONTENU DE L'ACTION ENGAGÉE

La discrimination est une rupture de l'égalité des droits pour des motifs qui tiennent aux caractéristiques de la personne concernée elle-même (*sexe, race, handicap, aspect physique, âge...*). La prévention et la lutte contre les discriminations sont l'ensemble des

mesures prises par les acteurs publics et privés pour prévenir et lutter contre ce phénomène.

Il s'agit donc d'un ensemble de mesures qui comprend des politiques publiques (*dispositions législatives, politique judiciaire, politique d'emploi et de logement, mise en place d'instances de suivi et de réparation, Haute autorité de lutte contre les discriminations*) et des mesures qui peuvent être prises volontairement par des acteurs privés ou publics (*chartes de lutte contre les discriminations*).

La région Ile de France a décidé de créer un conseil régional de l'égalité qui aura mission de réfléchir sur l'ensemble des discriminations (*sexe, orientation sexuelle, race, âge*) et de proposer des mesures au Conseil régional. Elle a, par ailleurs, mis en place un conseil des citoyens handicapés. La région a développé des mesures spécifiques sur le handicap. Cette identification de la politique de lutte contre le handicap est un choix de la majorité et du Président de la région lui-même. Il s'agit d'un domaine où les politiques publiques reposent sur des dispositifs relativement bien identifiés.

La région a également organisé plusieurs colloques et débats sur les discriminations. De manière générale le choix a été fait de lier cette thématique à celle de la démocratie régionale.

Sur les autres discriminations la mise en place du conseil de l'égalité devrait permettre de donner au travail d'observation des discriminations réalisé aujourd'hui de manière assez empirique une plus grande portée politique. Il restera à inscrire la lutte contre les discriminations dans les politiques publiques régionales et à organiser au sein de l'assemblée régionale un débat politique de forte portée symbolique avec l'ensemble des composantes de cette assemblée, de droite comme de gauche.

Les différentes actions mises en oeuvre :

- mise en place d'allocations de recherche pour les chercheurs travaillant sur les discriminations ;
- organisation de débats publics et mise en réseau d'acteurs
- études de la MIPES et l'IAURIF sur la ségrégation sociale et territoriale ;
- subventions à des associations de lutte contre les discriminations ;
- mise en place d'un conseil de l'égalité à l'automne ;
- mesure de lutte contre la ségrégation territoriale à travers la politique de la ville, les réflexions sur le schéma directeur d'aménagement de la région Ile de France, la création d'une agence foncière qui doit permettre un meilleur exercice du droit au logement.

## MOYENS MIS EN OEUVRE

En matière de communication, il y en eu beaucoup au moment de la campagne électorale. Depuis, la communication a été largement plus succincte mais des délibérations ont été actées : une concernant le conseil de l'égalité, une autre sur la démocratie régionale.

Sont prévues également une communication du Président de la région au moment de la mise en place du conseil de l'égalité (*avec un programme politique et un calendrier*) ; un bilan budgétaire des actions régionales rattachées,...

La délégation égalité réelle dispose des services d'un collaborateur en situation précaire (*vacation*). Au sein des services de la vice présidence à la démocratie régionale une personne travaille sur les discriminations. Enfin la présidente de la commission démocratie régionale travaille avec une attachée de son groupe politique.

Les moyens spécifiques sont donc très faibles. Mais le choix politique de l'entrée « discriminations » était réellement affirmé nombre de fonctionnaires des services pourraient s'y consacrer en croisant une approche sectorielle (emploi, solidarités, logement, ville) et une approche transversale « discriminations ».

## ENSEIGNEMENTS

Les points forts sont l'ouverture de débats, le développement d'une capacité d'expertise. Les points faibles sont le refus de donner une portée explicite à l'objectif de lutte contre les discriminations si ce n'est à travers des subventions à des associations très diverses et la création d'un conseil de l'égalité.

Les résultats concrets sont essentiellement une progression de la légitimité régionale à traiter de ce sujet encore considéré il y a quelques années comme strictement national. Mais il n'y a aucune évaluation des effets des dispositifs régionaux sur les discriminations (*les font-ils diminuer, ont-ils un effet neutre voire contre productif ?*)

Les souhaits seraient de développer :

- les relations avec la HALDE,
- une vraie politique anti discriminatoire régionale dans le logement et l'emploi,
- une évaluation de la politique de la ville régionale,
- une collection d'études régionales publiques sur ce sujet en relation avec l'INSEE.

Le ressenti est que la conscience du phénomène discriminatoire progresse mais que les politiques publiques piétinent faute de réforme de l'Etat et de l'action publique en général (*compte tenu notamment des difficultés à lutter contre le phénomène discriminatoire très "systémique"*).

Les propositions de Madame Schmid seraient alors de définir de vraies priorités politiques régionales et à partir de là des critères d'action ; puis d'évaluer les actions menées.

## POSITIONNEMENT DES ELUS

Les discriminations sont une rupture de l'égalité des droits ; les élus ont la responsabilité de faire respecter ce principe de notre République car Madame Schmid ne croit pas que la « société secrète spontanément des anticorps à la discrimination ». Les élus doivent donc réfléchir et mettre en œuvre des dispositifs qui permettent de mieux connaître les discriminations, de mieux lutter contre celles-ci et savoir faire évoluer des politiques qui ne prenaient pas en compte cet objectif. De manière générale ils doivent faire le lien entre la lutte contre les discriminations et la lutte contre les inégalités sociales.

