

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

Elus et prévention des discriminations

Note enrichie à partir de paroles et de points de vue d'élu(e)s (issus des fiches expériences ou des propos tenus lors du colloque « agir contre les discriminations – L'engagement des élus et des collectivités territoriales », organisé par l'AMVBF et l'ACSE, le 4 octobre 2006)

Ce document 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 l'ACSE (Agence Nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des Chances). Il s'agit d'une note de cadrage, élaborée à partir de ressources documentaires, de la prise en compte d'expériences et de paroles d'élu(e)s ainsi que des connaissances, des structures membres du Réseau, sur le lien entre élus et prévention et lutte contre les discriminations. Elle est conçue comme un outil de travail, qui propose un panorama synthétique et donc restreint des engagements pris par les collectivités dans le domaine de la prévention et de la lutte contre les discriminations. Cette note, non exhaustive, sera mise à jour régulièrement pour faire part des nouvelles formes d'initiatives ou des nouveaux questionnements.

Plan de la note

DE QUI ET DE QUOI PARLE-T'ON ?

Elus

Définition des discriminations

Respect de la loi et politique publique

EN QUOI ET POURQUOI LES ÉLUS SONT-ILS CONCERNÉS PAR CETTE QUESTION ?

Les élus représentants de la république

Les élus interviennent dans la mise en œuvre des politiques publiques

Les élus sont des acteurs et animateurs sur leurs territoires

Les élus sont employeurs

Les élus sont les interlocuteurs de leurs administrés

Le rôle majeur des élus pour légitimer l'action

QUELLES ACTIONS CONDUITES ?

Ne pas confondre expérimentation et exemplarité

Exemples d'actions conduites (tableau)

OÙ EN EST-ON ? ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Une politique publique encore récente

Une reconnaissance des enjeux qui se diffuse

Peu d'outils, à ce jour, produits par les partis politiques en appui aux élus locaux

Des associations d'élus qui viennent en appui

QUELS ENJEUX ?

Se placer sur le terrain de la légalité

A QUEL NIVEAU AIDER LES ELUS ?

A s'impliquer et à porter collectivement la problématique

A parfaire un pilotage politique

A développer leur communication sur cette question

A équilibrer actions d'interpellation et actions à plus long terme sur les systèmes

COMMENT AIDER LES ELUS ?

Capitaliser et diffuser les "bonnes pratiques"

Outiller et accompagner les élus

Créer des outils pédagogiques pour leur permettre d'animer le débat public

BOÎTE À OUTILS

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

Adresse : 1, rue de la Course – 67000 STRASBOURG - Courriel : contact@reseau-reci.org

Novembre 2006

Page 1

Elus et prévention des discriminations

DE QUI ET DE QUOI PARLE-T'ON ?

Elus

Le terme « élus » est entendu dans le cadre de cette note comme toutes personnes ayant un mandat politique (à quelques échelles que ce soit).

Compte tenu du mode d'intervention, à savoir une action visant la prévention des discriminations, donc souvent de proximité, il s'agira de privilégier les élus intervenant au niveau local (région, département, intercommunalité ou commune selon les problématiques).

Définition des discriminations¹

DISCRIMINATION

« Toute action ou attitude qui conduit, à situation de départ identique, à un traitement défavorable de personnes du fait de leur nationalité, origine couleur de peau ou religion, qu'une intention discriminatoire soit ou non à l'origine de cette situation » (Rapport du Haut Conseil à l'Intégration relatif aux discriminations, 1998).

« Le conseil... après consultation du parlement européen, peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la « race » ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ». Article 13- Traité d'Amsterdam.

La directive relative à la mise en œuvre du principe de traitement entre les personnes sans distinction de « race » ou d'origine ethnique a été adoptée par la commission. Le conseil a donné son accord politique le 6 juin 2000.

DISCRIMINATION DIRECTE

« La discrimination directe est une décision prise intentionnellement, négativement à l'égard d'une personne, en fonction de critères illégitimes, l'origine ou le sexe par exemple. Il y a dans ce cas une relation directe de cause à effet entre ces critères et le choix de ne pas délivrer un service, de ne pas embaucher quelqu'un, de ne pas le faire accéder à une consommation, etc. »

Une discrimination est, en application de la loi du 16 novembre 2001, une différence de traitement en raison de l'origine, du sexe, des moeurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la situation de la famille, du lieu de domicile, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, ou une « race », des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme ou une raison de l'état de santé ou du handicap.

Elle se produit lorsque, pour un motif illégitime, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le sera.

Il faut souligner la différence entre le légitime et légal. Il existe en effet des discriminations légales inscrites dans le droit : la nationalité limite l'accès aux droits et services (droit de vote, emplois réservés, droit pénal spécifique pour les étrangers) mais aussi à certains droits sociaux (les fonds de retraite et de pension, l'allocation

¹ DIV, FASILD, Agir contre les discriminations dans les ZUS : L'apport des plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations sur le marché du travail (2001-2006), Juillet 2006, 169 p.

d'adulte handicapé ou certaines allocations restent différentiels en fonction de la nationalité).

La discrimination n'est ni un point de vue, ni un jugement de valeur. C'est un traitement un acte concret, une pratique différenciée sur la base de motifs illégitimes. Néanmoins, il y a souvent derrière ces actes, l'ensemble des représentations et des préjugés qui les sous-tendent : lutter contre les discriminations ce n'est pas seulement punir ou intervenir en répression des actes illégaux, ceux qui définissent la discrimination, mais c'est aussi travailler sur les représentations qui composent la norme majoritaire et viennent expliquer ces actes.

DISCRIMINATION INDIRECTE

Une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour les personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soit appropriés et nécessaires.

Dans le cas de discrimination indirecte, à aucun moment une personne intervient délibérément en prenant en considération l'origine (par exemple) de l'individu pour lui refuser un bien ou un service. Mais le traitement est inégalitaire, non pas dans son expression, mais dans ces conséquences, parce qu'en faisant comme si tous avaient les mêmes moyens, ceux qui n'en disposent pas sont moins bien traités que les autres. Ainsi, l'organisation, la définition ou le fonctionnement d'une institution à des incidences en termes de discriminations :

Exemples : en mettant tout le monde sur un pied d'égalité, les transports en commun ont longtemps réduit les possibilités d'accès aux handicapés ; certaines femmes n'ont pas été embauchées dans des unités de productions, parce qu'il n'y a pas de vestiaires spécifiques pourtant obligatoires.

Les conséquences ne peuvent s'appréhender que par comparaison, ce qui suppose d'avoir au préalable construit les groupes à comparer : ceci est délicat pour ce qui relève de la discrimination raciale ou ethnique du fait des réglementations en matière de statistiques relatives aux origines en France.

Une forme de discrimination indirecte : LA DISCRIMINATION INSTITUTIONNELLE

Elle ne repose pas sur les choix qu'effectuent des agents mais est induite par les formes mêmes de définition de l'institution. « *Notamment, le traitement de droit commun dans les services publics a des incidences en termes de discriminations* ».

