

## Signature de la charte de la diversité et de l'égalité des chances

**M. LE MAIRE, Rapporteur :**

### Introduction

*L'Union européenne a choisi de faire de 2007 «l'année européenne de l'égalité des chances». La Ville de Besançon compte s'inscrire dans cette dynamique, notamment par la signature de la «charte de la diversité et de l'égalité des chances».*

De nombreux rapports et enquêtes nous ont alertés sur la croissance inquiétante des pratiques discriminatoires en France, aussi bien vis-à-vis de l'emploi ou du logement que vis-à-vis des pratiques culturelles et de loisirs.

Il faut noter qu'il y a deux sortes de discrimination : la discrimination directe et la discrimination indirecte :

La discrimination directe oppose directement à une personne un traitement défavorable en raison de son sexe, son origine, son lieu de résidence, son handicap, son orientation sexuelle, etc., sans lien avec le service en question.

La discrimination indirecte est, quant à elle, le produit et l'effet de dispositions d'apparence neutre, mais qui, de fait, écarte de façon illégitime, des personnes en raison des attributs cités plus hauts.

La discrimination est une atteinte aux valeurs de la République, une atteinte aux droits des personnes, et une atteinte à la cohésion sociale et nationale.

### 1 - Le droit commun

Rappelons que, aujourd'hui comme hier, l'axe principal de l'action municipale en faveur de l'égalité des chances et contre toutes les discriminations reste *l'action de droit commun*. Bien qu'il faille toujours veiller à corriger les déviations et les erreurs, le modèle républicain français n'est pas dépassé, contrairement à ce que l'on entend ici ou là. Les valeurs de la République restent l'éclairage principal pour offrir à chacune de nos concitoyennes et à chacun de nos concitoyens toutes ses chances. Elles restent aussi l'éclairage nécessaire pour rétablir cette égalité le cas échéant. *Nul ne doit être défavorisé à cause de son lieu de résidence ou son origine, de son sexe ou son orientation sexuelle, de ses opinions politiques ou de ses croyances.*

C'est dans ce cadre que nos actions se sont toujours inscrites.

### 2 - Des actions spécifiques

Pour compléter les actions de droit commun, voire pour en corriger les effets non voulus le cas échéant, nous mettons sur pied des actions spécifiques, qui visent à offrir à un public déterminé les moyens qui lui manquent pour lui assurer l'égalité des chances dans la vie de la cité.

#### *Actions en faveur des personnes handicapées*

Pour mémoire, à la suite d'un travail de consultation et de réflexion, la Ville a signé en 2004, la «charte ville - associations - handicap» dans laquelle il a été rappelé que la responsabilité de la Ville est de «favoriser les meilleures conditions possibles d'un vouloir vivre ensemble malgré le handicap», laquelle charte s'est traduite en 2006 par la publication d'un excellent guide des formalités pour celles et ceux de nos concitoyens en situation de handicap. Il faut aussi signaler la tenue, en novembre de l'année dernière, du «forum du handicap», rencontre à grand succès aussi bien pour le nombre de participants que pour la qualité des échanges et des débats.

### *Le temps des femmes*

En 2005, nous avons tenu, à l'occasion des rencontres de la ville, une grande rencontre sur la place de la femme dans la ville. Il s'en est suivi la publication d'une brochure fort instructive et qui doit guider nos pas dans ce domaine.

### *Autres décisions*

A côté des actions centrales de droit commun, nous avons mis en place des actions spécifiques afin de corriger les défaillances de l'action publique et surtout afin de faire face à la progression des actes de discrimination.

✧ Dès novembre 2005, nous avons désigné Mme Rosine CHAVIN-SIMONOT, Conseillère Municipale Déléguée à l'égalité des chances et contre les discriminations. Et déjà, elle a mis en place de nombreuses actions, en partenariat avec les pouvoirs publics mais aussi le monde associatif local.

