

# Agir contre les discriminations

## L'engagement des élus et des collectivités territoriales

Novembre 2006



association des maires  
**VILLE & BANLIEUE**  
de France

## Introduction

Ce document est le témoignage du partenariat engagé depuis 2005 entre l'AMVBF Association des maires Ville et Banlieue de France et le FASILD devenu l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (ACSE) pour un soutien à l'engagement des collectivités territoriales et les élus dans la prévention et la lutte contre les discriminations, pour l'égalité des chances.

Ce partenariat a débuté lors du colloque organisé par Ville et Banlieue et le CNFPT Aquitaine le 8 décembre 2005 à Lormont avec des élus et des partenaires locaux sur le thème de « la lutte contre les discriminations ethno-raciales devant l'emploi et la formation ». Il s'est développé, à Paris le 4 octobre 2006 pour le séminaire Ville et Banlieue/ACSE « Agir contre les discriminations, l'engagement des élus et des collectivités territoriales ». Ce partenariat va se poursuivre pour permettre de passer d'une prise de conscience et d'une volonté de faire, à la mise en œuvre d'une politique publique de prévention et de lutte contre les discriminations et pour l'égalité des chances par les collectivités territoriales.

Les actes des deux premiers séminaires sont disponibles sur les sites de Ville et Banlieue <http://www.ville-et-banlieue.org/colloques.html> ainsi que les documents ressource.

L'objectif de ces séminaires de travail entre élus est de mutualiser les expériences conduites ainsi que les questions en suspens, de confronter les expériences de terrain avec les apports de la recherche pour dégager de nouvelles pistes de travail, questionner les pratiques, dynamiser et développer les interventions.

Ces séminaires ont montré toute l'importance de la prise de conscience et de la mobilisation des élus des collectivités territoriales pour construire une stratégie d'intervention par les collectivités territoriales.

Les élus présents ont exprimé le besoin que ces travaux se poursuivent, que les chercheurs puissent poursuivre leurs travaux et apporter des éclairages, et se confronter aux pratiques de terrain ; il s'agit de permettre aux acteurs de prendre du recul, de porter un regard questionnant sur leurs propres pratiques, et aux chercheurs d'intégrer à leur réflexion la réalité de terrain pour un accompagnement au changement des acteurs sur les territoires.

Ce document - encore modeste - mais qui sera abondé progressivement par les travaux qui se poursuivent, constitue une première réponse à la demande des élus de mise à disposition d'éléments donnant à voir l'état de la réflexion et des expériences concrètes déjà engagées pour conforter la volonté de s'engager dans ce combat pour la cohésion de la société.

Merci à Olivier Noël et au Réseau ressource pour l'égalité des chances et l'intégration (RECI) pour leurs apports, vous trouverez ci-joint leurs contributions.

### Contacts :

Association des Maires Ville et Banlieue de France Renée FELTIN 12, rue Popincourt - 75011 Paris Tél : 01 47 00 27 00 Fax : 01 47 00 38 36 <a href="mailto:ville.et.banlieue@wanadoo.fr">ville.et.banlieue@wanadoo.fr</a> <a href="http://www.ville-et-banlieue.org">www.ville-et-banlieue.org</a>	Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances Jocelyne BAC, Catherine PILON direction du développement et des politiques territoriales 209 rue de Bercy - 75585 Paris cedex 12 tel : 01.40.02.74.73 fax : 01.40.02.77.83 <a href="mailto:jocelyne.bac@lacse.fr">jocelyne.bac@lacse.fr</a> <a href="http://www.lacse.fr">www.lacse.fr</a>
--	---

## Sommaire

### INTRODUCTION

**-INTERVENTION DE PIERRE BOURGUIGNON, PRÉSIDENT DE L'ASSOCIATION DES MAIRES DE VILLE ET BANLIEUE DE FRANCE (AMVBF).....P.3**

**-INTERVENTION DE DOMINIQUE DUBOIS, DIRECTEUR DE L'AGENCE NATIONALE POUR LA COHÉSION SOCIALE ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES (ACSE).....P.6**

**-INTERVENTION DE OLIVIER NOËL-CHERCHEUR IS CRA .....P.8**

**-NOTE DU RESEAU RESSOURCES POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES ET L'INTEGRATION (RECI).....P.13**

#### **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)

#### **OU 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

**BOITE A OUTILS.....P.31**

**DES FICHES D'EXPERIENCE DE COLLECTIVITES DEJA ENGAGEES.....P.33**

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

**LES ACTES DES DEUX SEMINAIRES DE LORMONT DU 8/12/05 « LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ETHNO-RACIALES DEVANT L'EMPLOI ET LA FORMATION » ET DE PARIS DU 4 OCTOBRE 2006 « AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS , L'ENGAGEMENT DES ELUS ET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES » SONT DISPONIBLES SUR LES SITES DE L'AMVBF <http://www.ville-et-banlieue.org/colloques.html> AINSI QUE LES DOCUMENTS RESSOURCE**

## **Les discriminations.**

### **En quoi les élus sont-ils concernés et de quels appuis ont-ils besoin ?**

#### **Interventions:**

- *Pierre Bourguignon, député, maire de Sotteville-lès-Rouen, président de Ville et banlieue*
- *Dominique Dubois, directeur général de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (Acsé)*

*Pierre Bourguignon, député, maire de Sotteville-lès-Rouen, président de Ville et Banlieue*

Permettez-moi tout d'abord de me réjouir de vous voir réunis si nombreux ce matin, pour traiter d'un un sujet un peu « tabou », dont on ne fait pas tous les jours le thème d'un colloque d'élus. Nous nous y voyons confortés, à Ville et Banlieue, dans notre persévérance en la matière.

En effet, le 8 décembre dernier, nous avons organisé à Lormont, dans l'agglomération bordelaise, une première rencontre sur « la lutte contre les discriminations ethno-raciales devant l'emploi et la formation ». Une réunion conçue avec la délégation Aquitaine du CNFPT.