« *La discrimination est induite par le fonctionnement même de l'institution qui place tout le monde sur un pied d'égalité et fait comme si tous bénéficiaient des mêmes dispositions. Or, les inégalités de facto viennent contredire ce traitement égalitaire formel...Remédier à ces inégalités suppose donc de moduler les traitements en fonction des publics, en étant attentif au fait que tout le monde n'a pas accès aux mêmes capitaux, qu'ils soient de connaissance, culturel, qu'ils soient financiers ou qu'ils soient sociaux en général* ». ²

DISCRIMINATION TERRITORIALE

Un territoire peut être stigmatisé, il y a assimilation entre la stigmatisation du territoire et l'origine ethnique et sociale des habitants du territoire concerné. C'est souvent le cas des quartiers de la politique de la ville, on parle alors de discrimination à l'adresse qui renvoie à une discrimination motivée par la mauvaise image du quartier, par la représentation que l'on se fait de ses habitants, et qui dépasse donc la discrimination à l'origine.

² Patrick Simon, dans les cahiers de Profession Banlieue, novembre 2000.

Paroles et positions d'élus(e)s...

✓ « Je voulais réagir sur la question de l'intégration et de la discrimination, notamment sur la question de la confusion des concepts. Je peux bien concevoir qu'employer certains mots plutôt que d'autres, peut être une ruse pour faire participer des gens qui sont un peu dans le déni des discriminations, mais c'est quand même un danger [...] Notre travail [de consultant] est souvent de revenir et de repréciser tous ces concepts, lorsque l'on accompagne une ville. Cela peut constituer des erreurs stratégiques importantes. »

Respect de la loi et politique publique

En premier lieu, **il faut rappeler que la discrimination est un délit** puni d'une peine d'emprisonnement (3 ans) et d'une amende lourde (45 000 €). Ceci n'est cependant pas suffisant car derrière la prise de conscience de l'acte illégal, se profile encore celui de sa légitimité. Faire une distinction entre les individus sous prétexte d'une culture différente, d'un handicap ou du sexe demeure encore largement considéré comme « socialement admis » par la plupart des personnes du fait de « la force des préjugés ».

Agir dans le domaine des discriminations, et en particulier en direction des discriminés (réels ou potentiels) est complexe... et **nécessite des préalables garantissant la réussite du projet**.

Ces préalables trouvent leur origine dans la construction du processus discriminatoire. Si les discriminations peuvent prendre la forme de faits ponctuels et identifiables (refus de location au regard de l'origine, refus d'embauche par exemple), le plus souvent les pratiques discriminatoires relèvent d'un « système » complexe, et dont la preuve est difficile à établir, auquel participent les différents acteurs, directement ou non, consciemment ou non.

De ce fait, **agir dans le domaine des discriminations** nécessite de :

- **allier action individuelle et collective** dans une logique de proximité, partant des situations concrètes,
- **prendre en compte la parole des « discriminés » et leur ressenti**,
- articuler une **logique de médiation, de prévention et de répression**,
- s'inscrire dans un **réseau d'acteurs** et mettre en place un **travail partenarial** (dans la réflexion, dans l'élaboration et dans la mise en oeuvre des réponses).

Il est important de préciser que l'action publique dans le domaine de la prévention et de la lutte contre les discriminations est récente, qu'elle sort du déni et qu'elle se construit rapidement dorénavant comme un enjeu majeur des politiques publiques, tout en cherchant et expérimentant encore ses outils d'intervention.

Une question récente...

Olivier NOEL et Suzanna Dukic ont mis en avant à travers le travail³ qu'ils ont été amenés à faire **une prise en compte tardive des questions de discriminations dans les fonctions publiques**. La première étude date de 2001. Elle portait sur les « emplois fermés aux étrangers » et a été réalisé par le GELD (Groupe d'études et de lutte contre les discriminations). Ensuite il a fallu attendre 2004 pour voir émerger des réflexions. Cette question s'exprime dans un **contexte particulier** marqué par le départ à la retraite de nombreux fonctionnaires et la substitution du paradigme de la diversité et de l'égalité des chances à celui de la lutte contre les discriminations.

³ Production d'une note de travail sur « l'engagement des élus et des collectivités territoriales – Etat des savoirs sur la discrimination dans la fonction publique ».

De fait il y a à la fois **nécessité d'agir (renouvellement des effectifs) mais aussi obligation de prendre acte du type d'actions menées en fonction des orientations prises**. Agir pour l'égalité des chances donne lieu à des actions qui sont différentes de celles positionnées en terme d'égalité ou de lutte contre les discriminations (champ de la légalité). Au-delà, les travaux ont mis en avant le fait que cette politique de diversité a des objectifs diversifiés. L'enjeu peut ainsi être **l'exemplarité de la fonction publique, la démocratisation de la fonction publique ou encore la représentativité de la fonction publique**.

Un constat et des réflexions à poursuivre

En dépit de travaux récents, des **constats ont pu être établis** mettant en avant que :

- les Français d'origine étrangère sont **sous-représentés dans les emplois de la fonction publique** ;
- le secteur public, visiblement, ne fait pas mieux en la matière que le secteur privé ;
- les **Français d'origine étrangère occupent plus souvent des emplois de catégorie C**, plus souvent des emplois précaires et des emplois de contractuels et, plus souvent aussi, des emplois aidés. Y compris lorsqu'ils sont présents, ils occupent davantage des emplois de non titulaires que des emplois de titulaires.

Ces travaux soulignent en creux tout ce qu'il reste à faire... la **nécessité à produire de la connaissance afin de mieux comprendre ce qui est en jeu pour agir efficacement** !

EN QUOI ET POURQUOI LES ÉLUS SONT-ILS CONCERNÉS PAR CETTE QUESTION ?

Les **élus locaux sont concernés par la problématique des discriminations à plusieurs niveaux**.

Les élus, représentants de la République

Les discriminations étant un délit sanctionné par la loi et une atteinte au principe républicain d'égalité, **les élus doivent être en mesure de relayer ces aspects et d'être porteur du droit** (parole publique).

Paroles et positions d'élus(e)s...

- ✓ *Agir c'est aussi connaître or « les pouvoirs publics, au sens donné dans la République française de l'organisation des pouvoirs publics, l'État, comme les collectivités, identifient mal le problème, connaissent assez peu les processus à l'œuvre et ne disposent pas de données clés sur le sujet, d'où une faible mobilisation collective. »*

Les élus interviennent dans la mise en œuvre des politiques publiques

L'Etat a fait de la lutte contre les discriminations **un enjeu gouvernemental** et a mis en œuvre un **certain nombre de dispositifs et d'actions dont il s'agit d'assurer la diffusion sur les territoires**.

