

La prévention et la lutte contre les discriminations dans les contrats de ville

Le Réseau RECI propose, par le biais de cette note, des apports méthodologiques visant la prise en compte de la dimension prévention et lutte contre les discriminations dans les nouveaux contrats de ville.

En effet, depuis 2006, le Réseau RECI (Ressources pour l'Égalité des Chances et l'Intégration, présentation à la fin du document) effectue un travail de capitalisation des expériences de collectivités engagées dans la prévention et la lutte contre les discriminations, qui a donné lieu à plusieurs publications¹. Cette note s'inscrit dans le prolongement de ces travaux à des fins d'outillage des contrats de ville 2015 – 2020.

Elle est complétée par une bibliographie « lutte contre les discriminations et politique de la ville »².

Éléments de contexte

Réaffirmée dans le cadre de la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014, la politique de la ville rappelle qu'elle s'inscrit dans une logique de retour à une égalité entre les territoires et d'accès aux droits des habitants qui y résident.

Faisant le constat que les territoires en politique de la ville, en dépit des actions menées depuis plusieurs années, sont marqués par des inégalités persistantes, la loi précise que la politique de la ville notamment « ...concourt à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la politique d'intégration et à la lutte contre les discriminations dont sont victimes les habitants des quartiers défavorisés, notamment celles liées au lieu de résidence et à l'origine réelle ou supposée. »³. La lutte contre les discriminations, tout comme l'égalité entre les femmes et les hommes, font partie des enjeux transversaux et structurants des nouveaux contrats de ville.

Ainsi, il s'agit notamment de promouvoir une **politique territorialisée de prévention des discriminations** au sein des contrats de ville, dans l'objectif de garantir l'égalité de traitement de tous les habitants. La lutte contre les discriminations devra donc être une dimension des projets de territoire, et à terme, chaque contrat de ville devra disposer d'un plan territorial de lutte contre les discriminations.

Dans cette perspective le Commissariat Général à l'Égalité des Territoires (CGET) a été amené à produire notamment un cadre de référence sur la question de la lutte et de la prévention des discriminations.

¹ Disponibles sur le site du Réseau RECI : www.reseau-reci.org

² Disponible sur le site du Réseau RECI : www.reseau-reci.org

³ Loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine.

Éléments issus du cadre de référence

Le cadre de référence de la lutte contre les discriminations rédigé dans le cadre de l'élaboration des contrats de ville rappelle que « *la discrimination est un délit sanctionné par la loi qui touche aux fondamentaux de la République et à la question de l'accès aux droits* »⁴. Sachant qu'une discrimination est une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi⁵ dans un domaine visé par la loi, et à situation comparable.

L'objectif d'une action dans ce domaine est de garantir l'égalité de traitement de tous les habitants par une démarche de prévention des discriminations et de réduction des « risques » de discrimination. Le cadre de référence met en avant le fait que si l'action doit porter sur la dimension juridique des discriminations en mettant en œuvre des actions d'appui aux victimes, les actions relèvent majoritairement du champ des discriminations systémiques. « *La discrimination systémique n'est ni explicite, ni volontaire, ni même consciente ou intentionnelle, mais relève le plus souvent d'un système de gestion fondé sur un certain nombre de présupposés, le plus souvent implicites, quant aux divers groupes et comprenant un ensemble de pratiques et de coutumes qui perpétuent une situation d'inégalités à l'égard des membres du groupe cible* »⁶.

A ce titre et au regard des éléments disponibles, il apparaît nécessaire de mener un travail sur le poids des stéréotypes et des préjugés. Les stéréotypes sont des représentations sociales relevant d'un processus de catégorisation. Ce sont des croyances, des idées, un ensemble de convictions socialement partagées sur les caractéristiques des groupes et de leurs membres. Il relève le plus souvent d'une opinion toute faite portée sur un groupe de manière extrêmement simplificatrice, à titre permanent et généralisée à tous les membres du groupe. Le préjugé quant à lui se fonde sur un ou plusieurs stéréotypes, et aboutit à un jugement de valeur généralement dépréciatif. La production des discriminations est souvent la conséquence d'une non prise de conscience de ces mécanismes. Or c'est un processus complexe qui, au-delà d'affecter les actes de chacun, impacte les actions menées et plus globalement les politiques publiques.