Le sentiment de solitude est constant. Quelques élus s'intéressent réellement à la question des discriminations, ils appartiennent à tous les groupes de la majorité de gauche et d'ailleurs au-delà. Mais cette question continue de susciter des résistances, particulièrement à gauche d'ailleurs, au nom d'une opposition théorique entre inégalités sociales et discriminations ; ou d'un supposé encouragement au communautarisme qui serait lié à l'émergence de la question des discriminations.

A cette difficulté quasi idéologique s'ajoute une difficulté de gestion publique. Faire évoluer des dispositifs, en changer les modalités prend du temps.

La place de Madame Schmid dans le schéma institutionnel n'est pas clairement établie et cela nuit à son action. Comme conseillère régionale déléguée elle travaille avec la vice présidente chargée de la démocratie régionale et de la jeunesse, Claire Villiers. Mais cette délégation transversale l'amène aussi à avoir des contacts avec la plupart des vice-présidents. Comme la transversalité est encore naissante au sein de l'exécutif régional, la mise en œuvre des préconisations faites dans le cadre de sa délégation (*essentiellement à travers deux rapports, l'un sur le Conseil régional de l'égalité, l'autre sur les manières de donner des critères à l'action régionale*) prendra du temps...

# AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS

## L'ENGAGEMENT DES ELUS ET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

### Conseil Régional PACA

---

#### Elu(e) de référence :

Madame Michèle TREGAN, Conseillère Régionale déléguée à l'emploi  
Consultante

---

#### ORIGINE DE L'ACTION

La solidarité est une volonté politique forte qui doit se retrouver dans l'ensemble des politiques déclinées par la Région et des actions qu'elle soutient. A ce titre la lutte contre les discriminations apparaît comme un impératif incontournable des politiques régionales qui visent à une plus grande justice sociale.

Par ailleurs le différentiel de taux de chômage de notre région a sans doute aussi des origines dans cette discrimination, notamment dans les grands centres urbains. Lutter contre le chômage c'est aussi lutter contre les discriminations

La Provence-Alpes-Côte d'Azur a une longue tradition de terre d'accueil, la richesse culturelle et économique de la région s'est construite d'apports successifs de communautés et d'individus d'origines très diversifiées.

Malheureusement ,comme partout en France, notre région se trouve confrontée à des comportements et des actes marqués par la xénophobie, l'antisémitisme et les comportement discriminants par rapport aux femmes comme aussi contre les homosexuels.

Différentes études et statistiques disponibles sur les territoires mettent en lumière les discriminations de natures diverses malheureusement nombreuses.

Les interventions de la Région dans le cadre de la lutte contre les discriminations se développent essentiellement dans les cadres suivants :

- Lutte contre les discriminations liées à l'origine ethnique,
- Lutte contre les inégalités Femmes / hommes,
- Lutte contre les discriminations vis-à-vis des personnes handicapées,
- Développement des dispositifs de solidarité entre les territoires et les personnes.

L'ensemble des interventions régionales visent à faciliter l'insertion sociale des personnes victimes de discriminations, qu'il s'agisse de l'emploi, de la formation, du sport, de la culture, des loisirs, etc.

#### CONTENU DE L'ACTION ENGAGÉE

La lutte contre toutes les formes d'inégalités, qu'elles soient sociales, culturelles, ethniques, de genre, ou autres, est constitutive de la justice sociale, de la fraternité et de la solidarité qui sont les fondements de notre société républicaine.

La lutte contre les discriminations doit être transversale à l'ensemble de nos politiques régionales, notamment en matière de formation et d'emploi.

Depuis 1998, Le Président Michel Vauzelle a placé la solidarité et l'égalité au centre de son action et des politiques régionales.

De nombreuses politiques volontaristes ont été conduites dans ce sens dans différents domaines et secteurs d'intervention. (*emploi, formation, culture, mais aussi personnes âgées, sans qualifications, etc*).

A noter que le contrat de Plan Etat Région 2000-2006 était exemplaire pour la promotion de l'égalité femme-homme sur :

- Discriminations liées à l'origine ethnique,
- Inégalités Femmes / hommes,
- Discriminations vis-à-vis des personnes handicapées,
- Homophobie,
- Précarité sociale et professionnelle.....

Ces choix sont liés aux nécessités en fonction des territoires, mais aussi de la nature des partenariats possibles.

On peut citer sans que la liste soit exhaustive et en tenant compte que nombre d'actions ou de projets soutenus par la Région, sans être spécifiquement des actions de lutte contre les discriminations, inscrive celle-ci comme une des dimensions de l'action :

1. Protocole d'accord avec le FASILD
2. Dispositif régional de parrainage
3. SOLIMAR
4. Entreprendre à part égale à Marseille
5. Actions d'insertion et d'aide à la création d'activités par les femmes
6. Moderniser sans exclure
7. Formation et lutte contre l'illettrisme
8. Faciliter l'accès au logement
9. Faciliter l'intégration des gens du voyage
10. Lutte contre l'homophobie
11. Aide à la création de places dans les structures spécialisées pour les personnes handicapées
12. Equipement des plages de fauteuils de baignade pour les personnes handicapées
13. Aides aux structures diverses intervenant dans le domaine de l'égalité des chances

## MOYENS MIS EN OEUVRE

Les différents services de la Région sont mobilisés dans le cadre de la prise en compte de la lutte contre les discriminations dans les différentes politiques conduites, même si certains services sont plus directement concernés (*emploi, solidarité, politique de la ville, logement*).

Mais il n'existe pas de référents spécifiques dans les services, ni de coordinateur à l'échelle régionale.