Les élus sont des acteurs et animateurs sur leurs territoires

Ils jouent un **rôle majeur d'incitation et d'interpellation au niveau des acteurs locaux** (dans le domaine de l'emploi ou du logement par exemple). Ce rôle est renforcé dans le cadre de leur mandat au niveau de certaines structures (par exemple : administrateurs au sein de PLIE, de Missions Locales, d'Hôpitaux...).

Les élus sont employeurs

Les élus sont également confrontés à la question des discriminations en tant **qu'employeurs**. Ils ont une responsabilité pour que le droit soit appliqué dans la gestion des ressources humaines de leurs collectivités.

Paroles et positions d'élus(e)s...

- ✓ *Pour agir contre les discriminations « il s'agit, pour nous, de rendre plus vertueuse notre administration locale, qui attire fortement les jeunes de toutes origines : elle doit être plus représentative et plus proche de nos populations. Commençons par l'administration publique locale, et nous serons mieux placés pour faire évoluer les mentalités, pour faire face à l'emploi et au logement ! »*
- ✓ *« La difficulté majeure que nous rencontrons est tout de même celle de l'employeur public, qu'il s'agisse des collectivités, parce qu'après tout, la mobilisation d'un élu local est, d'abord, de dire qu'il est employeur ou, en tout cas, qu'il participe à des recrutements de personnel. »*

Les élus sont interlocuteurs de leurs administrés : garants de l'intérêt collectif, ils garantissent un traitement égal pour tous

Les **communes** sont considérées par la population comme l'institution la plus proche, elles **sont à ce titre interpellées pour assurer l'égal traitement de tous les citoyens**. Elles sont confrontées au problème des discriminations dans la globalité du vécu des personnes victimes. Contrairement à des institutions spécialisées qui ne traitent que d'un aspect (logement, emploi, loisirs, école ...) l'élu, dans son rapport aux administrés reçoit des personnes et doit se situer sur la complexité et la globalité de la situation des citoyens.

Il ne s'agit pas de travailler en faveur d'un groupe social déterminé, mais d'agir au nom de **l'intérêt collectif**. Les discriminés potentiels (citoyens d'origine étrangère, homosexuels...) ne sont que la face visible de l'iceberg. Mais d'autres discriminations existent également liées à l'apparence physique, à l'âge, aux activités politiques ou syndicales, etc. Il est donc essentiel de poser l'action dans le domaine de **la prévention des discriminations comme un enjeu de société qui concerne tout un chacun**.

Paroles et positions d'élus(e)s...

- ✓ *En agissant contre les discriminations, « il s'agit de mieux protéger les personnes, c'est-à-dire de mieux accueillir les victimes, de mieux prévenir les faits de discrimination ».*

Le rôle majeur des élus pour légitimer l'action

Pour les collectivités, il s'agit donc de **prendre les mesures qui s'imposent pour éviter des actes délictueux et assurer à tous les citoyens un traitement égalitaire**.

Paroles et positions d'élus(e)s...

- ✓ *Il est important que « le gouvernement adopte une position claire et ferme [...] alors peut être que les administrations publiques suivront, car, sur le terrain nous avons du mal à faire en sorte qu'elles soient mobilisées sur le sujet. »*

Il est essentiel de reconnaître le rôle de légitimation, d'incitation pour la mise en œuvre de ces démarches au local que jouent les élus. C'est pourquoi, les plans de lutte contre les discriminations à l'emploi exigent une délibération des instances de la collectivité afin d'engager les élus (par exemple : délibération du Conseil Municipal).

L'intervention, dans le domaine de la prévention des discriminations, constitue donc un objet incontournable et transversal de la fonction des élus pour une déclinaison territoriale.

Paroles et positions d'élus(e)s...

- ✓ *« Une volonté de s'engager est nécessaire dans cette lutte contre les discriminations. Le maire doit être le premier, mais également ses adjoints. »*
- ✓ *La discrimination peut être définie comme un système injuste et un non sens économique mettant en péril la République en favorisant les traitements inégalitaires. En tant qu'élus locaux nous sommes les premières personnes interpellées par les citoyens sur le territoire. Quel que soit d'ailleurs le sujet ou le domaine de préoccupation, nous sommes en mesure d'une part de vérifier les faits portés à notre connaissance et d'analyser leurs conséquences éventuelles.*
- ✓ *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, au premier rang desquels les élus.*
- ✓ *Notre projet politique est de proposer des chances de même nature, notamment pour ceux socialement en difficulté et dans une volonté de justice sociale. Il s'agit au fur et à mesure d'ouvrir les portes, sans nécessairement un traitement spécifique, et de concevoir au bout du compte une véritable politique intégrée de lutte contre les discriminations au sein des orientations municipales.*
- ✓ *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, ...*
- ✓ *Une démarche intégrée ne peut s'imposer que par le travail en réseau dans le respect et l'appui des partenaires. A donc été privilégié le travail collectif où rien n'est jamais gagné, il doit être permanent et entretenu pour qu'il devienne une culture du territoire.*
- ✓ *L'élus en charge de cette problématique doit être une balise, un garant ou un veilleur mais pas un détenteur exclusif.*

QUELLES ACTIONS CONDUITES ?

Ne pas confondre expérimentation et exemplarité

Le fait d'afficher pour une collectivité sa volonté dans le domaine de la prévention des discriminations (intervention dans la presse, communication, conventions ou déclaration d'intention), produit une attente spécifique, de la part des acteurs comme du public, signifiant que la collectivité entre dans une démarche exigeante aussi vis à vis d'elle-même pour crédibiliser à l'externe sa démarche. Les entreprises interpellées par les élus

ne manquent pas de leur rappeler le poids de l'emploi public au local et donc leur propre responsabilité.

Le paradoxe est que ce sont les collectivités les plus engagées sur la question de la prévention des discriminations qui finalement se retrouvent « sous les projecteurs ». Du fait même de leur engagement, elles acceptent d'être observées et de mutualiser des démarches, souvent conduites à titre expérimental.

Le risque de confondre expérimentation et exemplarité est réel, c'est pourquoi il importe de bien situer les actions conduites dans l'émergence et la construction de modalités de réponse et reconnaître la nécessaire mutualisation de ces démarches et outils pour avancer collectivement.

Dans cette perspective, les collectivités et élus qui ont le courage de la mise en débat, comme c'est le cas lors du colloque mené conjointement par l'AMBVF et le FASILD, doivent être remerciés, encouragés et soutenus.

Exemple d'actions conduites (tableau synthétique)

Il est difficile, dans le cadre d'un document de synthèse, de rendre compte de l'ensemble des actions et initiatives menées par les élus et/ou les collectivités. Afin de faire état, néanmoins, des réalisations dans ce domaine, et de favoriser ainsi la capitalisation de celles-ci, **le tableau ci-dessous se propose d'illustrer le type d'actions pouvant être menées par des collectivités**⁴.