Je me réjouis aussi que nous ayons pu monter cette manifestation avec la toute jeune Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances, dont je voudrais remercier chaleureusement le directeur général et les équipes techniques. J'y vois la confirmation de l'engagement résolu de l'Etat contre les discriminations. Engagement indispensable, j'aurai l'occasion d'y revenir tout à l'heure.

Auparavant, j'aimerais revenir brièvement sur les raisons d'une telle rencontre, et les motivations qui nous animent à Ville et Banlieue.

La première est d'ordre éthique. Les discriminations insultent l'idée même d'humanité puisque en privant de leurs droits imprescriptibles certains de nos semblables à partir de leur différence réelle ou supposée, elles les retranchent de l'espèce commune.

La deuxième raison est d'ordre politique. Parce que les discriminations constituent une véritable trahison de la démocratie par elle-même... Une démocratie continuant de jouer d'un côté l'air de la méritocratie ...et s'employant d'un autre à en exclure des centaines de milliers de personnes sur la base de stéréotypes illégitimes.

La troisième raison est d'ordre historique. Il était grand temps de nous mobiliser, parce que les émeutes d'il y a un an ne sont pas étrangères au sentiment d'injustice ressenti par toute une partie de notre jeunesse, celle que l'on continue d'appeler faute de pouvoir la voir autrement « issue de l'immigration ». Il est de notre devoir d'élus, et plus encore si nous sommes élus de ces villes-emblèmes de la « diversité » que sont les villes de banlieue, de répondre au plus vite aux victimes des discriminations, qu'ils descendent des peuples que nous avons colonisés ou qu'ils appartiennent à d'autres.

La dernière raison est davantage d'opportunité et d'efficacité. En effet, alors que nous sommes entrés dans une période d'approfondissement de la décentralisation, et d'accélération des transferts de compétences de l'Etat aux collectivités locales - nous allons connaître le « choc démographique » et vivre aussi dans les collectivités, le départ à la retraite des générations issues du baby-boom. Puisque ce mouvement va nous obliger à renouveler dans des proportions inédites nos équipes, nous devons pouvoir le faire selon des modes d'action

renouvelés, remettant en cause les processus discriminatoires, qu'il s'agisse de recrutements, de gestion des personnels ou des formations, ou de management des carrières... C'est là le fond même de ce qui va nous occuper aujourd'hui.

Mais pourquoi nous être focalisés sur la fonction publique en général et les collectivités en particulier ? Seraient-elles, contre toute attente, plus discriminatoires, que le secteur privé ? Je laisserai les experts qui vont intervenir, répondre à cette question au cours de la journée. Je sais simplement que, pour être très encadrée au plan juridique, la fonction publique n'est pas à l'abri des discriminations.

Par ailleurs, il me semble que l'enjeu de notre rencontre est triple :

d'abord, bien sûr, il s'agit de protéger les personnes : de mieux accueillir les victimes, de mieux prévenir les faits de discrimination.

Ensuite, il s'agit pour nous de rendre plus vertueuse notre administration locale qui attire fortement les jeunes de toutes origines.

Enfin, il s'agit d'avoir une administration plus représentative et plus proche de nos populations. Commençons par l'administration publique locale, et nous serons mieux placés pour faire évoluer les mentalités et les faits face à l'emploi ou au logement.

J'entends certains collègues me dire que nous y travaillons depuis plus de 20 ans, à travers les contrats de ville, et avec des partenaires comme le Fasild qui nous accompagnent aujourd'hui...

S'agissant de la politique de la ville, les études montrent que les derniers contrats de ville ont travaillé davantage sur l'intégration socio-culturelle, la citoyenneté, la lutte contre le racisme plus que sur la lutte contre les discriminations proprement dites

Elle nous apprennent que le débat local est peu développé sur cette question, les initiatives politiques individuelles, pas toujours affichées, et les actions innovantes peu nombreuses.

Enfin, que les pouvoirs publics (Etat comme collectivités) identifient mal le problème, connaissent assez peu les processus à l'œuvre et ne disposent pas des données clés sur le sujet... d'où une faible mobilisation collective.

Il nous fallait donc nous rencontrer publiquement sur cette question pour amorcer une dynamique parmi les collectivités, avec quelques-unes des leçons acquises mais encore des questions.

Qu'en est-il donc de la réalité des discriminations dans les fonctions publiques, et notamment dans la fonction publique territoriale ? Nous aurons besoin des données-clés en la matière pour dépasser le stade de la simple présomption...

Qu'en est-il, surtout, de l'action des élus et des dispositifs montés par les collectivités, dans le cadre des plans de lutte contre les discriminations, et aussi hors de ces sites pilotes. Mesdames et messieurs les élus, dites-nous ce que vous avez mis en place dans vos communes, ce que sont vos attentes et celles de vos populations.

Enfin - la question ne pourra être éludée car c'est celle de l'action elle-même – jusqu'où aller dans l'innovation : « l'action pour la diversité » constitue-t-elle une approche efficace et suffisante ? Faut-il aller jusqu'à faire bouger le cadre républicain qui est le nôtre et déroger au principe de non considération des origines dans les modes recrutement et de fonctionnement des administrations ? Je rappelle qu'aucune disposition du droit français n'autorise cette prise en compte de par de l'article 2 de notre constitution... Ou ne serait-il pas plus sage de nous en tenir à une action positive ciblant les ZUS, les quartiers et les jeunes des quartiers ? Les conventions ZEP de Sciences-Po, qui ont fait école depuis leur mise en place, ne permettent-elles pas de faire progresser l'égalité des chances réelle en donnant leur chance, à mérites égaux, à ceux que le jeu des discriminations avait éliminés, découragés ou dissuadés ?...