Les partenariats noués sont de natures différentes mais concernent : L'Etat dans le cadre du contrat de plan Etat Région qui arrive à son terme, d'autres collectivités territoriales (villes, agglomérations, conseils généraux), le FASILD, les réseaux associatifs ou structures diverses (*CIDF, GRAIF, Agephip, CREA, associations intervenant dans le cadre de la politique de la ville...*)

Les moyens financiers souvent limités et la durée des actions. La mobilisation des acteurs et la mutualisation des actions est parfois difficile à organiser mais on a pu construire cette mobilisation et des réponses adaptées (*le parrainage par exemple*)

## ENSEIGNEMENTS

En terme de points forts, on peut noter la mobilisation d'acteurs et le renforcement des partenariats, la pertinence des actions concertées, ainsi que la mutualisation des moyens financiers.

Toutefois, on peut malheureusement constater la fragilité des actions dans la durée, la multiplicités des formes de discrimination et les difficultés à bien les repérer les discriminations

Il reste donc beaucoup à faire .....

## POSITIONNEMENT DES ELUS

Madame Tregan intervient à 4 niveaux :

- en tant que déléguée à l'emploi en veillant à ce que l'ensemble des actions emploi intègre la dimension lutte contre les discriminations
- en tant que représentante de la Région à la CRILD
- de manière transversale en concertation avec ses collègues (*déléguée à la politique de la ville, déléguée à la jeunesse, déléguée à la formation, déléguée à l'égalité Femme-homme...*)
- sur le territoire de Marseille où elle assure la présidence du comité éducation-formation (COTEF)

En définitive, la politique est transversale et portée par de nombreux élus régionaux.

Même si les résultats sont difficilement mesurables, on peut considérer que ces actions conduisent à une meilleure prise en compte de la notion de discrimination sous toutes ses formes dans les différentes politiques conduites par la Région, mais aussi à une sensibilisation plus grande des différents acteurs de ces politiques.

# AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS

## L'ENGAGEMENT DES ELUS ET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

### Communauté d'Agglomération Dijonnaise

---

#### **Elu de référence :**

Monsieur LABORIER Gérard, Vice-Président à la COMADI (Communauté d'Agglomération Dijonnaise, appelée également Grand Dijon) emploi-insertion et Maire de Marsannay la Côte. Il remplit également les fonctions de Président de la Mission Locale.

---

#### **ORIGINE DE L'ACTION**

L'action résulte d'une prise de conscience personnelle sur les enjeux auxquels est confronté la société française (accepter la différence et vivre ensemble) mais aussi du fait des remontées issues de la Mission Locale où il exerce un mandat de Président. Les plaintes pour discrimination y sont une constante. A ce titre les discriminations constituent un « gâchis de compétences » alors que des entreprises ont du travail à proposer mais ne trouvent personne pour y aller. Il constate que le territoire du Grand Dijon connaît un contexte économiquement plutôt favorable mais où l'on relève une contradiction entre des emplois non pourvus alors que dans le même temps plusieurs jeunes n'arrivent pas à en obtenir.

#### **CONTENU DE L'ACTION ENGAGÉE**

Compte tenu de ces constats de départ, l'action a porté principalement sur les discriminations à l'emploi et surtout ethniques dans la mesure où ce sont celles qui remontent le plus et qui sont appréhendés le plus directement.

Trois axes de travail ont été privilégiés, en lien avec les différents mandats exercés, :

1<sup>er</sup> axe : Il a été proposé, par rapport aux discriminations dans l'emploi, de travailler à une meilleure intégration, dans les contrats aidés, des personnes qui ont des difficultés du fait de leur origine.

2<sup>ème</sup> axe : Partant du constat de difficultés pour amener des jeunes vers l'emploi face à des entreprises réticentes à prendre des jeunes différents, il a été retenu une démarche, au niveau de la mission locale de Dijon, visant la conciliation et amenant les chefs d'entreprise et les jeunes à écouter ce que disent l'un et l'autre et à essayer de se comprendre.

3<sup>ème</sup> axe : L'agglomération a été amenée à signer un plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations. De 2003 à 2004 ont été mis en place une action de formation à la lutte contre les discriminations en direction des conseillers emploi des missions locales, du PLIE et de l'ANPE. Environ 30 personnes ont été formées par le cabinet Geste. A noter également que dans le cadre du Plan a été organisée une soirée-débat, en lien avec l'ANDCP (Association Nationale des Directeurs et Chefs du Personnel), et en présence du président du Grand Dijon et du sous-Préfet, sur les bénéfices de la diversité. Par ailleurs, une clause d'insertion a été insérée dans les commandes publiques.

## ENSEIGNEMENTS

Il est difficile, compte tenu du caractère récent des actions, de parler de résultat d'autant que l'on se situe dans des actions éducatives et de prévention. Certes le Plan de lutte est formalisé mais il conserve un caractère évolutif.

Par rapport aux actions engagées, il faut maintenir une mobilisation en permanence et renouveler les formations car les conseillers emploi se renouvellent.

La difficulté reste d'interpeller les employeurs malgré un travail avec l'aide de Geste pour entrer en relation avec les entreprises privées et publiques. Une première approche du Medef n'a pas rencontré de succès. Le partenariat mis en œuvre ensuite avec l'ANDCP a été plus concluant.