L'action doit plus particulièrement cibler les discriminations liées à l'origine réelle ou supposée ainsi qu'à l'adresse du fait de leur primauté dans les vécus discriminatoires mis en avant par les habitants des quartiers. Par ailleurs et compte tenu des autres enjeux transversaux inscrits au titre du contrat de ville, à savoir la jeunesse et l'égalité entre les femmes et les hommes, il s'avère pertinent de croiser l'approche par l'origine et l'adresse avec les critères du genre et de l'âge.

Le cadre de référence sur l'égalité entre les femmes et les hommes⁷ rappelle que l'égalité entre les femmes et les hommes est un droit fondamental inscrit dans la Constitution Française. Cette démarche d'égalité entre les femmes et les hommes doit leur permettre d'être égaux en droits, en choix et opportunités. En effet, il ne s'agit pas que femmes et hommes deviennent « identiques ». Le projet est de créer une société où elles et ils peuvent librement choisir et vivre leur vie (familiale, professionnelle, citoyenne, etc.) sans que leur sexe conditionne leurs droits, choix, opportunités et intégrité physique. Il sera nécessaire d'objectiver ces inégalités par la production de données sexuées, le développement d'un plan d'action et l'évaluation des actions mises en œuvre.

Compte tenu de la difficulté à objectiver les discriminations notamment liées à l'origine, le cadre de référence souligne également l'intérêt d'un travail avec les habitants des quartiers. Aussi, il convient de chercher à mobiliser les habitants, via en particulier les conseils citoyens⁸ afin notamment d'identifier les situations vécues.

⁴ <http://www.ville.gouv.fr/IMG/pdf/cadre-de-referance-discrimination.pdf>

⁵ Loi n° du 16 novembre 2001 et pour aller plus loin (liste des critères) :

<http://www.defenseurdesdroits.fr/fr/competences/missions-objectifs/lutte-contre-les-discriminations>

⁶ Legault, Marie-Josée, 2002, La situation des groupes cibles sur le marché du travail au Québec et au Canada. Dans *Équité et emploi – équité salariale*. Recueil de textes sous la direction de Marie-Josée Legault Québec Télé-université, p.34

⁷ <http://www.ville.gouv.fr/IMG/pdf/cadre-de-referance-egalite-femmes-hommes-contrat-de-ville.pdf>

⁸ http://www.ville.gouv.fr/IMG/pdf/conseils_citoyens_-_le_cadre_de_referance_2_.pdf

L'ensemble des actions visant à répondre à ces enjeux doit relever d'un plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations, partie intégrante du contrat de ville. Sur la base des enseignements issus des plans de lutte mis en œuvre antérieurement, il est proposé de recourir à une démarche adaptée susceptible de permettre de limiter ces risques, à savoir une « approche intégrée ».

L'approche intégrée

Entérinée par la quatrième Conférence Mondiale des Nations Unies sur les Femmes (Pékin, 1995), l'approche intégrée consiste en « *la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision afin d'atteindre l'égalité réelle de traitement dans tous les domaines de la vie (logement, éducation, services publics⁹...* ». Cela implique la prise en compte des besoins, des intérêts, des compétences et des aptitudes à tous les stades d'évolution des politiques et de leur mise en œuvre.

En fait, l'approche intégrée s'apparente à une approche de droit commun dans la mesure où elle suppose d'interroger toutes les actions menées à l'aulne du risque de discriminations.

Pour autant, et afin de résoudre les inégalités relevées et persistantes, cette approche peut nécessiter, parallèlement, la mise en œuvre de mesures spécifiques en faveur de personnes (femmes, immigrés ...), dans des domaines particuliers (accès aux droits...), sur une période déterminée en vue de réduire les écarts persistants. Ces actions s'inscrivent dans une logique de rattrapage.