Que les débats d'aujourd'hui nous permettent de clarifier nos positions, et d'avancer dans la mobilisation concertée des collectivités.

Que nous puissions à partir de là, conformément à l'esprit de la loi de cohésion sociale et à la mise en place de l'ACSE, travailler localement de façon plus globale sur l'ensemble de nos territoires de vie, communes, agglomérations...

Que nous réussissions à mobiliser les autres partenaires et institutions. Enfin, que l'Etat nous donne les moyens intellectuels, techniques, institutionnels et financiers... pour développer les actions nécessaires au plus près des publics et des personnes concernés. Qu'il organise à son niveau la campagne d'information et de sensibilisation indispensable et nous prendrons toute notre part au débat et à l'action.

Nous avons devant nous un important chantier. En vous réitérant ces mots de bienvenue, je vous souhaite bon travail à toutes et à tous. Et vous remercie de votre attention.

Je voudrais, à mon tour, saluer chacune et chacun d'entre vous, l'ensemble des responsables élus, administratifs, associatifs, les services également, notamment les services du Fasild, qui ont préparé, avec l'association Ville et Banlieue, cette journée qui succède à un séminaire tenu à Lormont il y a quelques mois, et qui précède d'autres initiatives, notamment la signature d'une convention avec le Centre national de formation de la Fonction publique territoriale pour développer la formation aux enjeux et aux outils de la lutte contre les discriminations.

Je voudrais remercier toutes les collectivités qui participent à cette journée et qui se sont engagées dans cette politique de lutte contre les discriminations ; il s'agit d'une politique publique très récente, pour laquelle les différentes institutions permettant de concevoir cette politique, de la mettre en œuvre ont, tout au plus, quelques mois ou quelques années d'existence.

Je rappelle que la Haute Autorité de lutte contre les discriminations a été créée en 2004, installée en 2005 ; que la Loi pour l'égalité des chances, qui renforce les pouvoirs de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations, date du 31 mars dernier ; que l'Agence pour la cohésion sociale est, elle-même, en cours d'installation et que même le Fas n'est devenu le Fasild que depuis 2001 ; cette préoccupation et l'apparition de cette politique publique sont donc nouvelles.

Lorsque l'on parle de discriminations, au sens de la loi et au sens des responsabilités de la Halde, il y a différents types de discriminations en fonction du sexe, de l'âge, de l'orientation sexuelle, de la couleur de peau, du nom, de l'adresse, etc.

En ce qui concerne l'Agence, nos travaux portent sur les aspects à la fois d'origine ethnique, de patronyme et, en même temps, d'adresse, notamment pour les quartiers de la politique de la ville dont les habitants peuvent être victimes de discriminations.

L'objectif de cette journée, tel qu'il apparaît dans la conception de son programme, est d'abord de réfléchir à l'engagement des responsables. Comment passe-t-on du déni du sujet à un moment où, considérant qu'il y a effectivement un enjeu, l'on s'engage pour trouver des solutions ? Comment facilite-t-on l'engagement des responsables politiques, mais aussi de l'ensemble des responsables publics ou privés d'une société ?

Vous avez souhaité évoquer aujourd'hui la responsabilité particulière du maire, mais aussi du responsable d'administration d'État, sur les phénomènes de discriminations qui peuvent exister en interne, au sein de sa structure, ainsi que les modifications à apporter éventuellement, aux règles que nous appliquons ; sans pour autant toucher à nos règles fondamentales, qui sont bonnes, parce que justement fondées sur la non-discrimination, mais sur la manière de les mettre en œuvre. Il s'agit donc de la responsabilité de l'employeur territorial

Troisième sujet pour les élus : sur le territoire d'une collectivité territoriale, d'une commune, d'une agglomération, comment peut-on améliorer la prise en compte, dans les différentes politiques publiques, du sujet de la lutte contre les discriminations ? Cela vaut, bien sûr, pour les politiques de l'emploi, mais également pour les politiques de l'accès au logement et certainement aussi pour d'autres domaines, tels l'accès aux loisirs.

Nous ne partons pas de rien. Nous pouvons – et aujourd'hui nous allons – échanger sur différentes expériences : les vôtres. Des expériences qui ont été retracées dans différents documents, notamment le bilan des Contrats de ville du Fasild, un document élaboré également par la Délégation interministérielle à la ville – sur les différentes expériences de plans territoriaux de lutte contre les discriminations à l'emploi menées des collectivités en France.

Je crois que nous pouvons aussi, et que nous aurons à le faire, nous appuyer sur les travaux de la Halde, dont je vais dire un mot pour permettre de bien comprendre la distinction entre ce que fera l'Agence pour la cohésion sociale et ce que fait la Haute Autorité de lutte contre les discriminations.

La Haute Autorité de lutte contre les discriminations traite de cas individuels de discrimination, pour lesquels elle peut proposer des médiations ou des sanctions qui sont présentées à l'autorité judiciaire pour validation ; c'est donc un domaine qui lui est propre. Elle en a un deuxième, qui est d'établir toute une série de recommandations sur la prise en compte de la lutte contre les discriminations et, donc, sur la mise en œuvre d'outils spécifiques pouvant nous intéresser. L'Agence pour la cohésion sociale travaillera avec la Halde pour promouvoir ces recommandations et faire en sorte que, par la formation, par la sensibilisation, par le financement d'actions, elles puissent être mises en œuvre concrètement sur le terrain.