Citons pour l'exemple, les actions autour du 8 mars, journée internationale de la femme, les actions autour du 21 mars, journée contre le racisme, ou encore les actions autour du 25 novembre, journée contre les violences conjugales faites aux femmes.

✧ Depuis juin dernier, nous avons embauché un chargé de mission sur la même problématique.

### **3 - La charte de la diversité et de l'égalité des chances**

*1 - Un engagement public : signer et faire signer la «charte de la diversité et de l'égalité des chances»*

L'objet de la charte est de combattre les pratiques discriminatoires à l'emploi. Elle vise à faire prendre des engagements précis en ce sens. Par l'adoption de pratiques non discriminantes, l'employeur favorisera le pluralisme et la diversité aussi bien dans le recrutement que dans le déroulement des carrières de ses collaborateurs.

Assainir ainsi les relations sociales est un facteur de progrès pour l'ensemble de la société. C'est aussi un facteur de prospérité pour l'entreprise elle-même, d'amélioration de son image vis-à-vis de ses clients, vis-à-vis de ses partenaires en France et dans le monde.

En signant la charte, l'employeur s'engage publiquement à prendre des mesures contre toutes les formes de discriminations liées à l'origine, au quartier de résidence, au sexe ou à l'orientation sexuelle, au handicap ou encore à l'âge, etc.

En participant à un engagement collectif, les signataires contribuent à la mobilisation sociale. C'est aussi un témoignage public en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale de notre ville.

De manière plus concrète, les signataires s'engagent à mettre sur pied un plan d'actions efficaces.

### *2 - Animer et faire vivre la charte*

En tant que pilote, la Ville a un double rôle concernant la charte : appliquer soi-même les engagements pris, et veiller à ce qu'ils soient suivis d'effets chez les autres. Il s'agit d'une opération de longue haleine : sans cesse évaluer et affiner les processus mis en oeuvre.

*La cohésion sociale est à ce prix, mais le bénéfice en est d'autant plus grand pour tous.*

✧ Il reviendra à la Ville de proposer aux différents signataires la création d'instances nécessaires à la réalisation des objectifs de la charte, et d'en assurer l'animation.

## Conclusion

C'est donc une action à forte valeur ajoutée sociale qui vous est proposée. Non seulement, elle affiche publiquement la volonté des acteurs de la vie locale, qu'ils soient publics ou privés, de refuser toute pratique de discrimination, de faire un effort particulier pour éviter, à travers des pratiques d'apparence innocente, de reproduire tel ou tel aspect discriminant.

C'est aussi un appel à celles et ceux de nos concitoyens, victimes des multiples formes de discriminations, pour ne pas baisser les bras. A travers ses diverses composantes, la collectivité leur signifie, par cette signature collective et publique, que tout acte illégal en leur défaveur est condamné d'avance.

C'est encore un moyen d'élargir le champ de recrutement des talents nécessaires au développement des entreprises et de la France de demain.

C'est enfin une bouffée d'air frais sur notre cité. Les jeunes générations peuvent vérifier que la société et ses responsables ne ferment pas les yeux face aux atteintes aux droits élémentaires de l'homme, que l'égalité n'est pas un vain mot accroché aux frontons de nos édifices.

C'est pour toutes ces raisons que je vous demande de m'autoriser à signer la charte de la diversité et de l'égalité des chances.

## ANNEXE

### CHARTRE DE LA DIVERSITE ET DE L'EGALITE DES CHANCES

Favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières est un facteur de progrès pour l'entreprise. Une telle démarche contribue à son efficacité et à la qualité de ses relations sociales. Elle peut avoir un effet positif sur l'image de l'entreprise vis-à-vis de ses clients, de ses prestataires extérieurs et de ses consommateurs, en France et dans le reste du monde.

La Charte de la diversité adoptée par notre entreprise doit contribuer à la lutte contre toutes les formes de discriminations, qu'elles soient, notamment, fondées sur le patronyme, l'origine réelle ou supposée, le handicap, le sexe, l'âge ou l'orientation sexuelle. Elle a pour objet de témoigner de notre engagement en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale au sein de notre organisation et sera donc affichée dans un endroit où elle bénéficiera de la meilleure visibilité.