Les actions repérées dans le cadre de la préparation du colloque, ont permis d'établir une typologie. Il est possible de catégoriser les démarches autour de cinq axes, sans forcément que ces démarches se situent dans un continuum et sachant que les élus peuvent s'engager sur un ou plusieurs niveaux en même temps.

⁴ Les illustrations mises en avant dans ce tableau sont développées dans des fiches-expériences remises lors du colloque. D'autres fiches-expériences rendent compte d'initiatives non reprises dans ce tableau synthétique qui proposent quelques illustrations sur des sujets particuliers.

noms collectivités	Connaître, communiquer & mobiliser	Initier une démarche globale et partenariale	Produire de la connaissance localement	Agir en direction des discriminés	Modifier les pratiques professionnelles : la gestion de la diversité au sein des collectivités
Ville d'Epinal	Ouverture de différents espaces de parole aux professionnels, grand public... Ce qui s'est traduit par l'organisation d'une conférence, la réalisation de spots par des jeunes de la PAIO, la diffusion de ces spots sur la télévision locale, la réalisation d'une exposition, de débats au niveau de la télévision locale...		Réalisation d'un diagnostic phénoménologique et systémique de la discrimination sur l'agglomération d'Epinal permettant d'identifier les difficultés et de construire des actions collectivement.	Prise en charge par le CDAD, à travers des permanences décentralisées, de toute personne se sentant ou étant victime de discrimination, en terme d'orientation et d'information (plaquette).	
Ville de Bordeaux	Communication sur l'engagement de la Ville, par la mise en avant des activités engagées par un Comité traitant de cette question (COBADE) telles que colloque, diffusion d'informations sur internet, plaquette de présentation, rapport annuel...	Mise en place depuis 2004 du COBADE (Comité Bordelais de veille et d'actions contre les discriminations et pour l'égalité). Présidé par le Maire, animé par un délégué général, il comprend des responsables d'associations, d'entreprises, la Mission Local, les bailleurs.			
Ville de Grenoble					Définition d'un protocole de lutte contre les discriminations avec la mise en place de préconisations au sein de la collectivité pour prévenir et sanctionner. Il

					s'agit de donner l'exemple en interne de la collectivité par la formation et la mise en place d'actions préventives.
Ville de Montpellier		Plan local de lutte contre les discriminations et inscription de ce plan dans un projet Equal à l'échelle du département (« Egalité, citoyenneté : entreprendre pour la diversité »).			
Ville de Mulhouse				Mise en place et fonctionnement d'un Relais Municipal de Lutte contre les Discriminations, alliant à la fois action individuelle (prise en compte des situations individuelles et orientation) et collective (organisation d'actions en fonction des situations relevées).	Volonté de former le personnel de la collectivité sur ce sujet par une inscription dans les formations CNFPT : formation proposée aux encadrants sur la question du management et module de formation sur les discrimination en direction du personnel.
Syndicat Intercommunal de la Vallée de l'Ondaine			Réalisation d'un diagnostic partagé au sein d'un « groupe ressources » réunissant professionnels du monde économique et du monde social. Formalisation des éléments issus de ce travail dans une « boîte à outils » support lors		Démarrage d'une réflexion au sein des collectivités de la vallée de l'Ondaine sur leurs propres processus de recrutement.

			des échanges avec les acteurs du territoire pour la mise en œuvre d'actions.		
Conseil Général de Meurthe et Moselle	Souci de visibilité de l'engagement et d'effet d'entraînement par la mise en œuvre d'actions (exemples : semaine départementale de lutte contre les discriminations, achat d'encarts publicitaires, articles dans la presse...)	Adoption en février 2005 par le Conseil Général d'un programme d'action départemental visant à la fois la mise en œuvre d'actions dans les domaines des politiques publiques départementales mais aussi l'impulsion d'une mobilisation générale en lien avec les partenaires.			
Conseil Régional d'Aquitaine		Adoption le 20/03/2005 des principes qui guident l'action du Conseil Régional. Mise en place notamment d'un Conseil Régional Consultatif, lieu d'échanges et force de proposition, réunissant élus, partenaires sociaux, représentants de l'Etat, associations et entreprises.	Le service Prospectives et Plan a fait un repérage des initiatives et un état des lieux des actions menées pour permettre aux élus et personnels du Conseil Régional de s'informer et de réfléchir sur le sujet.		
Conseil Régional Ile-de-France	Nombreux colloques, organisation de débats publics, mise en réseau des acteurs, communication, ...	Conseil régional de l'égalité associant divers partenaires, inscription de la discrimination dans les politiques régionales	études de la MIPES et l'IAURIF, participation aux travaux de l'INED, volonté de s'inscrire dans l'observation avec le conseil de l'égalité.	Appel à projet en direction des acteurs pour permettre l'émergence d'actions auprès des victimes, entre autres.	Participation aux travaux de l'INED sur la mesure de la diversité.

Où en est-on ? Elements de contexte

Une politique publique encore récente

Depuis 1998 et l'émergence d'une politique publique sur les discriminations, **les problématiques et les discours ont largement évolué, soutenus par des modifications et des créations législatives majeures**. En outre, divers travaux, dispositifs ou positionnements (politiques ou économiques) ont permis d'affiner et de révéler les processus discriminatoires, à la fois comme cause et symptôme d'inégalités.⁵

Une reconnaissance des enjeux qui se diffuse

Aujourd'hui les enjeux de cohésion sociale et nationale passent par **une conscientisation et une révélation des discriminations par les représentants et acteurs de la République, à un niveau national comme local**.

Nombre d'élus et, au-delà de collectivités, se **positionnent voire se mobilisent** pour agir dans le domaine de la prévention et de la lutte contre les discriminations. L'approche privilégiée peut prendre des vocables variés où il sera question plutôt d'égalité des chances, de diversité, d'action positive, selon les cas. Il importe de clarifier les modes d'entrée et les actions qui en découlent.

Parfois le passage de l'intention et de l'affichage à la mise en œuvre d'actions peut paraître peu visible et encore imprécis dans les objectifs, voire encore limité à certains types d'action. Il n'en reste pas moins que **des prises de parole et de position font état de la nécessité d'une action dans ce domaine et que des initiatives diverses se mettent en œuvre**. Ce qui constitue déjà une sortie du déni sociétal sur les discriminations et donc une avancée : en parler c'est révéler !

Peu d'outils à ce jour produits par les partis politiques en appui aux élus locaux

Si des dispositifs d'État ou des initiatives locales peuvent être recensés et valorisés, une première recherche sur des démarches initiées et les outils produits par les principaux partis politiques peut laisser penser que la question des discriminations est encore peu investie⁶.

On peut néanmoins relever des initiatives :

- Les sections « jeunes » des partis majoritaires (PS, PC, UDF, UMP) ont organisé ponctuellement des séances de travail ou des débats sur les discriminations ; ouverts au-delà du cercle de militants.