Par ailleurs, il apparaît que l'agglomération n'est pas trop présente sur ce sujet alors que pourtant ce serait la bonne échelle notamment dans un souci de mise en cohérence. Pour permettre une meilleure prise en compte, il s'agirait d'inscrire la lutte contre les discriminations dans les dispositifs contractuels comme le Contrat Urbain de Cohésion Sociale.

Plus globalement, il met en avant que la prise en compte de cette question reste difficile. L'implication de l'Etat a également pu faire défaut parfois. Ainsi deux groupes de travail n'ont pas pu être mis en place mais du fait de l'absence de mobilisation de l'Etat sur les entreprises publiques.

## MOYENS MIS EN OEUVRE

Les moyens sont ceux amenés par le FASILD et par la Communauté d'Agglomération Dijonnaise, ainsi que les apports en terme d'expertise (ponctuellement) du Cabinet GESTE et d'un consultant de Dijon ayant écrit sur le sujet. Les missions locales ont également constitué un appui important. Il a également été possible de construire un partenariat avec l'ANDCP.

Durant une période, un référent emploi de la Communauté d'Agglomération Dijonnaise était en charge de cette question mais il ne disposait réellement que de peu de temps sur le sujet compte tenu de ses fonctions par ailleurs. Le changement de personne à ce poste n'a pas donné lieu à une reconduction de la mission.

## POSITIONNEMENT DES ELUS

L'engagement dans ce domaine résulte des caractéristiques mêmes de la France (immigration) et donc de la nécessité de gérer la différence et de favoriser le vivre ensemble (« il nous faut vivre ensemble »).

L'action localement a été possible à partir de son mandat de vice-président en charge des questions d'insertion et d'emploi et de celui de président de la Mission Locale.

Il reconnaît ne pas avoir trop été suivi sur le sujet par l'agglomération. Les autres élus sont impliqués au niveau des principes. Globalement peu de maires ou de Directeurs des Ressources Humaines sont dans la mise en œuvre d'actions.

Il considère qu'il faut conforter et convaincre et que c'est un travail de longue haleine.



# AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS

## L'ENGAGEMENT DES ELUS ET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

### Ville de Montpellier

---

#### Elu(e) de référence :

Monsieur BOUILLE Christian, 12<sup>ème</sup> Adjoint, ayant plusieurs délégation(s) dont la politique de la ville. Il est par ailleurs conseiller d'agglomération et conseiller général de Montpellier VII (vice-président délégué à l'insertion et à l'économie des besoins). Professeur d'université retraité

---

#### ORIGINE DE L'ACTION

La mise en œuvre de l'action résulte de son engagement dans le cadre de ces différents mandats dans le domaine de l'emploi ou dans des secteurs fortement concernés par le sujet de la prévention et de la lutte contre les discriminations. Il est, en effet, adjoint au Maire en charge notamment des questions de politique de la ville, mais aussi par ailleurs vice-président au conseil général (*délégué à l'insertion et à l'économie des besoins*) ainsi que président du Pôle emploi services et administrateur du Club d'entreprises FACE Hérault.

C'est une évolution récente dans la région que cette mobilisation des acteurs sur ce sujet, complexe et encore tabou il y a peu de temps. Aujourd'hui c'est l'ensemble des représentants de la société civile (*institutions, collectivités locales, entreprises, syndicats, intermédiaires publics et privés de l'emploi*) qui contribue à expérimenter des débuts de solutions.

Plus spécifiquement la nécessité d'agir sur ce territoire résulte d'un constat de « sur-chômage » auquel sont confrontés les résidents des Zones Urbaines Sensibles. Le taux y est supérieur en moyenne de 15% par rapport à la moyenne communale. Cet écart ne s'explique pas seulement par des critères strictement socio-économiques. La « réputation » des quartiers, l'origine et la nationalité, réelles ou supposées des habitants, sont des facteurs aggravants auxquels sont confrontés les personnes, avec ou sans diplômes.

#### CONTENU DE L'ACTION ENGAGÉE

Les différents mandats effectués ont permis à l'élu de mener, depuis deux à trois ans, des actions importantes dans le domaine de la prévention des discriminations, comme un Plan de lutte contre les discriminations à l'emploi (*au sein du GIP DSUA*) qui a été mis en place en 2005, un Plan pour l'égalité de traitement en entreprise avec la FACE Hérault, un Projet Equal porté par le Département.

Au vu des éléments de diagnostic recueillis, l'accès à l'emploi, notamment des diplômés, a été retenu comme le domaine prioritaire. De ce fait, le public cible du Plan est les intermédiaires à l'emploi.

L'accès au logement est un thème qui l'est tout autant, compte tenu de la situation locale. Ces deux besoins sont particulièrement exprimés par les habitants des quartiers du Petit Bard Pergola, Cévennes et Gély-Figuerolles qui se trouvent dans le canton relevant de la compétence de l'élu en charge de ce dossier.

Au niveau de la collectivité, et en tant que président délégué du GIP DSUA, la lutte contre les discriminations consiste à mener des actions dans les huit territoires identifiés au titre de la politique de la Ville à Montpellier pour que les populations qui y vivent bénéficient de la même égalité de traitement que les autres Montpelliérains.

Dans ce cadre, la Ville a participé à la mise en œuvre des actions inscrites dans le plan, à savoir :

- la lettre d'information électronique, consultable sur le site de la Ville de Montpellier,
- l'organisation ou la participation à des manifestations publiques
- la formation action à destination des intermédiaires de l'emploi publics et privés.

La collectivité a également apporté son appui aux actions du club de chefs d'entreprises Face Hérault et a soutenu financièrement les actions de lutte contre les discriminations présentées dans le cadre de l'appel à projet du Contrat de ville.