**En vertu de cette charte, notre entreprise s'engage à :**

**1. Sensibiliser et former nos dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non discrimination et de la diversité.**

**2. Respecter et promouvoir l'application du principe de non discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.**

**3. Chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans nos effectifs, aux différents niveaux de qualification.**

**4. Communiquer auprès de l'ensemble de nos collaborateurs notre engagement en faveur de la non discrimination et de la diversité et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.**

**5. Faire de l'élaboration et de la mise en oeuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants des personnels.**

**6. Inclure dans le rapport annuel un chapitre descriptif de notre engagement de non-discrimination et de diversité : actions mises en oeuvre, pratiques et résultats.**

Fait à Besançon, le.....

**«M. LE MAIRE :** Je voudrais vous dire un mot sur cette charte car demain 19 janvier est organisée une grande cérémonie à l'Hôtel de Ville au cours de laquelle nous allons signer collectivement la charte de la diversité et de l'égalité des chances, si vous en êtes d'accord, si vous m'en donnez l'autorisation dans un instant. A l'heure où je vous parle, je crois que 81 entreprises, collectivités, établissements publics ont répondu à notre appel. Je le disais tout à l'heure, j'ai écrit aux responsables des entreprises le 11 décembre dernier et on peut dire qu'il y a eu un véritable élan citoyen ici à Besançon comme il a pu y en avoir un à Lyon mais dans une moindre mesure puisqu'à Lyon il y n'avait eu que 30 entreprises signataires et pourtant l'agglomération lyonnaise est beaucoup plus grande que l'agglomération bisontine.

Ces 81 entreprises qui vont signer demain représentent à peu près 20 000 emplois sur Besançon, c'est-à-dire à peu près 30 % des emplois actifs. C'est dire le succès de cette opération et je remercie les promoteurs de cette initiative et l'ensemble des responsables. Je rappelle que c'est une opération initiée au niveau national par Claude BEBEAR et par AXA et lorsque j'ai prévenu AXA, j'ai eu le plaisir d'apprendre que son Président, François PIERSON que je connais bien puisque nous avons fait ensemble l'opération SENECLIC au Sénégal, viendrait à Besançon pour signer cette charte.

Cette signature, vous savez, n'est pas quelque chose d'anodin. Il faut que l'ensemble des services d'entreprises se mobilise contre les pratiques de discrimination, qui d'ailleurs ne sont pas toujours intentionnelles mais qui existent quand même. Il me semble que ces pratiques minent le climat social, je constate d'ailleurs que ça n'intéresse pas tout le monde ici ce soir mais c'est dommage et je l'ai rappelé d'ailleurs il y a quelques jours à la présentation de mes vœux qu'il s'agit vraiment de rétablir toute la noblesse de notre devise républicaine. Il ne peut pas y avoir de cohésion sociale, de bien-être dans une ville si effectivement ce problème-là n'est pas réglé et je pense que nous devons tous en être conscients.