À titre d'illustration, je voudrais dire que la réflexion engagée sur la diversité du recrutement dans les entreprises a, d'ores et déjà, donné lieu à des travaux et à des recommandations concrètes qui peuvent intéresser les collectivités publiques. Ces recommandations s'appuient sur les réponses des 140 plus grandes entreprises françaises à la question suivante : « Comment prenez-vous en compte les problèmes de discrimination et de diversité dans l'entreprise ? »

À partir des réponses de ces entreprises, il apparaît que peut être bâti un cadre qualitatif d'action. J'insiste sur ce terme de « cadre qualitatif d'action ». Nous savons que nos règles font que nous n'avons pas à compter selon la couleur de la peau. Mais nous pouvons avoir des règles et des indicateurs qualitatifs, des outils qui nous permettent de progresser sur le sujet de la diversité. D'abord, parce qu'une entreprise, une collectivité, peut adopter une charte d'objectifs de diversité ; c'est ce qui marque l'engagement des responsables. Ensuite, parce que ce débat peut être ouvert avec les partenaires sociaux, que ce soit au sein d'une entreprise ou au sein d'une collectivité. Au sein de nos organisations, une direction responsable, un chef de file de ces questions, peuvent être désignés pour travailler sur ces sujets, réaliser un diagnostic, pour savoir si nos pratiques sont exemptes ou non de discrimination ; lancer des plans de formation pour les dirigeants et les salariés ; nous pouvons donc mettre en place des outils concrets favorisant la diversité du recrutement.

Beaucoup d'exemples sont donnés ; je ne les reprendrai donc pas. Tous ne valent pas nécessairement pour les collectivités, compte tenu des règles d'accès à la Fonction publique territoriale. Quelques-unes de ces recommandations peuvent nous aider, par exemple, dans la préoccupation d'accès à l'emploi qu'un maire peut avoir pour l'ensemble des jeunes de sa ville, comme vous l'avez rappelé. Je pense par exemple à tout ce qui a trait aux forums de recrutement ouverts aux jeunes des quartiers qu'a pu mettre en place, par exemple, le Medef en Seine-Saint-Denis. Je pense à toutes les recommandations sur l'accueil des stagiaires, pour lequel nous savons bien que, dans nos collectivités, dans les services de l'État, dans les entreprises, ce sont souvent les enfants du personnel qui sont pris en priorité.

Sur le thème de l'égalité des chances, c'est-à-dire de la place de chacun dans la société, et sur le thème de la diversité, chacun ici, est bien convaincu que c'est une question éthique, une question politique, une question urgente – liée à la crise sociale que traverse notre pays –, une question d'efficacité et, en définitive, un atout pour notre pays, si nous savons faire en sorte qu'à tous les échelons de responsabilité, que ce soit dans le privé ou dans le public, notre société française soit à l'image de la diversité qui la compose.



## **Les discriminations : Que sait-on de la situation dans les fonctions publiques ?**

*Olivier Noël, sociologue, chercheur à l'Institut social et coopératif de recherche appliquée (Iskra)*

Je dispose d'un quart d'heure pour faire le point sur ce que l'on sait de la situation dans les fonctions publiques. Le premier élément c'est que nous savons très peu de choses sur cette question : un quart d'heure pourrait donc être suffisant. Tout d'abord, parce que c'est une question qui est récente, comme l'a souligné monsieur Dubois. Avant la communication en conseil des ministres, le 21 octobre 1998, par la ministre de l'emploi et de la solidarité, Martine Aubry, **cette question des discriminations était supposée ne pas exister en France.**

Sur cette question, les chercheurs ont finalement assez peu d'avance sur les décideurs publics, puisque les tout premiers travaux datent du début des années 90. Ils ont commencé à se déployer de manière assez importante au milieu des années 90 sur cette notion même de discrimination, qui n'était pas un cadre d'analyse constitué dans les sciences sociales. C'est un premier point.

Le premier rapport qui porte, précisément, sur les fonctions publiques est celui du Geld, le Groupe d'études et de lutte contre les discriminations, qui date de mars 2001 et qui amène le constat que 7 millions d'emplois sont fermés aux étrangers sans que, finalement, l'on puisse justifier, pour tous ces emplois, ce critère de nationalité. L'une des recommandations de ce rapport était qu'il fallait retenir, comme seul principe sur ce critère de nationalité, soit le principe qui concerne l'exercice de la souveraineté nationale, lié à l'emploi, soit la participation aux prérogatives de la puissance publique.

Ce premier rapport est véritablement constitutif de cette réflexion sur des discriminations, donc des inégalités de traitement fondées sur des critères illégaux et, de fait, illégitimes. Il va amener une réflexion de fond, en France, sur le fait que l'on peut discriminer sans le savoir et que point n'est besoin d'intentionnalité derrière tout acte discriminatoire.

**Il y a eu peu de travaux sur la question des fonctions publiques**, alors que beaucoup ont porté sur les entreprises privées ; sur ces dernières, ont été analysés les mécanismes et les systèmes discriminatoires liant une série d'acteurs, par des articulations entre des actions intentionnelles ou non, qui conduisaient à des inégalités de traitement assez importantes.

Si l'on se penche plus précisément sur les travaux qui concernent les fonctions publiques, ceux-ci ne démarrent qu'en 2004. De ce fait, ceux que nous avons à notre disposition aujourd'hui et sur lesquels nous avons travaillé pour écrire cette note sont situés entre 2004 et 2006, dans un double contexte :

- d'une part, le contexte, souligné par monsieur Bourguignon, du départ à la retraite de nombreux fonctionnaires, et la nécessité de renouveler ces effectifs ;
- d'autre part, la substitution – point important à mon sens – du paradigme de la diversité et de l'égalité des chances, qui vient organiser la réflexion autour de ces travaux, à celui de la lutte contre la discrimination et l'égalité de traitement – études menées entre 2001 et 2004.

Ce point est important car, en tant que scientifiques, nous avons besoin de travailler sur des constats, sur des notions qui sont suffisamment étayées ; or les travaux qui ont été conduits, pour la plupart, sur la mesure de la diversité sont finalement assez controversés et ce, pour plusieurs raisons : la première est que la notion de diversité, dans les travaux que nous avons étudiés, est trop floue. En effet, l'on ne sait pas si l'on parle précisément de diversité sociale ou de diversité ethnique, ce qui fait une différence assez considérable : s'il s'agit de diversité sociale, l'on produit, à terme, une politique sociale, alors que s'il est question de diversité ethnique, l'on réfléchit aux conditions de mise en œuvre d'une politique d'égalité de

traitement et de lutte contre les discriminations. Ces travaux expriment donc cette tension assez forte entre les chercheurs qui œuvrent sur ces questions.