⁵ - Le discours de Martine Aubry lors des Assises de la citoyenneté du 18 mars 2000 appréhende les discriminations comme une atteinte au pacte républicain.

- Mise en place des Commissions Départementales d'Accès à la Citoyenneté (CODAC) (remplacés ultérieurement par les COPEC : Commissions pour la Promotion de l'Égalité des Chances et la Citoyenneté).

- Création du Groupe d'Études sur les Discriminations (GED) par une convention consultative le 15 avril 1999. Il se transforme par la suite en Groupe d'Études de Lutte contre les Discriminations (GELD) il a notamment en charge la mise en place du 114, numéro vert contre les discriminations et un rôle d'observatoire des discriminations. Le GELD a cessé ses activités le 30 juin 2005. Les informations sur les discriminations sont désormais disponibles auprès de la HALDE. Loi de mars 2006 sur l'extension des missions de la HALDE, création de l'Agence Nationale de la Cohésion Sociale et de l'Égalité des Chances.

- Création de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004. Elle a été officiellement installée le 23 juin 2005 par le Président de la République Jacques Chirac.

- L'engagement du Président de la République et du Premier ministre dans le domaine de l'intégration a été acté le 14 octobre 2002 lors d'un discours à Troyes.

- Le Comité Interministériel à l'Intégration (CII) du 10 avril 2003 précise l'engagement de l'État : « Accueillir dans de bonnes conditions les nouveaux arrivants rejoignant légalement notre pays, en particulier en leur proposant un véritable contrat d'intégration, soutenir les immigrés dans l'accès à leurs droits et la connaissance des devoirs, et enfin, lutter de façon renouvelée contre le racisme et la discrimination ».

⁶ Exception faite du Front National qui se situe dans le déni ou le renversement même du concept (« discrimination anti-blanc »).

-Les prochaines échéances électorales voient la création de commissions thématiques incluant les problématiques de discrimination (souvent sous une appellation plus large telle que « cohésion sociale », « questions de société », etc.) ou plus globales traitant de l'immigration.

-Les groupes parlementaires abordent les discriminations sous deux registres : la réaction à des « actualités » (UMP ou UDF) ou la construction de réponses aux propositions des groupes de la majorité pour les partis d'opposition.

A ce jour, **les organes représentatifs des partis politiques ne proposent pas, ou peu, de groupes de travail ad hoc**, réguliers et pérennes sur les discriminations, d'actions de sensibilisation, de qualification et de formation, voire même de positionnement sur le sujet. Si, dans certains cas, ces groupes se structurent, **ils n'ont pas encore eu la possibilité de diffuser des documents ou des ressources en direction des élus.**

Des associations d'élus qui viennent en appui

Pour agir efficacement, il est nécessaire de **disposer de ressources, d'informations**. A ce jour les principales associations nationales d'élus ne proposent pas encore de manière systématique des documentations, ressources ou formations relatives aux discriminations ou à la diversité.

Paroles et positions d'élus(e)s...

✓ « [...] une initiative a été prise par la Région Aquitaine : la création d'une commission à l'Association des Régions de France. Notre première réunion a eu lieu la semaine dernière : dix Régions françaises y étaient présentes. L'idée est d'avoir un échange des pratiques sur la lutte contre les discriminations au niveau interrégional et d'essayer de créer une meilleure lisibilité sur les actions que l'on peut mettre en œuvre. »

Mais des initiatives se développent afin d'appuyer les élus. On peut citer à ce titre :

-L'action de l'Association des Maires de France (AMF) qui consiste à mettre en ligne régulièrement des informations sous forme de synthèse des actualités nationales (ex : préfiguration et constitution de la Halde).

-L'Association des Régions de France (ARF) a ouvert une commission de travail rassemblant aujourd'hui une demi-douzaine de Régions sur les problématiques de l'égalité et des discriminations afin de mutualiser les échanges et les initiatives entre conseils régionaux. En outre ces Régions souhaiteraient à terme que l'ARF les accompagne et inscrivent une prise de position officielle.

-Le développement des initiatives prises par l'Association des Maires Villes et Banlieues de France (AMVBF) de séminaires conjoints avec le CNFPT et le FASILD pour sensibiliser les élus et **permettre des échanges et la constitution de ressources.**

Paroles et positions d'élus(e)s...

✓ Comme la transversalité est encore naissante au sein de notre exécutif, la mise en œuvre des préconisations prendra du temps et l'on sait que la mobilisation des acteurs et la mutualisation des actions restent difficiles à organiser. Des réponses ont pu être construites dans les différentes politiques conduites par notre collectivité grâce à la sensibilisation de l'ensemble des acteurs et parce que l'on nous a aidé à nous poser les « bonnes » questions. A ce titre, les échanges au sein de l'Association des Régions de France ont été précieux...

- ✓ *L'intérêt est de construire de manière professionnelle et dans la sérénité des processus qui vise à lutter contre les discriminations. Toutefois, les limites résident dans la faiblesse des moyens humains et financiers au regard des nombreuses difficultés de notre territoire et celles liées aux discriminations [systémiques].*
- ✓ *Mon ressenti est que la conscience du phénomène discriminatoire progresse mais que les politiques publiques piétinent, faute de réforme de l'action publique en général. 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.*
- ✓ *Cette question [des discriminations] a pu susciter des résistances 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.*
- ✓ *« La société ne sécrète pas 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.*

QUELS ENJEUX ?

Se placer sur le terrain de la légalité et de la responsabilité sociale

Paroles et positions d'élus(e)s...

- ✓ *« Comment le droit peut-il retrouver sa fonction de menace crédible ? Aujourd'hui, le droit de l'anti-discrimination ne fonctionne pas, ou mal, car il est très peu utilisé. Il ne joue pas son rôle d'information, puisque la plupart des personnes discriminent sans le savoir ; il ne joue pas son rôle de dissuasion, en faisant prendre conscience que ce n'est pas très bien de discriminer et en incitant à cesser, et surtout, il ne joue pas son rôle de répression, qui a la même fonction de dissuasion. [...] Il y a donc aujourd'hui un espace vierge ».*

La lutte contre les discriminations est encore trop souvent vécue comme un acte citoyen de militant engagé. Ceci a souvent pour conséquence un risque de jugements moraux dont on pourrait s'affranchir par quelques actions de communication, montrant ainsi que l'on est dans « le camp des bons ». Ce positionnement ne permet pas de lutter véritablement et en profondeur contre un dysfonctionnement largement ancré dans l'organisation de notre société à tous les niveaux (éducation, logement, emploi, santé...). Il est essentiel de bien **situer la lutte contre les discriminations sur le terrain de la légalité et d'en rappeler les enjeux en terme de progrès et de responsabilité sociale.**

Le risque pour la cohésion sociale devient une évidence. Comme l'environnement est clairement devenu un sujet incontournable du fait d'une prise de conscience de l'opinion, **la responsabilité sociale** est en passe de suivre le même chemin.