En fait, l'approche intégrée ne se préoccupe pas de l'intentionnalité des actes mais se concentre sur les effets des discriminations et les processus qui les produisent et donc les pratiques professionnelles.¹⁰

Il s'agit donc :

- d'une part d'identifier ce qui dans les procédures, les process, est porteur de discriminations, en particulier systémiques, ou encore d'inégalités,
- et d'autre part de s'assurer que les politiques publiques mises en place, les actions ne créent pas de discriminations ou d'inégalités.

Approche intégrée de l'égalité dans le cadre des contrats de ville

Cette approche appliquée au contrat de ville peut se décliner en plusieurs étapes qui sont présentées ci-dessous.

1. Se doter d'une stratégie

Mettre en œuvre une approche intégrée suppose de définir une stratégie avec l'ensemble des acteurs concernés. L'élaboration d'une stratégie n'est pas évidente à définir, chaque situation locale étant singulière. Cette démarche repose sur des adaptations pour saisir les opportunités. La conduite de projet peut se faire en marchant et en s'adaptant aux problématiques et ainsi modifier son approche suivant les attentes des partenaires.

Fort des constats réalisés sur différents territoires, il est possible d'identifier différentes composantes pour élaborer collectivement la stratégie à mettre en œuvre.

- Mobiliser les acteurs

Il faut nécessairement s'adapter aux jeux d'acteurs en trouvant des « alliés », des « complices », des « passeurs ». Cela suppose au préalable une bonne connaissance des acteurs.

⁹ http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/gender-mainstreaming/index_fr.asp

¹⁰ Note de cadrage Prévention des discriminations et collectivités (2012), Réseau RECI

- Prendre en compte la situation sociale et économique du territoire

Chaque territoire est spécifique et possède une histoire par rapport à la problématique des discriminations. Il est donc indispensable de contextualiser la situation au regard du territoire pour répondre au mieux aux besoins de chacun et afin de s'inscrire dans les politiques publiques locales. Cela suppose d'établir en premier lieu des éléments de diagnostic quantitatifs ou qualitatifs, en fonction des données et sources disponibles.

- Exprimer une volonté et un engagement politiques

Un positionnement politique fort et engagé face à cette question est indispensable dans un souci de lisibilité / visibilité de la parole publique. Le portage politique doit être réalisé par l'ensemble des élus et par le Préfet dans un souci de cohérence par rapport à un enjeu qui ne fait toujours pas l'unanimité et une difficulté souvent à l'objectiver. Il y a un réel enjeu de co-construction de la politique publique locale. Les discriminations étant un délit sanctionné par la loi et une atteinte au principe républicain d'égalité, les élus-es et les acteurs représentant l'Etat doivent être en mesure de relayer ces aspects et d'être porteurs du droit (parole publique).

- Organiser le pilotage politique et technique

Il est nécessaire d'avoir un discours commun et partagé en lien avec le portage politique, parce qu'il est important de rappeler le caractère délictueux des discriminations et la mise en cause du pacte social (principe d'égalité). Il apparaît que l'action dans le domaine de la prévention et de la lutte contre les discriminations relève d'un principe de conviction à réaffirmer sans cesse tant par les porteurs du contrat (collectivités comme Etat) que par celles et ceux qui vont en assurer l'animation et la mise en œuvre.

Ainsi il incombe aux services de l'Etat, via notamment l'identification de référents, de vérifier que la prévention des discriminations est bien prise en compte sous l'angle de l'approche intégrée et traduite dans des actions spécifiques dans le cadre du contrat de ville mais aussi plus directement dans des actions proposées à ce titre.

- Rendre visible l'organisation et l'effectivité du fonctionnement.

Il s'agit d'être toujours vigilant à la visibilité et l'effectivité de l'approche intégrée dans l'organisation. En effet, sous couvert de la transversalité, le risque est de constater une dilution de cette politique dans le temps.