Le second élément est que cette politique de diversité a des objectifs qui, eux-mêmes, sont diversifiés :

1. l'exemplarité de la Fonction publique ;
2. la démocratisation de la Fonction publique ;
3. la représentativité de la Fonction publique.

Les chercheurs ne s'accordent pas sur ces objectifs ou certains, notamment ceux qui se réfèrent au droit public, considèrent que ces objectifs sont irrecevables d'un point de vue légal, puisqu'il n'appartient pas à la Fonction publique d'accomplir l'ensemble de ces objectifs et que la Fonction publique est avant tout au service de l'intérêt général.

Ces enjeux s'apparentent donc plus à des enjeux de politique qu'à des enjeux de connaissance. C'est sur la question de la mesure que l'on touche davantage au cœur des enjeux qui datent. Cette question nous amène à travailler l'interrogation suivante : « Faut-il ou non construire les catégories ethniques ? » Le débat est assez ancien dans la démographie et dans la sociologie. Beaucoup de chercheurs qui investiguent ces questions aujourd'hui s'accordent à dire que l'autorisation récente de la Cnil est une avancée en termes de production de connaissances. Et il est indubitable que, sans production de connaissances quantitatives sur ces questions-là, nous ne disposons pas d'éléments suffisamment étayés, pour pouvoir produire une politique en conséquence.

La question qui s'ensuit, et qui est également posée par les chercheurs, est : « Faut-il ou non changer d'outil statistique ? » C'est une question qui reste aussi en débat, mais ce sont les chercheurs qui la posent alors qu'elle sera plutôt tranchée dans le champ politique.

Au-delà de tous ces débats, qui montrent bien la fragilité des premiers travaux sur ces questions, qui sont extrêmement récents, à la fois peu nombreux et assez peu étayés sur les concepts et les enjeux qu'ils soulèvent, ce que disent les chercheurs qui ont travaillé sur ces questions est que :

- 1° les Français d'origine étrangère sont sous-représentés dans les emplois de la Fonction publique ;
- 2° le secteur public, visiblement, ne fait pas mieux en la matière que le secteur privé ;
- 3° 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.

Ce sont là les éléments factuels qui sont mis au débat. Ils sont encore fragiles pour l'instant, car les quelques chercheurs qui travaillent sur ces données sont en désaccord sur les résultats, et sur le champ même de la recherche.

Ce que l'on peut dire de manière complémentaire, c'est tout ce que l'on ne sait pas. C'est-à-dire que ce que l'on sait sur la Fonction publique est davantage en creux ; ce sont toutes les connaissances qu'il faudrait aujourd'hui produire. Le premier point que nous avons souligné dans cette note est la faiblesse, en nombre, des travaux de nature quantitative, qui mériteraient, aujourd'hui, d'être démultipliés pour avoir des données qui soient beaucoup plus étayées.

Le deuxième point est l'absence de travaux de nature qualitative : le fait que les modalités de sélection, pour entrer dans la Fonction publique, soient très encadrées par la loi, ne nous donne aucune indication sur des mécanismes de discrimination qui pourraient être d'ordre systémique.

Nous pouvons l'observer dans les travaux qui ont été conduits sur le service public de l'emploi. Rien ne laissait penser qu'il puisse y avoir des pratiques de coproduction de la discrimination dans le service public de l'emploi. Cela a pourtant donné lieu à un grand programme Equal qui a été porté par le Fasild, qui s'appelait Espere, c'est-à-dire « Engagement du service public de l'emploi pour restaurer l'égalité ». Cela montrait que ce principe d'égalité ne pouvait plus être assuré par des agents du service public, non en raison de leur mauvaise volonté ou de leur volonté de ne pas le faire, mais parce qu'ils n'y parvenaient plus. La question mériterait donc d'être posée dans le champ de la Fonction publique, pour étudier l'éventualité de mécanismes discriminatoires systémiques ou indirects. Cela me paraît important.

Le troisième point réside dans la faiblesse du nombre de travaux qui portent sur la question de la discrimination en général, mais aussi sur les emplois dans la Fonction publique, sur la façon dont les personnes aujourd'hui potentiellement discriminées perçoivent les politiques qui sont mises en œuvre. Là encore, la quasi-absence de travaux est également avérée. Nous avons des travaux très exploratoires, très expérimentaux. J'ai eu notamment l'occasion de conduire un travail à partir d'une mission locale, à Rennes, en partant de l'hypothèse suivante : « Est-ce que les jeunes qui fréquentent notre mission locale se sentent ou non discriminés ? » Au final, cette enquête montre que plus de 40 % des jeunes qui fréquentent la mission locale se considèrent comme victimes de discrimination. Je crois que l'on ne peut pas rester indifférent à ce type de données. Cela ne signifie pas que les personnes qui se sentent victimes de discrimination le sont effectivement ; mais lorsqu'elles vont rechercher un emploi, y compris dans la Fonction publique, elles auront en tête l'idée qu'elles risquent d'être victimes de discrimination ; de ce fait, leur démarche pour entrer ou non dans la Fonction publique s'en trouve conditionnée. Sur ce point, les travaux, en tout cas sur la Fonction publique, sont quasi inexistantes. Il existe quelques éléments, mais qui prennent un caractère anecdotique, notamment les travaux conduits par une équipe de Nantes, le Gers, et qui montrent assez bien que les personnes, même lorsqu'elles sont rentrées dans la Fonction publique, peuvent se percevoir comme discriminées en particulier dans la promotion, l'affectation à des postes à responsabilités. Dans ces entretiens, beaucoup de personnes parlent du fameux « plafond de verre » : elles sentent qu'elles n'ont pas les mêmes chances que d'autres personnes appartenant à la même institution.