## MOYENS MIS EN OEUVRE

La mise en œuvre du Plan de lutte contre les discriminations à l'emploi est assurée par l'équipe projet du GIP DSUA Montpellier. La création récente à la Ville d'une direction à la cohésion sociale permettra de mobiliser encore davantage la collectivité sur le thème.

Par ailleurs, il a été fait appel à des prestataires pour l'animation de la formation action (*Forum Formation*) et la réalisation de la lettre d'information électronique (*agence de communication Com-une-exception*).

Sur le plan institutionnel, la collectivité a bénéficié d'un appui financier du FASILD, du Département et du FSE. Le CCAS et l'Agglomération ont également été signataires du plan.

L'inscription du plan dans le projet Equal « Egalité, citoyenneté : entreprendre pour la diversité » porté par le Département a élargi le partenariat auprès d'acteurs de l'emploi en charge du suivi de publics spécifiques (*jeunes diplômés, bénéficiaires des minima sociaux*) et de partenaires sociaux (*CFDT*).

## ENSEIGNEMENTS

Les points forts des actions menées portent sur :

la représentation et la mobilisation des acteurs de l'emploi du bassin dans les actions du plan,

le cadre d'expérimentation et les ressources offertes par Equal.

Un certain nombre de points faibles ont également été identifiés :

le positionnement de la collectivité qui n'est pas intermédiaire de l'emploi (*pas de « service emploi communal »*),

la difficulté à mobiliser tous les membres du service public de l'emploi,

l'essaimage et l'inscription dans la durée des outils créés.

Le stade de la prise de conscience sur le phénomène est franchi et ses effets sociaux mieux compris auprès des victimes de la « panne de l'ascenseur social ».

L'approche par le droit a permis aux professionnels de l'emploi de mieux intégrer la nature délictueuse des faits discriminatoires mais aussi à graduer les types de réponses à apporter en fonction des situations rencontrées, côté public et côté employeur.

La culture professionnelle de l'intermédiaire de l'emploi n'est pour autant pas encore suffisamment imprégnée des mécanismes d'interventions qui existent. La mise en pratique de tout ce qui a été et continue d'être initié dans les différents plans sur le territoire (*référentiels de bonnes pratiques, formations de sensibilisation et de perfectionnement, supports d'informations, procédures d'accompagnement des victimes, de mobilisation des acteurs du droit, etc...*) est la priorité des mois à venir.

## POSITIONNEMENT DES ELUS

L'élu intervient au niveau du pilotage et du suivi des actions initiées ou soutenues par le GIP DSUA, le Département, FACE et le Pôle emploi services. Cette transversalité lui permet de confronter les différentes approches, de mettre l'accent là où la collectivité n'agit pas encore suffisamment, notamment avec les partenaires sociaux, dans les processus des recrutements publics. Deux autres élus de la collectivité interviennent dans le domaine de la lutte contre les discriminations (*Mme Fourteau Christiane, adjoint délégué à la lutte contre la pauvreté, contre la précarité et les actions d'insertions*) et Mme Achmia Bhiri (*adjoint délégué à la citoyenneté et l'intégration*).

# AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS

## L'ENGAGEMENT DES ELUS ET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

### Ville de Paris

---

#### Elu(e) de référence :

Madame Khédidja BOURCART, Adjointe au Maire de Paris en charge de l'intégration et des Etrangers non communautaires

**Technicien en charge du dossier :** le délégué à la politique de la ville et à l'intégration, Monsieur Claude LANVERS, et la chef de la Mission Intégration Madame Jocelyne ADRIANT-MEBTOUL

---

#### ORIGINE DE L'ACTION

Madame Bourcart est sensibilisée à la question des discriminations de part son histoire personnelle et son entourage immédiat. Ceci étant dit, dans les quartiers populaires parisiens, elle est régulièrement confrontée à la question des discriminations qui est bien une problématique sociétale et pour laquelle chaque citoyen, élu ou non, est interrogé.

En tant que citoyenne habitant et militant dans un quartier populaire, l'existence des discriminations est hélas visible à l'œil nu !

En tant qu'élue, l'élaboration de la politique publique de lutte contre les discriminations de la Ville de Paris s'est basée sur l'écoute des acteurs locaux agissant dans ces champs et l'élaboration de diagnostics par les services municipaux ou associés.

En 2001, *une Mission Intégration*, dépendante de la délégation à la politique de la Ville et à l'Intégration a été créée pour intervenir plus spécifiquement dans le domaine des discriminations liées à l'origine. Elle travaille en étroite synergie avec les autres directions administratives de la Ville (*Direction des Ressources Humaines, Direction du développement économique et de l'emploi, direction de l'action sociale, de l'enfance et de la santé*).

L'analyse des besoins a conduit à traduire la politique municipale d'intégration à Paris en trois axes forts :

- l'accès à la citoyenneté et aux droits,
- la lutte contre les discriminations, et
- la valorisation des cultures d'origine

#### CONTENU DE L'ACTION ENGAGÉE

La discrimination renvoie à l'exclusion de personnes du fait de leur différence, quelle soit liée à leur origine, leur genre, leur orientation sexuelle... Mais la liste des facteurs de discriminations n'est hélas pas aussi réduite, il faut y rajouter l'éducation, le lieu d'habitation ...

Une bonne part des actions engagées étaient inscrites dans le contrat de mandature proposé aux Parisiens au cours des dernières élections municipales. Si les discriminations liées à l'origine sont prises en compte, il en est de même pour celles liées au genre, à l'orientation sexuelle, aux handicaps, au lieu d'habitation dans le cadre de la Politique de la Ville.