Cela peut se traduire par une vigilance en termes de gouvernance interne aux organisations. Chaque organisation interne est différente. Et une des difficultés identifiées dans les expériences déjà menées s'apparente à cette organisation. Autrement dit, quel niveau, dans la hiérarchie, prend en compte cette thématique. Est-elle rattachée à la direction générale des services ? Qui a l'autorité pour mener cette politique transversale ? Qui est le pilote ? Autant de questions qu'il est nécessaire de se poser dès le départ afin de permettre la reconnaissance de la mission, la visibilité dans l'organisation et le portage stratégique du sujet des discriminations.

- Gérer le temps et la temporalité

Mener une approche intégrée suppose de s'inscrire dans la durée. Tous les acteurs ne fonctionnent pas selon la même temporalité. Le système d'acteurs est complexe. Lorsque l'on s'inscrit dans ce type de démarche, il faut également accepter de prendre du temps, d'autant plus lorsque l'action menée vise un travail en lien avec des habitants, des usagers... L'action est donc à inscrire dans la durée.

2. S'inscrire dans un processus d'acculturation par rapport aux discriminations

Parallèlement à la définition claire du projet politique, il est nécessaire, pour la collectivité et les services de l'Etat, d'engager un processus d'acculturation par la formation des élus-es et des

techniciens-nes mais aussi des porteurs de projet, afin que s'installe une véritable culture commune sur cette question de la prévention des discriminations.

S'accorder sur ce qui doit être pris en compte est un préalable avant toute action. Plus que dans tout autre domaine, il apparaît en effet nécessaire avant de s'engager dans une approche intégrée de s'accorder sur ce dont on parle quand on parle de discriminations. L'enjeu est d'acquérir des références professionnelles et culturelles partagées.

Il s'agit donc de prendre le temps collectivement de définir les objets de travail, de déconstruire les stéréotypes et les représentations pour ensuite s'inscrire dans une égalité de traitement effective.

Les acteurs associatifs et, plus globalement les porteurs de projet, devront être accompagnés, outillés, formés pour permettre une appropriation de cette question dans les actions et afin de favoriser l'expression des habitants sur cette problématique.

3. Objectiver les situations

Plus que dans d'autres domaines, il apparaît important d'objectiver l'existence des situations de discriminations. Pour autant le recours aux statistiques est inadapté compte tenu de l'interdiction de produire des données relatives à l'origine, sauf protocole d'enquête particulier réalisé par des organismes souvent nationaux¹¹. Il faut donc faire appel à d'autres démarches pour permettre de rendre lisibles et visibles les processus discriminatoires à l'œuvre.

Deux types d'actions sont souvent mobilisés dans ce domaine.

La première repose sur la réalisation de diagnostic territorial permettant à partir d'entretiens avec les acteurs locaux et/ou les habitants du territoire d'identifier les pratiques à l'œuvre. Il s'agit de plus en plus souvent de démarches visant à prendre en compte la « parole des discriminés », notamment dans le cadre des contrats de ville via ou avec l'appui des conseils citoyens.

La question de la « parole des discriminés » est relativement récente pour différentes raisons. En effet, l'expression de cette parole suppose la reconnaissance et/ou la prise de conscience par les « victimes » des actes de discriminations dont ils sont objet, d'une part, et d'autre part, la validation du caractère délictueux de ces actes par la société dans son ensemble, sachant que souvent le « vécu discriminatoire » exprimé par les personnes est perçu comme non recevable, relativisé car n'ayant pas donné lieu à une plainte.

Différentes conditions doivent être réunies pour que cette parole s'exprime :

- la reconnaissance collective de l'enjeu au sein de la société (discours public, mise en place d'actions...),
- l'identification par les personnes que tels ou tels actes constituent un fait discriminatoire (c'est-à-dire la reconnaissance individuelle du fait discriminatoire) et qu'il est légitime de le revendiquer,
- la formalisation par ces personnes du vécu de la discrimination,
- la présence d'acteurs (professionnels et bénévoles) pouvant assurer un accompagnement des personnes et/ou la mise en œuvre d'actions afin de retravailler les contenus exprimés à l'occasion de cette parole.