Voilà, tiré à grands traits, l'état des lieux, dans lequel il apparaît que les hypothèses de départ sont encore à étayer et que les concepts sur lesquels nous travaillons mériteraient d'être clarifiés. Nous sentons bien qu'il y a un glissement, avec trois paradigmes qui sont juxtaposés : le paradigme de l'intégration, qui a fonctionné jusqu'en 1998-2001, le paradigme de la lutte contre la discrimination, qui a organisé à la fois la connaissance et les modalités d'action publique jusqu'en 2004, et le paradigme émergent de la diversité et de l'égalité des chances, plus récent, qui organise à la fois la connaissance et l'action publique.

Tout cela mériterait d'être éclairci pour que nous sachions de quoi nous parlons. Nous avons besoin, aujourd'hui, de faire ce point pour pouvoir travailler de manière plus conséquente au niveau de la connaissance.

---

*Pour aller plus loin, la note de synthèse intégrale sera mise en ligne sur le site de l'ACSÉ [www.lacse.fr](http://www.lacse.fr) et sur le site de l'AMVBF [www.ville-et-banlieue.org](http://www.ville-et-banlieue.org)*

### Tableau synthétique des 3 idéaux-type de modèles d'action politique en faveur de l'égalité

Cette proposition de lecture des modèles d'action politique en faveur de l'égalité vise comme exercice typologique à définir des polarisations mais n'exclut pas des modèles d'action politique mixtes. Elle vise à mettre à plat leurs systèmes de valeurs, de normes et de pratiques et donne indications sur les représentations du problème, les types de connaissance produite et évalue avantages et inconvénients de chacun de ces modèles. Ces modèles peuvent donc être combinés à des actions publiques locales.

Modèles d'action politique en faveur de l'égalité	Le modèle « républicain » d'intégration	Le modèle de la lutte contre les discriminations	Le modèle de la « discrimination positive à la française »
<b>Conception de l'égalité</b>	Égalité formelle	Égalité effective de traitement	Égalité des chances
<b>Notions associées</b>	Insertion, lutte contre l'exclusion, contre l'illettrisme, contre le racisme, actions interculturelles	Anti-discrimination, égalité de traitement Égalité de droit	Diversité, égalité des chances, action positive, égalité positive, intégration préférentielle
<b>Chronologie de la politique publique</b>	Émergence de la politique publique d'intégration à la fin des années 80 Remise officiellement et pour la première fois en cause en 1998 par M. Aubry en Conseil des ministres	Politique de lutte contre les discriminations initiée en France à partir de la ratification du Traité d'Amsterdam en 1997 et qui se traduit en France par la loi du 16 novembre 2001	Emergence en France à partir de 2004 d'une politique de diversité, sur l'impulsion de l'Institut Montaigne, qui trouve un prolongement en 2006 par le vote de la Loi sur l'égalité des chances
<b>Travaux fondateurs</b>	Rapports du HCI et travaux de recherche sur l'intégration significatifs de la fin des années 80 et du début des années 90	URMIS CADIS INED ISCRA GELD Travaux sur les discriminations dans le travail, le logement, santé	Institut Montaigne (Rapports de Yazid Sabeg et Laurence Méhaignerie) Rapport de Laurent Blivet) Rapport Bébéar Rapport Versini
<b>Publics visés et représentations</b>	Des personnes immigrées ou supposées qui présentent « des handicaps sociaux, culturels et économiques » pour s'insérer	Les institutions de la République et les acteurs économiques qui ne respectent pas ou ne parviennent plus à faire respecter le principe d'égalité de traitement	Des « minorités visibles » qui doivent accéder à l'élite en raison de leur mérite Des « minorités vulnérables » qui sont renvoyées à une logique d'insertion
<b>Inspiration du modèle</b>	Modèle d'inspiration nationale « l'exception française »	Modèle d'inspiration européenne	Modèle d'inspiration anglo-saxonne, américaine (présent dans les textes d'orientation de l'UE)
<b>Valeurs et sources normatives</b>	Principe d'une égalité formelle, abstraite, théorique inscrite dans la constitution de l'Etat de Droit	Principe de recherche d'une égalité effective inscrite dans la constitution de l'Etat de Droit	Principe de recherche d'une égalité « pratique » qui puise ses normes sociales dans les principes de l'économie de marché
<b>Normes</b>	Déclaration des Droits de l'Homme, préambule de la constitution de 1946, article 1 <sup>er</sup> de la constitution de 1958	Traité de Rome Article 13 du Traité d'Amsterdam Article 21 du Traité de Nice directives européennes 2000 Lois 16 novembre 2001 et 2 janvier 2002	Normes de l'économie de marché  Loi de l'égalité des chances
© I.S.C.R.A. - méditerranée 2006			