En vérité, c'est tout un pan de la politique municipale qu'il faudrait décrire, ces quelques lignes n'y suffiraient pas. Madame Bourcart rappellera juste les grands axes de la politique parisienne dans le domaine de lutte contre les discriminations liées à l'origine : l'accès au droit et à la citoyenneté (*ouverture de Points d'accès au droit, de relais d'accès au droit, de maisons de la justice et du droit ; création du Conseil de la Citoyenneté et des Parisiens non Communautaires, réalisation de brochures multilingues*) Lutte contre les discriminations dans le domaine de l'emploi : (projet EQUAL *action et Vigilance*, projet EQUAL *Parcours vers l'emploi pour les femmes chinoises...*) Valorisation des cultures d'origine

## MOYENS MIS EN OEUVRE

Dès 2001 a été créé le Conseil de la Citoyenneté des Parisiens non communautaires pour visibiliser la place et l'apport des étrangers dans Paris.

Deux campagnes de communication et d'affichages spécifiques pour lutter contre les discriminations ont été élaborées en 2004 et en 2005. Elles s'ajoutent aux moyens « classiques » développées par les municipalités (*site internet [www.paris.fr](http://www.paris.fr) ; délibérations, publications de brochures décrivant les actions municipales...*)

Le personnel municipal œuvrant dans ce sens est réparti dans plusieurs directions. Toutefois, en 2001, il a été décidé de créer une Mission Intégration qui travaille spécifiquement, en lien avec les autres directions de la Ville, sur la question de l'intégration et des discriminations liées à l'origine (*cf. délégation à la politique de la ville et à l'intégration – XIXème arrondissement*).

La délégation travaille avec plusieurs partenaires institutionnels comme la Préfecture de Paris dans le cadre notamment du diagnostic intégration de la Ville, le FASILD et l'Union Européenne dans le cadre des programmes EQUAL. Bien sur, nous travaillons avec le réseau parisien associatif dans un esprit partenarial.

## ENSEIGNEMENTS

L'héritage d'une grande structure administrative telle que la Mairie de Paris (*plus de 40.000 agents*) ne pousse pas à la transversalité des actions et des réflexions. Il s'agit pourtant d'un domaine qui nécessite une vision générale des phénomènes de discrimination et des actions de correction qui impliquent l'ensemble des moyens municipaux.

Ce travail de réflexion en commun, la nécessaire transversalité des actions menées reste un des grands enjeux pour faire avancer ces dossiers...

La question des discriminations, surtout liées à l'origine, fait de plus en plus débat dans notre société, a fortiori depuis les émeutes de novembre 2005. Pourtant, tous les tenants et les aboutissants des processus discriminatoires ne sont pas encore traduits dans des politiques publiques pour les réduire ou les supprimer.

Acteurs de proximité, les Maires et les Conseils généraux ont un rôle immense à jouer, qui ne pourra trouver sa pleine efficacité qu'avec l'augmentation des actions prises en concertation avec l'Etat, dans le cadre de financements accrus.

## POSITIONNEMENT DES ELUS

Liberté, égalité, fraternité sont des mots que ne peuvent ignorer les élus, notamment territoriaux, qui sont en contact direct avec leurs administrés victimes de discriminations.

En tant qu'adjointe au Maire de Paris en charge de l'intégration et des étrangers non communautaires, Madame Bourcart travaille sur les questions de discriminations liées à l'origine, mais d'autres champs sont couverts par plusieurs de ses collègues élu(e)s telles

Anne Hidalgo, première adjointe qui suit particulièrement les discriminations liées au genre, ou Pénélope Komites, sur la question du handicap.

Mais de nombreux autres élu(e)s interviennent dans ce domaine, bien que cela ne soit pas leur mission première : Christian Sautter, adjoint au budget à l'emploi et au développement économique sur la question des discriminations à l'emploi, Mylène Stambouli, en charge de la lutte contre l'exclusion ...

Traditionnellement, les politiques publiques sont tournées vers nos administrés, mais nous mettons aussi l'accent sur les actions menées vis-à-vis des agents municipaux parisiens.

Madame Bourcart citerait par exemple les formations en langue française à l'attention des agents municipaux vacataires, les formations d'accueil du public étranger pour les agents recevant du public, etc.

# AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS

## L'ENGAGEMENT DES ELUS ET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

### Ville de Poitiers

---

#### **Elu(e) de référence :**

Monsieur Eric JOYAUX, Maire adjoint en charge de la jeunesse et des maisons de quartiers. Membre du contrat d'Agglomération.  
Psychologue.

**Technicien en charge du dossier :** Madame Hélène CHARLES, chargée de mission

---

#### **ORIGINE DE L'ACTION**

La mairie de Poitiers ne s'est pas encore engagée sur la question de la lutte contre les discriminations. Des prises de contact se font avec le Fasild Poitou-Charentes, quelques élus s'interrogent.

Le Fasild Poitou-Charentes a mené un diagnostic territorial sur la région. Ce diagnostic a été présenté auprès des élus de la ville de Poitiers. Il fait ressortir que les discriminations existent comme ailleurs mais sur la région on relève un certain déni, une action plus orientée vers la lutte contre l'exclusion sans dégagement d'un axe spécifique sur la lutte contre les discriminations. Pour beaucoup d'institutionnels c'est d'abord la question de l'intégration qui est à prendre en compte. Celle-ci vient masquer la question des discriminations.