Favoriser la « parole des discriminés » nécessite de reconnaître les personnes dans leur singularité et de déconstruire les représentations à l'œuvre.¹²

Il est également possible de recourir à un testing. Un testing, ou test de discrimination consiste à proposer, pour un même emploi, un même bien ou un service, deux candidatures ayant le même profil et qui ne diffèrent que par un critère relevant d'un processus discriminatoire (par exemple l'origine).

¹¹ On peut se référer dans ce cadre à l'Etude Trajectoire et Origine menée par l'INED et l'INSEE.

¹² http://www.arifor.fr/IMG/pdf/formation_territoire_11.pdf, page 113-121, article M. Maffessoli.

Cette étape donne à voir la situation du territoire et permet aux élus et aux services de l'Etat de s'approprier la question des inégalités et de mieux cerner les thématiques d'intervention pertinentes au regard des enjeux locaux mais aussi des systèmes d'acteurs et des opportunités existantes.

4. Construire un plan d'actions

Sur la base de ces éléments, il s'agit de construire un plan d'actions sachant que cela suppose de :

- Développer des actions concourant à la prévention des discriminations par une action plus générale sur les représentations, stéréotypes... Comme l'indique le cadre de référence, des actions visant la lutte contre le racisme, la lutte contre le sexisme, l'histoire et la mémoire de l'immigration et des territoires de la politique de la ville peuvent être soutenues et valorisées.
- Mettre en place des actions dédiées si nécessaire (renforcement de l'accès aux droits, prise en compte des « victimes », action de sensibilisation, action de formation...).
- De questionner chaque action du contrat de ville au regard de la dimension égalité de traitement ou non-discrimination. Cela permet d'anticiper sur les conséquences et permet dès lors d'interroger les processus et procédures. Cela questionne le système d'acteurs et s'attaque ainsi à la dimension systémique des discriminations.
- D'interroger les procédures et processus pour éviter tout risque de non-respect du principe d'égalité.

5. Evaluer et mesurer l'efficacité des actions

La question de l'évaluation est un enjeu central de toute politique publique et encore plus sur un sujet comme celui des discriminations, compte tenu déjà de la difficulté à faire la preuve des discriminations.

L'évaluation classiquement remplit trois finalités : connaître (la réalité d'une intervention, l'atteinte d'objectifs et ses effets), analyser (aide aux responsables politiques sur les réussites ou les échecs), décider (aide à la prise de décision, réorientation et adaptation).

Bien souvent, c'est une question qui n'est pas suffisamment réfléchie ou appréhendée en amont de l'action. Il apparaît nécessaire de créer un véritable co-pilotage sur cette question de l'évaluation, qui doit être absolument partagée par l'ensemble des partenaires sur le territoire. Evaluer suppose également, comme pour les autres sujets à évaluer, de disposer d'une définition claire des objectifs et des changements attendus.

Les travaux antérieurs dans ce domaine soulignent la récurrence des difficultés de l'évaluation liée à la question de la définition d'indicateurs pertinents. La difficulté réside dans le fait de créer des outils adéquats pour qualifier et quantifier les effets réels sur les pratiques professionnelles. Les habituels indicateurs quantitatifs ne peuvent rendre compte des résultats ou alors de manière partielle d'autant que l'action sur les représentations est toujours difficilement observable. Le plus souvent sont mis en avant exclusivement des indicateurs relatifs à la mesure de la réalisation d'action. Parfois un travail d'observation des transformations au niveau des pratiques est engagé.