Alors c'est quoi l'engagement de cette charte ? C'est un engagement collectif bien sûr par lequel il s'agit de montrer à tous que les plus méritants, ceux qui travaillent, ceux qui vont au lycée, ceux qui ont des diplômes, ceux dont les parents prennent en charge les études, s'en occupent, que ceux-là quel que soit leur sexe, quel que soit leur quartier d'origine ou quels que soient la couleur de leur peau, leur handicap, leur orientation sexuelle, que ceux-là puissent trouver un travail. Je souhaite qu'effectivement ce soit l'occasion pour nous tous de revisiter un peu nos pratiques entre autres au niveau de la Ville de Besançon. C'est pour cela que nous avons embauché Mustapha KHARMOUDI qui est ici, ancien Directeur de la Maison de la Méditerranée à Belfort et qui connaît bien ce sujet. J'ai chargé Rosine CHAVIN-SIMONOT de ce dossier qui l'a suivi comme vous le savez avec beaucoup d'intérêt et de passion, parce que ce qu'il faut demain, c'est faire en sorte que, dans les quartiers, on donne des coups de projecteurs valorisant non pas les petits trafiquants, ni les petits dealers mais ceux qui vont travailler, ceux qui ont réussi leurs études et les non diplômés pour qu'ils ne soient pas désespérés. Dans un quartier ce sont ceux-là qu'il faut montrer en exemple. J'ai été très frappé dans cette salle il y a un an et demi après les événements de novembre ; j'avais réuni des acteurs de terrain et un jeune de l'Amitié est venu me voir et m'a dit : «Monsieur le Maire c'est bien ce que vous dites mais mon frère est ingénieur, il habite à l'Amitié et il n'a pas trouvé de boulot ici. Il a été obligé de partir au Canada. Moi j'ai bac + 5 et je ne trouve pas de travail. Qu'est-ce que je fais ? Mon cousin, lui, «deale», il a une belle voiture décapotable». Il faut donc qu'on revoie nos pratiques dans l'avenir. Premièrement on doit montrer l'exemple. Pour entrer dans la collectivité, vous savez qu'il faut passer des concours. Mais pour passer les concours, il faut savoir qu'ils ont lieu et s'y être préparé. Donc on va mener des actions effectivement dans les quartiers auprès de tous ceux qui ont des difficultés pour les informer de ces concours, comment s'y préparer et les passer. On doit être vigilant par rapport à ça et on doit faire des progrès. Ce qui me fait plaisir, c'est de savoir que dans notre Ville de Besançon, tous courants de pensées confondus, 81 entreprises ont répondu mais vraiment très rapidement, en moins d'un mois et je pense que d'ici la fin de la semaine, ce sont 100 entreprises qui auront répondu. Et j'avoue que je suis fier d'être le maire d'une ville, le président d'une agglomération où les entreprises répondent comme ça, où il y a un tel élan citoyen. Ensuite il va falloir que tout cela se transforme mais au moins il y aura un coup de projecteur terrible demain sur toutes ces difficultés parce

que d'abord la presse va en parler, TF1 sera présente, ça c'est bien. Mais ce qui est important, c'est de prendre conscience qu'on ne peut pas continuer comme ça, qu'il faut que tout le monde ait sa chance quelle que soit sa diversité. La persévérance, le travail, l'honnêteté, cela doit finir par payer. Ce sera un peu laborieux certainement à mettre en place mais j'y crois et je vous le répète, je suis fier d'être Bisontin par rapport à ça. Rosine, tu peux être fière aussi de ce que tu as fait avec Mustapha dont je salue la qualité du travail et je te passe la parole.

**Mme Rosine CHAVIN-SIMONOT :** Aller plus vite, aller beaucoup plus loin, briser le silence sur les discriminations nombreuses subies, observées au quotidien, enfoncer le plafond de verre de l'entreprise, de notre société, c'est l'exigence toujours plus forte qu'expriment nos concitoyens et nos concitoyennes pour plus d'égalité et pour plus de république. Rappelons-nous les violences urbaines de l'hiver dernier, la mobilisation des jeunes ce printemps et dernièrement la mobilisation des mal logés, des sans abris. Chacun demande le respect pour soi, le respect des lois de la République, de leur application sinon la sanction. La République a multiplié les lois depuis 30 ans en accroissant le nombre des cas prohibés de discrimination. La Ville de Besançon sous l'impulsion de M. le Maire a décidé d'aller plus vite et beaucoup plus loin vers l'égalité en renforçant sa politique de solidarité. Un dialogue intensif s'est donc développé au cours de ces derniers mois entre la Ville et les associations sur le champ des droits humains et de la discrimination ainsi qu'un partenariat renouvelé avec l'État notamment dans le cadre de la COPEC, structure départementale d'observation et de proposition s'agissant des discriminations.