En qualité de maire adjoint chargé de la jeunesse et des maisons de quartiers, il est souvent présent dans les quartiers et les habitants lui parlent souvent de problèmes relationnels en termes raciaux, de conflits en termes de différences culturelles. Il a le sentiment que depuis septembre 2001, le climat va dans ce sens.

#### **CONTENU DE L'ACTION ENGAGÉE**

Pour Monsieur Joyaux une discrimination est une pratique qui amène à des tensions, qui augmente le sentiment de différence. La discrimination amène un clivage alors qu'il faudrait arriver à une société où chacun s'intéresse à l'autre.

En tant qu'élus, Monsieur Joyaux pense qu'il faut d'abord mener une réflexion approfondie sur les causes des discriminations. Cette réflexion pourrait se faire avec des démographes, des économistes qui pourraient expliquer que l'arrêt de l'immigration ne va pas résoudre le problème des discriminations. Il y a des discriminations parce qu'il y a la peur.

Un certain nombre d'élus se posent toujours la question de savoir s'il faut revoir le projet politique ou si le phénomène des discriminations ne fait que se cumuler avec la question de la pauvreté et de l'exclusion.

Pour l'instant, la Ville de Poitiers s'est plutôt engagée sur une politique d'animation sur les quartiers, dans un souci de favoriser le lien social, le vivre ensemble, l'intégration.

Un diagnostic sur l'intégration sociale des étrangers a été lancé sur la ville. Il s'agit, par cette étude, de repérer des indicateurs permettant de mesurer le degré d'intégration, et savoir comment elle se fait. Dans le même temps, un travail est mené sur certaines

écoles où il y a un nombre assez élevé d'enfants d'origine étrangère pour permettre une bonne intégration de ces enfants.

La personne chargée de mission sur la question de l'intégration essaie, par ailleurs, de voir comment la question des discriminations est traitée dans d'autres collectivités et comment ce travail pourrait se développer sur la ville de Poitiers.

A l'heure actuelle et suite à la présentation par le Fasild, du diagnostic territorial qui a été réalisé sur la Région Poitou-Charentes, un groupe d'élus s'est constitué pour mener une réflexion sur le sujet.

Il est important maintenant de sensibiliser les élus à ce problème, de permettre une prise de conscience et une acceptation que les discriminations existent et qu'il faut s'engager contre. De ce groupe de réflexion devrait émerger des propositions d'actions.

### **MOYENS MIS EN OEUVRE**

Une définition des moyens ainsi que des partenariats sont en cours...

Les ressources sont également en cours de repérage.

# AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS

## L'ENGAGEMENT DES ELUS ET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

### Ville de Rennes

---

**Elu(e) de référence :**

Madame CHAPDELAINE, Adjointe à l'intégration et à l'égalité des droits

**Techniciens en charge du dossier :** Jean-Luc Masson - chargé de mission Contrat de ville de Rennes ; et M. Macé chargé de mission sur les populations étrangères

---

#### ORIGINE DE L'ACTION

Il faut s'appuyer sur une bonne connaissance du milieu et en bout de course écouter les victimes. Il n'y a pas eu de diagnostic spécifique mais un appui sur les études réalisées par le Fasild sur notamment l'hôpital qui est un des plus gros employeur de la ville et sur la mise en évidence des stratégies de contournement dans l'accès à l'emploi et des phénomènes d'auto-censure.

Les discriminations touchent beaucoup les diplômés issus de l'immigration. Rennes est une relativement petite ville avec beaucoup de contacts humains d'où la nécessité d'avoir une bonne diversité culturelle qui constitue le pendant de la lutte contre les discriminations, cette dernière devenant une culture mais il faut rester prudent sur les retombées par rapport à un travail de fond

On parle beaucoup des discriminations à l'embauche mais les problèmes concernent autant sinon plus le déroulement de carrière mais dans le privé on ne peut pas toujours objectiver la réalité des discriminations.

#### CONTENU DE L'ACTION ENGAGÉE

La lutte contre les discriminations n'est pas l'insertion.

Il n'y a pas d'approche spécifique mais la volonté d'imprégner les différentes commissions (*jeunesse, emploi*) et les dispositifs contractuels (*comme le contrat de ville*).

Dans les actions en direction des zones urbaines sensibles la lutte contre les discriminations a été fortement présente et fait partie des objectifs forts du contrat de ville, cet objectif étant repris dans chaque thématique.

Par exemple :

- sur le logement : formation des bailleurs sociaux et intégration de représentant d'association d'immigrés dans les commissions d'attribution des logements.
- sur l'emploi organisation d'une rencontre avec l'UPIV (*Union professionnelle Ille et Vilaine*) et les entreprises du BTP, travail avec la mission locale pour agir et réagir par rapport aux discriminations que rencontrent les jeunes.

En définitive, il y eu inscription de cette politique dans toutes les thématiques du contrat de ville mais aussi dans le projet éducatif local ou encore le plan local pour l'habitat.

Le champ retenu est surtout celui des discriminations ethnique et par rapport aux religions.



Il est difficile d'en faire le tour puisque il y eu le choix d'une transversalité et on ne peut donner aujourd'hui ne lui donne qu'une vision parcellaire :

- création d'un Conseil consultatif des résidents étrangers
- travail dans cadre du CCRE et du PEL sur l'ouverture sur la diversité culturelle
- au niveau juridique, passer des contrats avec les associations
- dispositif d'alphabétisation (*différent du contrat d'accueil et d'intégration*) mis en place dans le cadre du PLIE
- mise en place d'une action de job dating pour permettre à quelques jeunes de trouver des stages

## MOYENS MIS EN OEUVRE

Les principaux appuis ont été les chargés de mission du contrat de ville mais les limites sont d'abord structurelles car les principales politiques sont insufflées par l'Etat ce qui s'ajoute à une période de récession économique et c'est toujours les plus faibles qui prennent au final.