Dans l'état actuel de la réflexion sur le sujet, l'évaluation est un chantier à ouvrir qui doit à minima répondre à un certain nombre d'exigences : faire partie intégrante de la stratégie d'action et ne pas faire l'objet d'une réflexion a posteriori, faire l'objet d'un co-pilotage (collectivité-État) et être partagée par l'ensemble des partenaires (groupes de travail, etc.). Aborder la question de l'évaluation implique de définir clairement quels sont les changements et résultats souhaités par la mise en place d'un plan ou d'une politique locale de prévention des discriminations.

Approche intégrée de l'égalité dans les contrats de ville : illustrations

Afin d'illustrer cette approche, il a semblé important de donner à voir quelques exemples de prise en compte des discriminations par le biais d'actions spécifiques et intégrées. Il a été retenu une approche par les trois « piliers » thématiques prescrits par l'Etat dans le cadre de l'élaboration des contrats de ville.

☛ Dans le domaine de la cohésion sociale

L'objectif affiché dans le cadre des contrats de ville est de réduire la pauvreté, tisser du lien social, renforcer la solidarité entre les générations, favoriser la réussite éducative, renforcer l'exercice de la citoyenneté et l'égalité réelle dans l'accès aux droits et aux services¹³.

Comment réinterroger les discriminations dans ce cadre en termes d'approche intégrée et d'actions spécifiques ?

- Approche intégrée
 - Porter une attention particulière dans le cadre des demandes de subvention à la mixité des publics et des activités et l'accès pour tous aux activités proposées...¹⁴
 - S'assurer que les structures d'aide aux victimes, la maison de la justice et du droit ... prennent en compte les victimes relevant du champ des discriminations.
 - Porter une vigilance particulière aux démarches dans le champ de l'orientation scolaire et donc la construction de parcours d'orientation compte tenu de la dimension fortement subjective des choix dans ce domaine, en diffusant une information adaptée à tous (enfants et parents) et en décortiquant collectivement les processus à l'œuvre lors des orientations (au niveau des enseignants) afin de comprendre les arguments mobilisés lors de l'orientation.
- Actions spécifiques :
 - Mettre en place un forum permettant de travailler sur les discriminations avec les jeunes. Faire travailler les jeunes autour de la question des stéréotypes à travers différents supports : théâtre, vidéo, etc...
 - Concevoir un accueil dédié (dans une logique d'accompagnement et d'orientation) pour les personnes victimes et/ou se considérant comme victimes de discriminations. Il s'agit de travailler sur le ressenti et la parole des victimes dans une logique de « désamorçage » des tensions que ces ressentis provoquent.

☛ Dans le domaine du cadre de vie et du renouvellement urbain

L'objectif est d'améliorer de façon visible et concrète la vie quotidienne des habitants des quartiers prioritaires¹⁵.

Comment réinterroger les discriminations dans ce cadre en termes d'approche intégrée et d'actions spécifiques ?

- Approche intégrée :
 - Veiller à l'accès de tous dans le cadre de la création d'équipements, en identifiant les freins (en termes d'accessibilité physique mais aussi psychologique) et en prévoyant les actions d'accompagnement nécessaires pour garantir cette accessibilité à tous.
 - Penser des espaces sécurisés permettant une appropriation des espaces publics par les femmes.

¹³ Courrier du 1^{er} ministre aux Préfets du 30 juillet 2014, Circulaire-n-5729-SG-du-30-juillet-2014.pdf

¹⁴ Une action en direction d'un public spécifique (jeunes filles par exemple) peut être menée mais l'objectif devra s'inscrire in fine dans une logique de mixité. Ce type d'action relèvera du champ des actions spécifiques.

¹⁵ Courrier du 1^{er} ministre aux Préfets du 30 juillet 2014, Circulaire-n-5729-SG-du-30-juillet-2014.pdf

→ Renforcer la co-construction avec les personnes dans le cadre de la production de logements afin de permettre une appropriation des logements. Il s'agira de partir de leurs usages et attentes via un travail d'écoute des locataires, d'établir des accords communs bailleurs/ville/EPCI sur le niveau de qualité de service.