Paroles et positions d'élus(e)s...

- ✓ *« Le rôle de l'élus est très simple : il est d'appliquer, auprès de la population qu'il représente, que ce soit au niveau local ou national, les valeurs de la République.*

Parmi ces valeurs, il y a l'égalité. [...] Et cette notion d'égalité est importante : nous sommes dans un État de droit. La première chose est de respecter les règles que nous nous sommes données. Il me semble que l'arsenal législatif et juridique français est suffisamment important pour que nous puissions l'utiliser dans le sens républicain qui est le nôtre. »

- ✓ La lutte contre les discriminations n'est pas l'insertion et les discriminations interrogent fortement le modèle républicain. Cela nécessite d'apporter à la fois une réponse coercitive ainsi que préventive.

A QUEL NIVEAU AIDER LES ÉLUS ?

Compte tenu des constats relevés précédemment, l'apport aux élus, dans le cadre de la prévention et de la lutte contre les discriminations, s'inscrit dans des approches visant :

A s'impliquer et à porter collectivement la problématique

L'analyse des intentions affichées et des actions engagées, en terme de prévention et de lutte contre les discriminations, à travers l'étude des contenus des contrats de ville, des plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations raciales ou encore de la participation des collectivités aux COPEC (Commissions pour la Promotion de l'Égalité des Chances et la Citoyenneté), met globalement en lumière **un engagement encore limité, en dépit de quelques actions visibles et remarquables et un difficile passage de l'intention à l'action.**

Les **élus sont peu considérés et se considèrent peu, comme un public cible de l'action.** Ainsi l'examen des programmes d'actions des plans territoriaux montre qu'un tiers des plans propose des actions en direction des élus et/ou de la collectivité. Ces actions relèvent le plus souvent d'une dynamique de sensibilisation (organisation de temps de débat en présence d'un tiers, mise en place de groupes de travail...) ou d'une implication dans le processus de décision (désignation d'élus relais). La formation des élus est encore rarement identifiée comme un enjeu.

Des **élus engagés dans des actions de lutte contre les discriminations ont pu parfois se sentir isolés au sein même de leur collectivité.** Le portage de cet enjeu demeure encore souvent le fait d'un ou de quelques élus. L'action dans le domaine de la prévention des discriminations doit être travaillé et partagé par la collectivité pour porter l'action de façon transversale aux différentes délégations et dans la durée. Il en va de l'efficacité de l'action dans la durée (pérennisation) mais aussi au regard des fondements de celles-ci (démarche systémique).

Les actions de lutte contre les discriminations, si elles sont renvoyés à la seule responsabilité d'un ou de quelques élus, souvent mobilisés sur des convictions personnelles, ne pourront pas à terme modifier le système d'acteurs et les modes d'intervention des collectivités. L'enjeu est donc **d'élargir le cercle des élus pour permettre un portage collectif de cette politique par la collectivité.**

Il importe de **soutenir les élus s'impliquant dans une politique de non-discrimination.** Ce soutien peut se situer à différents niveaux :

- Sensibiliser et mobiliser plus largement un maximum d'élus de la collectivité concernée, par l'organisation de temps d'échanges en interne, par la mise à disposition d'argumentaires adaptés, par des temps de formation, par la restitution collective des connaissances et de diagnostics.

-Mettre en perspective les démarches engagées, à l'échelle nationale, régionale ou inter-régionale par la participation à des groupes d'échanges et de travail et la mise à disposition d'outils.

-Valoriser les actions conduites en partant de la présentation des expériences portées par quelques uns. Il s'agit de donner à voir les connaissances produites et les possibles en situant leurs conditions de réalisation et leurs limites.

-Soutenir les actions et les acteurs par une dimension incitative (soutien financier, mise en valeur des actions, label...).

Paroles et positions d'élue(s)...

- ✓ « Je crois également que nous, élus, devons être déterminés dans l'action pour agir contre toutes les discriminations ».
- ✓ « Je ne suis pas toute seule : il y a dans la salle une collègue [...] qui s'est investie également. Nous avons eu également la chance d'avoir toute une équipe dynamique autour de nous, d'avoir aussi passé, par la suite, une convention avec le pôle départemental⁷, qui nous a été d'un apport précieux. Je pense que c'est en mutualisant, en mobilisant un maximum de personnes à cette juste cause que l'on y arrivera ; l'on ne peut pas le faire en restant seul dans son coin, en dépit de sa bonne volonté et de son envie d'agir. »

À parfaire leur pilotage politique

Les plans territoriaux de lutte contre les discriminations présentent le **portage politique comme un élément primordial** conditionnant la mise en œuvre d'un plan. « Les plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations dans l'emploi font l'objet d'un portage politique fort. » Ils sont « impulsés et pilotés par les élus locaux ».

Or, on constate encore que **l'impulsion de ces plans est encore très portée par la sphère technique**, souvent par quelques techniciens particulièrement volontaires.

A développer leur communication sur cette question

La communication sur les discriminations est loin d'être seulement un moyen de rendre compte des actions menées. Elle est **une action à part entière dans la mesure où elle permet de libérer une parole, de positionner la lutte contre les discriminations comme un enjeu public, légitime**. Elle constitue déjà pour les populations qui en sont victimes, la reconnaissance publique de ce qu'ils vivent et un début de réparation.

De fait, l'investissement de ce champ par les collectivités apparaît encore très variable et peu lisible.

Quelle communication un élu local souhaite-t-il faire de cette reconnaissance et des démarches engagées en matière de prévention et de lutte contre les discriminations ?

Cette question **mérite une réflexion des élus car elle est une dimension à part entière de la stratégie à définir**.

Paroles et positions d'élue(s)...

- ✓ « La communication pour lutter contre les discriminations, je l'ai prise comme cheval de bataille. C'est le rôle du maire. Le meilleur moyen de lutter et de communiquer contre les discriminations est que le maire s'investisse sur le terrain et mette en place une politique permettant d'afficher clairement les moyens qu'il met en œuvre pour lutter contre les discriminations. Nous en parlions récemment avec mes collègues : il s'agit de lutter dans le domaine de la recherche de travail, de

⁷ Il s'agit ici du centre de ressources politique de la ville en Val d'Oise.

l'accès au logement, bien que ce ne soit pas toujours facile. [...] Enfin, la communication doit passer par une communication institutionnelle, pour dire haut et fort que tout le monde veut s'engager dans cette lutte contre les discriminations : d'abord l'État, qui doit le dire davantage qu'il ne le fait pour l'instant. Mais il faut aussi en faire prendre conscience aux élus territoriaux. »

Au-delà de l'aspect informatif, l'échange qui en résulte peut permettre le réajustement du contenu des actions. C'est ce qui a pu être observés pour les collectivités qui s'engagent dans un plan territorial de lutte contre les discriminations dans lequel elles sont amenés à définir l'organisation du plan qui comporte des actions de court, moyen et plus long terme, s'inscrivant dans une démarche de capitalisation et d'échanges des actions menées.