<b>Enjeux de connaissance</b>	Des travaux qui se sont centrés sur les difficultés réelles et supposées des populations issues de l'immigration ou qui ont tenté de mesurer l'intégration à travers la mise en œuvre d'indicateurs	Des travaux qui se sont centrés sur les limites du modèle républicain et les conditions de son effectivité	Des travaux qui visent mesurer la diversité ou la diversification ethnique par la construction de catégories statistiques à même d'identifier les effets d'une variable ethno-raciale
<b>Méthodes d'étude</b>	Enquêtes sociologiques et démographiques centrées sur les difficultés des publics = Logique de catégorisation /ethnisation	Enquêtes sociologiques qualitatives centrées sur les processus qui conduisent à la stabilisation de systèmes discriminatoires Etudes juridiques Etudes quantitatives qui cherchent « en creux » à mesurer l'ampleur des discriminations	Enquêtes sociologiques quantitatives et démographiques qui visent à construire des catégories pour mesurer la diversité ethnique
<b>Analyse</b>	Un modèle épuisé par sa seule logique performative et son absence de réalisation concrète	Un modèle qui peine à émerger en France	Une forme requalifiée et volontariste de l'intégration
<b>Caractérisation Du modèle</b>	Idéal	Idéal/pragmatique	Pragmatique
<b>Avantages du modèle</b>	Son idéal / Son absence de concrétisation	Combinaison possible d'un idéal égalitaire avec une mise en œuvre effective d'un processus de diversification ethnique	Sa réalisation possible à court ou moyen terme Son fort potentiel de communication
<b>Inconvénients du modèle</b>	Son absence de réalisation et de concrétisation dans la société française	Complexité et ampleur de la tâche à réaliser  Son faible potentiel de communication	L'abandon de l'idéal égalitaire et le risque de stigmatisation de ses bénéficiaires
<b>Actions typiques</b>	Action visant à favoriser la « citoyenneté » ou l'insertion des immigrés et de leurs enfants	Formation des intermédiaires de l'emploi, engagement de programme tels qu'ESPERE  Plan d'égalité de traitement (FACE)	Signature de la Charte de la Diversité Nomination d'un « Préfet Musulman » Nomination d'un journaliste « de couleur » Promotion à l'entrée dans les grandes écoles
<b>Institutions publiques de référence</b>	HCI FAS	GELD Direction juridique de la HALDE FASILD	Ministère à la promotion de l'égalité des chances Direction promotion de l'égalité de la HALDE ANCSEC
© <b>I.S.C.R.A.</b> - méditerranée 2006			

ISCRA-Méditerranée  
3, rue Pagezy  
34000 MONTPELLIER  
Téléphone : 08 77 56 28 21  
Téléphone/Répondeur/fax : 04 99 06 07 31  
Mel : [publication@iscra.org](mailto:publication@iscra.org)

# Elus et prévention des discriminations

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.

## 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 discriminations<sup>1</sup>

#### 1. 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.

<sup>1</sup>

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.

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 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.

## 2. 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 ses 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.

## 3. 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* ».<sup>2</sup>

### 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

<sup>2</sup> Patrick Simon, dans les cahiers de Profession Banlieue, novembre 2000.

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. 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 travail<sup>3</sup> 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.

<sup>3</sup> 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).

#### *3. 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.

### 4. Paroles et positions d'élu(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**.

### 5. Paroles et positions d'élu(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 ».*

## 6. 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**.

### 7. Paroles et positions d'élu(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.**

### *8. Paroles et positions d'élu(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 inégaux. 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'élu 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**<sup>4</sup>.

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.

---

<sup>4</sup> 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 systématique 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 discriminations 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 des échanges avec les acteurs du territoire pour la mise en œuvre d'actions.		Démarrage d'une réflexion au sein des collectivités de la vallée de l'Ondaine sur leurs propres processus de recrutement.
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.<sup>5</sup>

### 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 investie<sup>6</sup>.

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.

---

<sup>5</sup> - 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 ».

<sup>6</sup> 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.

### 9. 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.**

### 10. 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

#### 11. Paroles et positions d'élu(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.

## 12. 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...).

### 13. Paroles et positions d'élus(e)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 départemental<sup>7</sup>, 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. »

## A 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**.

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

## 14. Paroles et positions d'élus(e)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 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.**

## 15. 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 **essaïmant** 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.

## 16. 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 pourrons 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...).

## 17. *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.*
- ✓ *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 ?)*
- ✓ *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.*

## **BOITE A 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.ancsec.fr>

[www.lacse.fr](http://www.lacse.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-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>



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

## Fiches d'expérience...

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

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

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

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

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

### Les Fiches présentes dans ce recueil

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

### Les Fiches en cours de rédaction

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

# AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS

## L'ENGAGEMENT DES ELUS ET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

### 3ème circonscription de Haute-Garonne

---

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

---

#### ORIGINE DE L'ACTION

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

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

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

#### CONTENU DE L'ACTION ENGAGÉE

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

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

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

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

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

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

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

## **ENSEIGNEMENTS**

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

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

## **MOYENS MIS EN OEUVRE**

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

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

## **POSITIONNEMENT DES ELUS**

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

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

# AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS

## L'ENGAGEMENT DES ELUS ET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

### Ville d'Arras

---

#### **Elu(e) de référence :**

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

Intervenant de l'enseignement supérieur.

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

---

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

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

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

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

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

#### **CONTENU DE L'ACTION ENGAGÉE**

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

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

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

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

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

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

## **MOYENS MIS EN OEUVRE**

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

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

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

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

## **ENSEIGNEMENTS**

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

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

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

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

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

## **POSITIONNEMENT DES ELUS**

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

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

# AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS

## L'ENGAGEMENT DES ELUS ET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

### Ville de Bordeaux

#### Elu(e) de référence :

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

#### ORIGINE DE L'ACTION

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

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

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

#### CONTENU DE L'ACTION ENGAGÉE

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

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

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

##### 1. - L'accès à l'emploi

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

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

##### 2 - L'accès au logement

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



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

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

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

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

## MOYENS MIS EN OEUVRE

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

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

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

## ENSEIGNEMENTS

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

## POSITIONNEMENT DES ELUS

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

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

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

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

# AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS

## L'ENGAGEMENT DES ELUS ET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

### Communauté d'Agglomération Hénin-Carvin

---

**Elu(e) de référence :**

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

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

---

**ORIGINE DE L'ACTION**

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

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

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

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

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

Les besoins sont importants...