▪ Actions spécifiques :

- Former les acteurs du logement, y compris privés, à la prévention et la lutte contre les discriminations.
- Communiquer auprès des acteurs du logement sur des modalités d'attribution de logement sans discrimination (cf. travaux menés par l'Union Sociale de l'Habitat).
- Travailler en direction des associations de locataires dans un souci de représentativité de tous les habitants et d'élargissement de leur base d'adhérents.

☛ **Dans le domaine du développement économique et de l'emploi**

L'objectif est de réduire, sur la durée du contrat de ville, l'écart entre le taux d'emploi dans les quartiers prioritaires et les autres territoires. Il s'agit de promouvoir l'offre de travail et de lever les freins à l'emploi et de faire profiter les habitants des quartiers du développement économique du territoire¹⁶.

Comment réinterroger les discriminations dans ce cadre en termes d'approche intégrée et d'actions spécifiques ?

▪ Approche intégrée :

- S'assurer que les dispositifs existants (de droit commun) profite également à tous.
- Etre vigilant sur les critères retenus pour le soutien à la création d'entreprise de façon à ne pas mettre à l'écart une certaine catégorie de population qui souhaiterait créer son entreprise (femmes, jeunes diplômés, réorientation professionnelle...).
- Outiller les personnes en recherche d'emploi et former les employeurs sur les méthodes de recrutement (ex : CV anonyme, entretien d'embauche non discriminations...).
- Coupler la démarche de gestion territoriale/prévisionnelle des emplois et des compétences (visant la satisfaction des besoins existants ou à venir des employeurs du territoire prioritairement par ses habitants en recherche d'emploi) à une démarche de lutte contre les discriminations permettant une gestion rationnelle des ressources Humaines.

▪ Actions spécifiques :

- Informer les futurs créateurs d'entreprise sur la prévention des discriminations dans l'emploi.
- Promouvoir et généraliser les clauses d'insertion dans les marchés publics portés par les signataires des contrats de ville en s'assurant que l'ensemble des personnes en recherche d'emploi puissent en bénéficier. Afin de sécuriser et prolonger les parcours d'insertion, inciter à la mutualisation de ces clauses entre les signataires ou partenaires et les développer dans différents métiers permettant la prise en compte croisée de la problématique de genre et de l'origine réelle ou supposée.
- Mettre en place une rencontre jeunes / entreprises autour des questions de discrimination via notamment des actions du type théâtre forum visant à travailler sur les représentations.

Dépasser les freins

Les territoires sont confrontés à des situations très diverses face aux enjeux de l'égalité. Ils connaissent des niveaux de maturité différents, en fonction des besoins sociaux exprimés, des acteurs en présence, de la manière dont cette question est prise en compte historiquement sur le territoire.

¹⁶ Courrier du 1^{er} ministre aux Préfets du 30 juillet 2014, Circulaire-n-5729-SG-du-30-juillet-2014.pdf

Agir dans ce domaine nécessite d'anticiper et de prendre en compte les freins. Exprimé à partir de « dire d'acteurs », l'identification des obstacles ci-dessous et des réponses possibles à y apporter vise à guider les acteurs pour leur permettre d'agir au mieux dans une logique d'anticipation.

Le déni

La discrimination, ça n'existe pas.

Un diagnostic sur le territoire a permis de mettre en avant un ressenti de discriminations exprimé par les habitants, les associations, des travaux existants...
Des travaux nationaux soulignent l'existence de discriminations, il n'y a pas de raisons que ces processus ne soient pas à l'œuvre sur le territoire.

Le déplacement social

La discrimination, c'est un problème de société, mais moi je ne me sens pas concerné.

C'est une atteinte au droit / aux droits et donc en tant que professionnel on est tous concerné et on a tous une responsabilité.

Le sentiment d'impuissance

On ne peut rien faire, de toute façon cela ne sert à rien de lutter contre.

Cela permet d'agir sur le lien social et la reconnaissance des institutions du fait de la prise en compte de situations d'inégalités.

La minoration

Finalement, ce n'est pas si grave que ça.