A équilibrer actions d'interpellation et actions à plus long terme sur les systèmes

Les élus font souvent le choix d'un axe privilégié d'intervention (emploi, accès aux stages...) et se **positionnent encore peu sur la totalité des champs où ils peuvent agir**. De plus, dans de nombreux cas, les collectivités affichent comme un enjeu majeur la question de la lutte contre les discriminations, mais elles se positionnent sur le principe et leur intervention repose sur des **interpellations à l'action en direction des autres acteurs**, notamment des acteurs économiques.

Le registre de l'interpellation sur les enjeux (dimension « parole publique ») ou encore celui du rappel à la loi sont majoritairement mobilisés. Celui d'incitateur et/ou de pilote des politiques publiques et, la dimension d'employeur nécessitent plus de temps et des moyens, en terme de connaissances, d'appui et d'accompagnement.

Nombre de collectivités, après des phases de diagnostic, de concertation, de définition d'orientations apparaissent encore démunies pour construire des orientations concrètes et un plan d'action inscrits dans la durée.

Il est parfois demandé aux élus d'agir de manière visible, avec des effets rapides. C'est méconnaître la réalité des discriminations et des modes d'action dans ce domaine qui, au-delà de l'expression d'une volonté, demande du temps, de la formation et d'agir sur les processus et les représentations. Le **portage politique** apparaît, dans le domaine des actions visant à prévenir les discriminations, comme **un enjeu majeur** dans la mesure où il permet une reconnaissance de la réalité des difficultés au niveau de la parole publique, une inscription dans la durée. Ce qui n'était pas toujours identifié au début de l'action.

C'est pourquoi **les plans d'action combinent des actions de court terme** (information, sensibilisation, écoute...) **et des actions de moyen et long terme pour agir sur les processus producteurs des discriminations.**

Paroles et positions d'élus(e)s...

- ✓ *Les effets d'annonces ne suffisent plus, il faut agir ! L'élus(e) 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.*
- ✓ *La communication doit surtout porter sur le travail réalisé et joue un rôle central dans l'action menée, mais il s'avère que cela n'est toujours pas simple à maîtriser.*
- ✓ *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 d'avoir un affichage symbolique fort qui s'inscrit dans la durée. Nous essayons*

d'instaurer une sorte de « locomotive politique » qui doit conforter ses engagements et convaincre !

- ✓ *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 aussi tous les services sont concernés.*
- ✓ *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, tel le Contrat Urbain de Cohésion Sociale.*
- ✓ *L'héritage d'une grande structure administrative 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. Tous ces travaux - et surtout celui de la formation des acteurs et des agents - restent les grands enjeux pour faire avancer ces dossiers...*

COMMENT AIDER LES ELUS ?

Capitaliser et diffuser les « bonnes pratiques »

Les élus ont été amenés à construire des réponses adaptées aux enjeux identifiés sur le territoire.

L'analyse des initiatives déjà conduites fait apparaître le besoin et **la nécessité d'appuyer les acteurs déjà impliqués** pour consolider la mise en œuvre des actions tout en **essaimant** auprès de ceux qui ne se sont pas encore saisis de la question, **en diffusant les « bonnes pratiques » et les outils déjà construits**.

Il est important qu'ils puissent disposer, pour leur réflexion, d'actions initiées par d'autres élus et collectivités. Tous les acteurs s'accordent sur la nécessité de mobiliser les élus, soit par des temps d'échange : en faisant intervenir des élus ayant déjà engagé une action pour inciter les autres. Il s'agit de « donner à voir », sachant par ailleurs que les élus jouent un rôle de « transmission » et de « diffusion » important.

Paroles et positions d'élus(e)s...

- ✓ *« Toutes les expériences, aussi modestes soient-elles, méritent d'exister et d'être dupliquées, s'il en est besoin. C'est à travers le maillage de ces réseaux que vous mettez en place dans votre secteur et les expériences qui sont présentées au cours de cette journée que nous pourrions créer un répertoire et, si possible, continuer. »*
- ✓ *« [...] une expérience partagée serait souhaitable : par exemple, un lieu où, régulièrement, se rencontreraient les élus, les collectivités locales pour faire le point sur ces types d'actions. »*
- ✓ *« Nous avons mis en place des chartes de cohésion, dans le cadre de la commande publique, en imposant les luttes contre l'exclusion, en leur faisant valoir la nécessité d'avoir un plan de recrutement dans le cadre de leurs interventions. »*

Outiller et accompagner les élus

Il semble nécessaire pour permettre aux élus et collectivités d'optimiser leurs pratiques ou d'en initier de nouvelles, de leur **donner les moyens de disposer d'outils et/ou d'ingénierie** susceptible de les accompagner dans leurs démarches.

Quand une collectivité fait le choix d'agir dans le domaine de la prévention des discriminations, il convient d'accompagner sa démarche, en l'aidant, d'une part, en terme de communication et, d'autre part, en terme d'actions à mettre en œuvre. C'est le portage politique qui est important, non en tant que tel, mais dans les effets qu'il peut avoir. Il s'agit donc en terme de communication d'aider à identifier les « bons » publics, de prévoir des communications conjointes avec les structures et établissements publics dont c'est l'objet, de concevoir des modes de restitution de l'action adaptée (laisser le temps de l'expérimentation, donner le droit à l'erreur, éviter le caractère vertueux).

L'enjeu dans le cadre de l'action de prévention des discriminations est celui d'une action pertinente, inscrite dans la durée et porteuse de changements dans les pratiques professionnelles et les modes de gestion des Ressources Humaines.

C'est donc à ces **différents niveaux qu'il faut accompagner les collectivités**. Concrètement il s'agit, par des démarches de formation et d'accompagnement des référents en charge de ce sujet, de les aider à faire connaître leur action, à mettre en œuvre des actions pour une part visible (relevant de l'action immédiatement identifiable) et d'autre relevant de transformations sur le long terme.

Créer des outils pédagogiques pour animer un débat public

Dans ce domaine, des initiatives ont déjà permis des avancées dans la mise à disposition d'outils formalisés, de ressources. On peut citer :

- Le séminaire du 8 décembre 2005, organisé à Lormont, par l'AMVBF, la ville de Lormont, la délégation régionale du CNFPT sur : « *Élus et villes contre les discriminations ethno-raciales pour l'accès de tous à l'emploi et à la formation* ».
- La capitalisation des plans de lutte *Agir contre les discriminations dans les ZUS : L'apport des plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations sur le marché du travail (2001-2006)* DIV-FASILD.
- Le bilan des contrats de ville 2000-2006 du FASILD sur la prise en compte des problématiques d'intégration et de prévention de lutte contre les discriminations.
- Le séminaire, du 4 octobre 2006, « *Agir contre les discriminations, l'engagement des élus des collectivités territoriales* ».