Trois axes forts ont été retenus à l'issue de ce dialogue important qui mettent tous l'accent sur le recul rapide des discriminations dans le domaine de l'emploi, en écho avec les statistiques produites par la HALDE au niveau national qui indiquent que 40 % des réclamations dans les pratiques discriminatoires portent sur le secteur de l'emploi.

Le premier axe qui a été dégagé c'est de mettre en œuvre une charte de la diversité et de l'égalité des chances, le deuxième axe c'est créer des rencontres régulières de bilan et de perspectives relatives à l'application de cette charte, on pourrait parler de forum de la diversité et le troisième axe consensuel consiste à développer des outils permettant de dénoncer la discrimination et de la sanctionner.

Ce soir nous vous présentons la volonté de signer une charte de la diversité par la Ville, par les entreprises privées et publiques, par les associations. Un texte court de 6 articles sans artifice et sans ambiguïté, un texte qui comporte un engagement public, un engagement des responsables d'entreprise en direction de leur management, de leur personnel, un engagement de travailler avec les représentants du personnel, la mise en œuvre de nouvelles vigilances dans les pratiques de gestion des ressources humaines avec un bilan annuel des actions mises en œuvre et des résultats, le développement d'une information externe et interne, plus de formation, plus de sensibilisation pour le recul des stéréotypes. Il s'agit donc d'un nouvel outil qui a pour ambition de ne laisser personne de côté sur le chemin de l'emploi ou dans le déroulement de carrière au sein des entreprises, d'abord les personnes handicapées qui sont les personnes les plus discriminées puis par ordre décroissant les seniors, les personnes dont les origines ne sont pas gauloises, les personnes dont les adresses sont dans les mauvais quartiers et les femmes. Les femmes dont on ne parle pas toujours dans le domaine de la discrimination mais qui, lorsqu'il s'agit de l'emploi, des revenus, que ce soient les salaires ou les retraites sont dans la France de la deuxième vitesse. Nous avons donc une obligation de résultat et pour ce faire une mobilisation d'importance doit s'opérer pour le renouvellement et la mise en cohérence de nombreux réseaux existants, le réseau des entreprises, les réseaux sur l'alphabétisation, l'insertion, la formation, l'information sur les emplois et les cursus d'accès aux emplois, l'économie solidaire, les réseaux de parrainage, la sensibilisation sur les réseaux stéréotypes, la diversité culturelle et la richesse des différentes cultures au sein de notre ville.

Aussi ce soir est-il demandé au travers de ce document la signature de cette charte, le départ de cette démarche mais aussi peut-être une mobilisation de chacun des Conseillers aux côtés de la Société Civile qui souscrit à cette démarche au travers de ces 80 signataires déjà. Voter favorablement ce soir, ce sera renforcer cette action citoyenne engagée, ce sera confirmer que la structure démocratique la plus proche de nos concitoyens, la plus appréciée que représente la Mairie, représente bien l'espoir qu'elle suscite pour ceux qui se sentent moins égaux. Voter pour cette démarche c'est la reconnaissance des



compétences de chacun à mettre au profit de tous pour le développement de notre cité. Merci de votre attention.

**M. LE MAIRE :** Ce vote est plutôt un vote solennel puisqu'il n'y a pas forcément une obligation de voter mais c'est plus pour marquer un engagement, en tout cas merci Rosine.

**M. Christophe LIME :** Monsieur le Maire, je crois que beaucoup de choses ont été dites par vous et par Rosine, qu'on partage largement. Simplement je crois qu'elle vient de le dire, nous avons une obligation de résultats, c'est-à-dire le fait d'avoir un coup de projecteur nous amène aussi à faire attention à l'interprétation de la signature de cette charte de la diversité et de l'égalité des chances. Premièrement, il n'est pas question d'encourager les propos de discrimination positive par rapport à certains, c'est-à-dire qu'il ne faudrait pas aussi avoir l'effet inverse et que certains dans la population puissent croire que parce que justement on est originaire ou parce qu'on est différent ou parce qu'on est femme ou parce qu'on est handicapé, etc., on serait des citoyens mis devant d'autres avec tout ce que ça peut comporter derrière. Et quand on entend les propos de la population, je crois qu'il faut faire très très attention de bien dire que tous auront leur égalité de chances pour pouvoir prétendre à un emploi.