La discrimination est un délit, une infraction pénale, elle est donc condamnable et sanctionnable.

Le différencialisme

Les discriminations, c'est normal, les gens sont différents.

Certes les inégalités existent, les différences aussi, si elles ne sont pas interdites, le traitement différencié sur un ou plusieurs critères illégaux est interdit par la loi car il met en cause un des socles du pacte républicain à savoir l'égalité.

Les attributions

Ce n'est pas dans ma fiche de poste.

Certes mais c'est une obligation inscrite dans la loi qui s'avère transversale tout comme aujourd'hui dans beaucoup d'entreprises l'enjeu de qualité de service.

L'absence de relais internes

On n'est pas soutenu par la hiérarchie.

Un travail est à mener avec les responsables intermédiaires et la hiérarchie pour une prise en compte de cette dimension qui s'avère être une obligation pour tous.

L'absence de qualification

Je n'ai pas les compétences pour.

Pas de souci, il y a des formations, on peut faire se rencontrer des personnes qui ont déjà travaillé cette question.

Le manque de disponibilité

On n'a pas le temps.

Il ne s'agit pas forcément de faire des actions en plus mais d'intégrer la non-discrimination dans tous les actes, les process, les actions menées.

L'inertie de l'environnement externe

Nos interlocuteurs ne sont pas mobilisés.

Il faut certes travailler cette question en cherchant des passeurs, des alliés dans une logique stratégique.

La peur des conséquences

Ça risque de créer des tensions.

Les tensions existent déjà, il faut redonner confiance en la justice et ces actions permettent d'agir sur l'estime de soi qui est toujours positif.

Un impératif... l'égalité de traitement

Cette note le souligne : agir dans le champ des discriminations est complexe et les obstacles sont encore nombreux.

L'obligation d'agir s'impose pourtant à tous. La demande sociale dans ce domaine est forte, mais aussi impérative car elle interroge le « pacte républicain » (donc ce qui nous lie en société) du fait de la mise en cause du principe d'égalité sous-jacent au délit de discrimination (non-respect de l'égalité de traitement). L'égalité n'est pas négociable.

Qu'est-ce que le réseau RECI ?

Le Réseau **RECI (Ressources pour l'Égalité des Chances et l'Intégration)** est composé de structures intervenant dans le domaine de l'immigration, de l'intégration et de la lutte contre les discriminations. Il a pour objectif de favoriser une **action collective et mutualisée dans le domaine de la production de connaissances autour de ces questions.**

Il bénéficie du soutien financier du Commissariat Général à l'Égalité des Territoires (CGET) et de la Direction de l'accueil, de l'accompagnement des étrangers et de la nationalité (DAAEN) au sein du Ministère de l'Intérieur.

Le Réseau RECI assure la fonction de coordinateur national du **Portail européen sur l'intégration**. Il alimente ce portail par l'apport de connaissances, via un travail de veille documentaire, de repérage des acteurs et de capitalisation de « bonnes pratiques » dans le domaine de l'intégration : <https://ec.europa.eu/migrant-integration/>

Le Réseau RECI vous propose :

- La mise à disposition de ressources sous la forme d'une **base documentaire** accessible à tous, gratuitement : <http://biblio.reseau-reci.org>
- Un **panorama de presse**, en ligne, avec les dernières actualités sur l'immigration, l'intégration et la lutte contre les discriminations : <http://www.scoop.it/t/immigration-integration-lutte-contre-les-discriminations>
- Des **notes et des documents de référence**, disponibles sur notre site internet (<http://reseau-reci.org/les-productions/>), avec comme nouveautés :
 - Les discriminations liées à l'origine réelle ou supposée dans le logement : état des savoirs - Note bibliographique documentée, novembre 2015
 - La prévention et la lutte contre les discriminations dans les contrats de ville, juin 2015
 - Point de vue sur... les politiques territoriales d'intégration, juin 2015
- L'organisation de **temps d'échanges et de séminaires** de réflexion.