La présente note du Réseau Ressources pour l'Égalité des Chances et l'Intégration (RECI), les fiches d'expérience, la note d'Olivier Noël et Suzanna Dukic sur « *l'engagement des élus et des collectivités territoriales – Etat des savoirs sur la discrimination dans la fonction publique* » et le contenu du séminaire, du 4 octobre 2006, « *Agir contre les discriminations, l'engagement des élus des collectivités territoriales* » sont autant d'apports pour l'action.

Plus globalement, la Convention FASILD/CNFPT vise à renforcer les collaborations pour une mise à disposition des acteurs locaux de ressources (connaissance, dossiers d'informations, formations...).

Paroles et positions d'élus(e)s...

- ✓ *Des mobilisations certes mais des nécessaires implications renforcées avec des diversités dans les situations locales... « [...] nous nous heurtons, sinon à une certaine réticence, du moins à un soutien très modeste de la part des services de l'État. »*
- ✓ *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...*

- ✓ *Nous nous interrogeons sur l'opportunité de mettre à contribution l'Observatoire départemental de l'action sociale.*
- ✓ *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.*
- ✓ *Le service Prospectives et Plan a d'abord été chargé de repérer ce qui existe sur la question et de faire un état des lieux des actions menées en région. Ces ressources permettent aux élus et aux agents impliqués sur cette thématique de s'informer et de réfléchir sur le sujet.*
- ✓ *Pour approfondir ma connaissance, j'assiste régulièrement à des réunions et colloques portant sur le thème.*
- ✓ *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.*
- ✓ *Il n'y a aucune évaluation des effets des dispositifs sur les discriminations (les font-ils diminuer, ont-ils un effet neutre voire contre productif ?)*
- ✓ *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. Je citerais 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.*
- ✓ *La participation au programme européen Equal 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.*
- ✓ *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.*
- ✓ *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.*

BOÎTE À OUTILS

BOUCHER Manuel Dir. : Discriminations et ethnicisation – Combattre le racisme en Europe. Editions de l'Aube, 2006, « Des stratégies municipales d'intégration et de lutte contre les discriminations : une étude de cas autrichienne », pp. 330-349.

CALVÈS Gwénaële : Renouveau démographique de la fonction publique de l'État : vers une intégration prioritaire des Français issus de l'immigration? Paris, La Documentation française, 2005, 76 p.

Collectif : Lutte contre les discriminations à l'emploi, comprendre, prévenir, agir, Evry, Centre de ressources politique de la ville en Essonne, 2005, 51 p.

Collectif : Agir sur un territoire et promouvoir l'égalité – Actes des Assises régionales sur la prévention des discriminations raciales au travail du 23 avril 2004 à Thionville, Thionville, CVAT, 2005, 38 p.

Collectif : Le racisme à l'œuvre, *Hommes et Migrations*, n°1211, janvier-février 1998

Conseil Général 54 : Guide de mise en œuvre des clauses d'insertion, 16 p.

COSTA-LASCOUX Jacqueline (direction) : République et particularismes, *Problèmes politiques et sociaux*, n° 909, février 2005, 119 p.

CRDSU : Lutte contre les discriminations raciales dans l'emploi : repérer, prévenir et agir, synthèse de l'atelier régional du 11 mars 2005, 8 p.

DAADOUCH Christophe : La commune et les étrangers, Paris, Editions du Moniteur, 2004, 176 p. (Les guides juridiques de la Gazette)

DIV, DPM, FASILD, DGEFP, ANPE, MISSIONS LOCALES : Plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations sur le marché du travail, Monter un plan d'action et l'évaluer, premiers éléments pour un guide méthodologique, séminaire du 17 juin 2004, 53 p.

DIV, FASILD, Agir contre les discriminations dans les ZUS : L'apport des plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations sur le marché du travail (2001-2006), Juillet 2006, 169 p.

D'UN MONDE A L'AUTRE, MARONGIU Omero : Collectivités locales et associations culturelles en droit français. L'exemple de la pratique de l'islam, janvier 2005, 96 p.

FASILD Bilan des contrats de ville 2000-2006. Présentation au CA du FASILD le 22 septembre 2006, 21p.

FORRAY Jean-Baptiste : Lutte contre les discriminations. Les collectivités donnent l'exemple, La Gazette des communes, n°25/1843, 19 juin 2006, pp. 24-31.

GORGEON Catherine : Les élus locaux et l'intégration des populations immigrées, *VEI Enjeux*, n°125, juin 2001, pp. 56-70

GOTMAN Anne : Villes et hospitalités : Les municipalités et leurs étrangers, Paris, Maison des sciences de l'homme, 2004, 492 p.

Lutter contre les discriminations raciales sur le marché du travail, volume 1 & 2, DIV, DPM, DGEFP, FAS, septembre 2000.

Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement : Plan d'action en faveur de l'emploi des jeunes des quartiers sensibles : instructions DGEFP n°2005-46 du 23 décembre 2005. Paris, Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, 2005, 8p.

Observatoire régional de l'Intégration et de la Ville : Discriminations raciales au travail : éléments de compréhension et d'action, Strasbourg, ORIV, juin 2005, 45 p.

Observatoire régional de l'Intégration et de la Ville : Etrangers et immigrés en Alsace : guide pour comprendre et agir, Strasbourg, ORIV, septembre 2005, pm.

PAU-LANGEVIN Georges : Guide pratique des étrangers : Le droit – Les démarches, Paris, Sofiac, janvier 2004, 288 p., bibliogr. 2 p.

Pôle de ressources départemental Ville et développement social Val d'Oise : Lutter contre les discriminations. Guide à l'usage des acteurs de proximité, juin 2005, 45 p.

SIMON Patrick : Qu'est-ce qu'une politique de lutte contre les discriminations ? *Recherche sociale, juillet-septembre 2004, n°171*, pp.6-14.

TULET Jean : Une place pour chaque jeune, le pari des missions locales. Paris : Le Cherche midi éditeur ; Paris : Dexia éditions, 2005. 249 p. (Documents).

VERSINI Dominique : La diversité dans la fonction publique, La Documentation française, décembre 2004, 52 p.

WEIL Patrick : La République et sa diversité – immigration, intégration, discriminations, Paris, Seuil, La république des Idées, 2005, 111 p.

Sites Internet :

<http://www.reseau-reci.org>

<http://www.halde.fr>

<http://www.fasild.fr>

<http://www.stop-discrimination.info>

<http://www.social.gouv.fr/htm/dossiers/dpm/ladpm/presentationdpm.htm>

http://www.ville-et-banlieue.org/doc/colloque_discrimination_lormont.doc

<http://www.ville.gouv.fr/infos/dossiers/ressources.html>

<http://www.ville.gouv.fr/infos/dossiers/discriminations.html>

<http://i.ville.gouv.fr>