Deuxièmement il faudra veiller à ce qu'il puisse y avoir aussi un certain nombre de conséquences positives dans les résultats car une charte c'est facile de la signer mais plus difficile de l'appliquer. Une charte c'est un engagement politique, c'est un engagement fort et nous tenons à le saluer mais je crois qu'il faut bien faire prendre conscience à tous ceux qui vont la signer qu'ils ont une obligation morale de résultats, que ce soit pour les chefs d'entreprises ou pour nous, Municipalité puisque demain nous serons signataires de cette charte. On ne pourra pas dire que c'est la faute des autres, ce sera bien notre responsabilité de mettre en application cette charte à l'intérieur de l'Agglomération et de la Mairie dont vous présidez je dirais les destinées aujourd'hui. Je souhaite que régulièrement nous puissions être associés dans un cadre d'évaluation pour voir comment on arrive à donner cette chance à l'ensemble de nos citoyens, à l'ensemble des groupes de populations, de salariés, évaluer un petit peu les possibilités, les difficultés rencontrées.

Je terminerai simplement sur le fait de dire, vous avez évoqué les bac + 5 ou autres bac+ qu'il faut faire attention aussi que la diversité ne soit pas cantonnée dans ce qu'on pourrait concevoir comme le bas de la classe ou dans les bas d'échelles ce qui permettrait de donner bonne conscience à tout le monde. Il faut véritablement que l'accession à tous les postes de responsabilité puisse être mise en œuvre à l'intérieur de l'ensemble des entreprises et qu'on ne se donne pas bonne conscience non plus, je dirais, un peu en caricaturant, en embauchant quelques personnes en catégorie C, ce qui nous permettrait de dire que nous avons réalisé un certain nombre de choses. Je le dis pour nous mais je le dis aussi pour l'ensemble des entreprises car ce n'est pas toujours évident. J'insiste par rapport à cela parce que quand on lance un certain nombre de chartes, on ne s'aperçoit pas obligatoirement des difficultés qu'elles peuvent induire et il faut des adaptations par rapport à cela. Pour terminer nous nous félicitons largement de la signature de cette charte et de l'engouement qu'elle a pu susciter, c'est toujours intéressant.

**M. LE MAIRE :** Je suis d'accord avec ce que tu dis. Il ne s'agit pas que certains aient plus de droits parce qu'ils sont originaires d'un quartier mais qu'ils n'en aient pas moins, c'est rétablir l'égalité des chances. La priorité n'est pas la signature de la charte, c'est l'égalité des chances et je suis d'accord avec ce que tu dis. Il faudra aussi qu'au niveau de nos organisations syndicales on en discute et qu'on prenne cela en compte. En ce qui nous concerne, qu'allons-nous faire ? On va aller faire la promotion, pour ce qui concerne la Ville, des concours administratifs dans les collèges, dans les quartiers, dans les écoles, dans les MJC. Il ne s'agit pas d'entrer sans passer les concours administratifs mais simplement que celles et ceux qui ont la capacité de le faire le sachent et qu'ils puissent les passer. Pourquoi dans la fonction publique, il faut le dire, rencontre-t-on beaucoup de personnes qui n'ont pas bénéficié de cette égalité de chances ? Parce que pour entrer dans la fonction publique il faut passer des concours, chose que les jeunes quand ils sortent de ces quartiers, ne sont pas habitués à faire.