**CONTENU DE L'ACTION ENGAGÉE**

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

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

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

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

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

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

## MOYENS MIS EN OEUVRE

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

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

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

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

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

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

## ENSEIGNEMENTS

Les points faibles sont :

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

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

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

## POSITIONNEMENT DES ELUS

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

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

D'autres élus avancent également sur cette question. Cette mobilisation s'est opérée de manière plus ou moins vive, plus ou moins consciente car nous avons dans nos communes de ce bassin minier une population à peu près similaire (vagues d'immigrations successives liées à l'activité minière).  
Cependant nous attendons beaucoup de la mise en place de ce plan territorial qui devrait permettre de passer de l'expérimentation et du tâtonnement à la modélisation de mécanismes efficaces.

# AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS

## L'ENGAGEMENT DES ELUS ET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

### Conseil Général de Meurthe-et-Moselle

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

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

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

#### ORIGINE DE L'ACTION

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

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

#### CONTENU DE L'ACTION ENGAGÉE

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

Enfin, on distingue généralement deux types de discrimination :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## ENSEIGNEMENTS

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

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

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

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

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

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

## MOYENS MIS EN OEUVRE

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

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

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

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

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

La démarche pour réussir nécessite également de s'appuyer sur un partenariat fort.

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

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

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

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

## **POSITIONNEMENT DES ELUS**

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

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

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



# AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS

## L'ENGAGEMENT DES ELUS ET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

### Conseil Régional Aquitaine

---

**Elu(e) de référence :**

Madame Naïma CHARAI, conseillère régionale

---

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

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

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

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

#### **CONTENU DE L'ACTION ENGAGÉE**

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

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

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

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

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

## **MOYENS MIS EN OEUVRE**

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

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

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

## **POSITIONNEMENT DES ELUS**

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

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

# AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS

## L'ENGAGEMENT DES ELUS ET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

### Conseil Régional Ile-de-France

---

#### Elu(e) de référence :

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

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

---

#### ORIGINE DE L'ACTION

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

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

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

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

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

#### CONTENU DE L'ACTION ENGAGÉE

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

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

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

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

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

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

Les différentes actions mises en oeuvre :

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

## MOYENS MIS EN OEUVRE

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

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

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

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

## ENSEIGNEMENTS

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

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

Les souhaits seraient de développer :

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

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

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

## POSITIONNEMENT DES ELUS

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

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

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

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

# AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS

## L'ENGAGEMENT DES ELUS ET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

### Conseil Régional PACA

---

#### Elu(e) de référence :

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

---

#### ORIGINE DE L'ACTION

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

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

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

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

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

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

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

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

#### CONTENU DE L'ACTION ENGAGÉE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## MOYENS MIS EN OEUVRE

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

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

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

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

## ENSEIGNEMENTS

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

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

Il reste donc beaucoup à faire .....

## POSITIONNEMENT DES ELUS

Madame Tregan intervient à 4 niveaux :

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

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

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



# AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS

## L'ENGAGEMENT DES ELUS ET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

### Communauté d'Agglomération Dijonnaise

---

#### **Elu de référence :**

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

---

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

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

#### **CONTENU DE L'ACTION ENGAGÉE**

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

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

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

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

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

## ENSEIGNEMENTS

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

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

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

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

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

## MOYENS MIS EN OEUVRE

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

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

## POSITIONNEMENT DES ELUS

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

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

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

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

# AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS

## L'ENGAGEMENT DES ELUS ET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

### Ville de Montpellier

---

#### Elu(e) de référence :

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

---

#### ORIGINE DE L'ACTION

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

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

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

#### CONTENU DE L'ACTION ENGAGÉE

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

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

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

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

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

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

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

## MOYENS MIS EN OEUVRE

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

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

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

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

## ENSEIGNEMENTS

Les points forts des actions menées portent sur :

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

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

Un certain nombre de points faibles ont également été identifiés :

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

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

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

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

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

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

## POSITIONNEMENT DES ELUS

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

# AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS

## L'ENGAGEMENT DES ELUS ET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

### Ville de Paris

---

#### Elu(e) de référence :

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

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

---

#### ORIGINE DE L'ACTION

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

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

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

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

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

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

#### CONTENU DE L'ACTION ENGAGÉE

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

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

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

## MOYENS MIS EN OEUVRE

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

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

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

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

## ENSEIGNEMENTS

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

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

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

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

## POSITIONNEMENT DES ELUS

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

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

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

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

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

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

# AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS

## L'ENGAGEMENT DES ELUS ET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

### Ville de Poitiers

---

#### **Elu(e) de référence :**

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

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

---

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

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

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

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

#### **CONTENU DE L'ACTION ENGAGÉE**

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

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

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

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

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



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

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

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

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

### **MOYENS MIS EN OEUVRE**

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

Les ressources sont également en cours de repérage.

# AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS

## L'ENGAGEMENT DES ELUS ET DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

### Ville de Rennes

---

#### Elu(e) de référence :

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

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

---

#### ORIGINE DE L'ACTION

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

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

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

#### CONTENU DE L'ACTION ENGAGÉE

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

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

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

Par exemple :

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

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

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

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

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

## MOYENS MIS EN OEUVRE

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

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

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

## ENSEIGNEMENTS

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

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

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

## POSITIONNEMENT DES ELUS

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

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

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

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

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

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

Nom de la collectivité

---

Elu(e) de référence :

Technicien en charge du dossier :

---

## ORIGINE DE L'ACTION

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

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

**Si oui lesquelles ?**

**Si non pourquoi?**

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

## CONTENU DE L'ACTION ENGAGÉE

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

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

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

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

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

## ENSEIGNEMENTS

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

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

**Ce que vous souhaitez développer ?**

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

- sur votre territoire
- au plan national

**Vos propositions pour avancer**

## **MOYENS MIS EN OEUVRE**

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

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

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

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

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

**Intérêt et limites ?**

**Vos propositions pour améliorer ce partenariat**

## **POSITIONNEMENT DES ELUS**

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

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

**Si oui, pourquoi ?**

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

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

**Contact RÉSEAU RÉCI**

**TÉL : 03 88 14 35 89**

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