On a la chance d'avoir un patronat sensibilisé à ces questions notamment dans le BTP, regroupés dans l'UPIV (Union professionnelle Ile et Vilaine).

Il y eut également la mise en place d'un fonctionnement en réseau afin d'informer et de diffuser mais on n'a pas souhaité cibler une catégorie d'acteurs même si ont été fortement sollicités les syndicats, les employeurs et les bailleurs,

## ENSEIGNEMENTS

A Rennes on peut parler des discriminations, ce n'est pas tabou sinon pour ceux qui les nient. Ce sont surtout les victimes qui ont du mal à en parler et qu'il faut distinguer de ceux qui se victimisent.

Les gens découvrent cette thématique qui vient questionner le fonctionnement de l'ascenseur social et du pacte républicain. La question a été tardivement prise en compte au sein du PS mais il se pose aujourd'hui les bonnes questions.

Une des limites néanmoins reste le manque de formation des acteurs.

## POSITIONNEMENT DES ELUS

Madame Chapdelaine est élue communautaire à Rennes Métropole où elle n'occupe pas la même délégation qu'à la Ville et elle participe également à la COPEC.

Son choix est d'aborder le sujet de façon générale avec le souhait de ne pas devenir « Madame Immigrés » mais de pouvoir faire intervenir ces questions dans l'accès à l'emploi, au logement, etc.

C'est un Travail de conviction en direction des autres élus car chacun peut intervenir de là où il est et par les moyens dont il peut disposer.

Au niveau communautaire quelques maires conduisent de petites actions dans leur commune. Ça bouge un peu partout à l'initiative de conseillers communautaires et d'adjoints « conscientisés ».

« Si j'ai bien travaillé, ma délégation disparaîtra... ».

# AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS L'ENGAGEMENT DES ELUS ET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

Nom de la collectivité

---

Elu(e) de référence :

Technicien en charge du dossier :

---

## ORIGINE DE L'ACTION

**Comment et pourquoi avez vous été sensibilisé (personnellement et au niveau de la collectivité) à la question des discriminations ? Pourquoi avez-vous souhaité vous engager sur ce sujet ?**

**Comment avez-vous identifié l'existence de discriminations sur votre territoire ? Vous êtes-vous appuyé sur des ressources ?**

**Si oui lesquelles ?**

**Si non pourquoi?**

**Quelle analyse faites vous des besoins repérés à ce jour dans ce domaine sur votre territoire ?**

## CONTENU DE L'ACTION ENGAGÉE

**Quelle définition donneriez-vous de la discrimination, de la prévention et de la lutte contre les discriminations, par rapport à l'action que vous menez ?**

**Comment la collectivité s'est-elle engagée sur le sujet (parcours et évolution de la prise en compte par la collectivité du sujet) ?**

**Quelles sont les discriminations prises en compte ? Et pourquoi ce choix ?**

**Pouvez-vous lister les actions qui ont été initiées par votre collectivité ?**

(y compris production de connaissances : études, diagnostics territoriaux, recherche-action ; les formation d'acteurs ; les actions en cours en direction des publics potentiellement discriminés, des services, de la population dans son ensemble...)

## ENSEIGNEMENTS

**Avez-vous identifié des points forts et des points faibles dans le cadre de la mise en œuvre des actions ? Pouvez vous les expliciter ?**

**Quels en sont, selon vous aujourd'hui, les résultats concrets ?**

**Ce que vous souhaitez développer ?**

**Quel est votre ressenti, en terme d'évolution des discriminations**

- sur votre territoire
- au plan national

**Vos propositions pour avancer**

## **MOYENS MIS EN OEUVRE**

**Quelles communication la collectivité a-t elle souhaité donner à cet engagement ?**

**Si oui, sous quelles formes ?** (délibération, communication publique, participation ou initiatives de manifestations publiques, site internet, publication...)

**Si non, envisagez-vous de le faire ? Sous quelles formes ? Et pour quelles raisons ne l'avez-vous pas fait jusque là ?**

**Quels moyens humains ont été mobilisés pour agir dans ce domaine en interne de la collectivité (nombre, fonction, coordonnées... ) ?**

**Quel partenariat a été mobilisé pour la réalisation de vos actions ?**

**Intérêt et limites ?**

**Vos propositions pour améliorer ce partenariat**

## **POSITIONNEMENT DES ELUS**

**Dans le cadre de votre mandat d'élu vous portez cette question, pourquoi d'après vous les élus doivent-ils s'engager sur les discriminations ?**

**Portez-vous seul cette initiative au sein de la collectivité, et en particulier au niveau des élus ?**

**Si oui, pourquoi ?**

**Si non comment s'est opérée la mobilisation des autres élus et quel en est l'effet (secteurs ou délégations mobilisées-projets développés : gestion des ressources humaines- mise en œuvre des politiques de la collectivité, lesquelles ?)**

**A quel niveau, en tant qu'élu, intervenez-vous ?**

## **Contact RÉSEAU RÉCI**

**TÉL : 03 88 14 35 89**

**Courriel : [contact@reseau-eci.org](mailto:contact@reseau-eci.org)**