**M. Abdel GHEZALI :** Je veux vous dire ma satisfaction de voir la Ville de Besançon signer la charte de la diversité et de l'égalité des chances comme a dit Christophe. Je veux aussi dire ma satisfaction de voir que grâce à la Ville, de très nombreuses entreprises ont accepté d'accomplir le même geste et je tiens à féliciter M. le Maire pour sa ténacité à accomplir un acte d'une telle importance. Je sais qu'il y aura

toujours des sceptiques pour dire : on a signé et après ? Il y aura toujours des gens qui penseront que ce n'est que du symbolique, que de l'affichage. Il y en aura qui diront que c'est bien beau de signer mais que la réalité, elle, reste la réalité. Dans d'autres circonstances j'aurais aussi pu penser la même chose, mais pour quelqu'un comme moi qui rencontre de nombreuses personnes victimes de ce fléau, permettez-moi de vous dire que cette signature n'est pas du bleuf, n'est pas coupée de la vie des gens.

Cette signature à mes yeux c'est d'abord la reconnaissance que la discrimination frappe une partie de nos concitoyens. Souvent des habitants me disent qu'ils sont non seulement victimes d'actes de discrimination mais ils ajoutent que ça ne sert à rien de voir celui-ci ou celui-là, que ça ne sert à rien de porter plainte. Pourquoi me disent-ils cela ? Pour une raison toute simple, ils ont le sentiment que les élus, les décideurs, les administrations ne connaissent pas leur vie et surtout qu'ils ne reconnaissent pas l'injustice qu'ils subissent et la souffrance qu'ils endurent. Alors même si certains d'entre eux ne vont pas applaudir dès le premier jour, je peux vous assurer que cette signature changera leur façon de voir l'avenir à condition bien sûr que ce soit suivi d'effets et je n'en doute pas. J'ai confiance que le Maire va suivre ce dossier avec toute la vigilance nécessaire. Avec la nomination de Rosine CHAVIN-SIMONOT en 2005, avec l'embauche de M. KHARMOUDI chargé de mission en 2006, il nous a montré la direction à suivre. J'en ai aussi la preuve par d'autres actions car ce n'est pas simplement la signature d'une charte, je pense au budget de l'éducation qui est le premier budget de la Ville, c'est en particulier un atout pour les enfants défavorisés, les familles défavorisées. Je pense aussi à la mise en place des correspondants de nuit, l'opération de renouvellement urbain et bien d'autres projets que la Ville mène sans relâche et qui font que la solidarité n'est pas un vain mot à Besançon. Et je voudrais terminer par cette réflexion ; souvent nous répétons à juste titre d'ailleurs qu'il faut dire aux jeunes ou au moins jeunes qu'ils ont des droits mais aussi des devoirs. Oui il faut le dire et le répéter, c'est cela la citoyenneté mais j'aimerais que de temps en temps on ait le même discours avec d'autres catégories de la population, les employeurs du public ou du privé par exemple. La discrimination est interdite par la loi et les discriminés femmes, handicapés, jeunes de quartier ont le droit et surtout le devoir d'être traités à égalité de chances. Ce n'est pas de la discrimination positive, ce sont les lois de la République. Je vous remercie.

**M. LE MAIRE** : Merci, Abdel.

**M. Jean ROSSELOT** : Bien entendu on souscrit à la philosophie de cette action mais ce que je voulais vous dire, puisque je ne me suis pas encore joint à la cohorte des remerciants de ce soir ou des félicitants, c'est que ce que vous avez dit sur les concours est très très juste. Les jeunes et en particulier ceux qu'on qualifie malheureusement de trop défavorisés ne savent pas la date des concours, ils ne savent même pas que ça existe malgré tous les vecteurs d'information sur ceux-ci et vraiment ils passent à côté de beaucoup d'opportunités car il y a de nombreuses possibilités d'embauche dans la fonction publique à partir de concours de toutes catégories, A, C, B etc. Il faut faire un effort là-dessus et si la Ville peut démultiplier l'information en la matière, il faut qu'elle le fasse.

**M. LE MAIRE** : Je crois comprendre que tout le monde est favorable ? C'est plus un acte solennel car on n'a pas l'obligation de le voter».

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité des suffrages exprimés, adopte la proposition du Rapporteur.

*Récépissé préfectoral du 25 janvier 2007.*