

Plan d'action municipal «Egalité des chances et prévention des discriminations»

Mme CHAVIN-SIMONOT, Conseillère Municipale Déléguée, Rapporteur : Le plan d'action municipal en faveur de l'égalité des chances et contre les discriminations qui vous est soumis aujourd'hui représente un moment important de l'action de la Ville.

Outre qu'il s'inscrit dans la tradition bisontine de solidarité et de fraternité, il se veut un prolongement de l'attention particulière que la Ville porte à la lutte contre toutes les formes de discriminations, qu'elles soient dues au genre, au handicap, à l'âge, au lieu de résidence, à l'origine, à l'orientation sexuelle, ou à tout autre facteur discriminant.

Pour mémoire, voici quelques dates ayant marqué notre volonté de faire face à ce problème :

1. En 2003, la Ville a signé une charte «Ville - Associations - Handicap», dont l'objet est d'assurer l'intégration totale des personnes en situation de handicap dans la vie culturelle, sociale et citoyenne. Depuis cette date, de nombreuses initiatives ont été prises en ce sens, et elles nous ont été présentées régulièrement par M. Jean-Jacques DÉMONET.
2. En 2005, la Ville a organisé des actions sous le thème : «Villes : le temps des femmes», afin de mobiliser l'ensemble des acteurs locaux pour transformer le mot d'ordre «égalité femmes - hommes» en une réalité urbaine tangible.
3. En novembre 2005, le Maire a confié à Mme Rosine CHAVIN-SIMONOT une délégation «égalité des chances et lutte contre les discriminations», pour mieux manifester notre volonté politique de faire de la question des discriminations une priorité de la politique municipale.
4. Et dès 2006, le service municipal «Vie des Quartiers» a pris en charge la coordination à l'échelle de la ville, de l'ensemble des acteurs locaux pour mutualiser les moyens, mener des actions communes et leur donner une plus grande visibilité.

Ces actions concernent en particulier deux thématiques :

a - Egalité hommes - femmes : plusieurs rencontres et des projets culminent autour de deux dates :

* le 8 mars : journée internationale pour l'égalité des droits femmes - hommes.

* le 25 novembre : journée internationale pour l'élimination de la violence faite aux femmes.

b - Semaine d'éducation contre le racisme : là aussi, un collectif composé de différents organismes et associations prépare chaque année diverses manifestations autour du 21 mars, journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

5. En juin 2006, création de la mission «égalité des chances et lutte contre les discriminations» avec pour objectif l'élaboration d'un plan d'action municipale, en lien avec les services de la Ville mais aussi les institutionnels concernés par cette question, et plus généralement l'ensemble des acteurs locaux, individuels ou associatifs.

6. En 2007 : deux événements importants ont marqué notre volonté de prendre à bras le corps cette préoccupation :

* signature de la «charte de la diversité et de l'égalité des chances», par la Ville et par une centaine d'entreprises locales. Outre l'organisation d'un séminaire, les signataires ont créé un club et mis en place un comité de pilotage et des groupes de travail afin de mutualiser leurs savoir-faire et faire face à leurs besoins,

* l'inscription d'un volet spécifique à l'actuel CUCS. En accord avec l'Etat et les autres partenaires institutionnels afin d'assurer le suivi et la coordination des nombreuses actions, celles que la Ville initie comme celles qu'elle soutient.

Pour une plus grande cohérence

Le Plan d'action municipal, aujourd'hui soumis à votre approbation, est la poursuite de la volonté de la Ville tendant à empêcher que la cohésion sociale ne soit minée par des pratiques de discrimination, le plus souvent involontaires d'ailleurs.

Il prend en compte les principaux secteurs où les pratiques de discrimination peuvent handicaper de nombreux citoyens, les freiner ou les empêcher dans l'exercice de leurs droits.

Il complète l'ensemble des actions déjà menées, et leur donne un nouvel élan et une nouvelle cohérence :

- * il appelle les citoyens à la mobilisation et au changement de mentalités face à toutes les formes de discrimination,
- * il décline des activités et des actions concrètes,
- * il permet une meilleure coordination et une meilleure évaluation de l'action publique.

Il est proposé au Conseil Municipal d'adopter ce plan.

Plan d'action municipal - égalité des chances et prévention des discriminations

«La lutte contre les exclusions dues à l'âge, à la précarité matérielle, à la différence culturelle, à la détresse psychique ou aux handicaps, doit être une valeur commune, essentielle et partagée par tous les Bisontines et Bisontins».

Déclaration de Jean-Louis FOUSSERET, Maire de Besançon, Président de la Communauté d'Agglomération du Grand Besançon, en mars 2003, à l'occasion de la signature de la charte «Ville - handicap - associations».

Introduction

Le plan municipal d'action «égalité des chances et prévention des discriminations» vise à faire reculer les pratiques de discrimination volontaires ou involontaires. Ces pratiques sont aujourd'hui malheureusement présentes dans l'ensemble des domaines de la vie quotidienne. Et de nombreuses personnes en sont victimes, que ce soit à cause de leur sexe, de leur handicap, de leur origine, de leur quartier de résidence, de leur âge, de leur orientation sexuelle ou de tout autre critère discriminant, qu'il soit réel ou supposé.

Toutefois, il faut d'abord rappeler que l'axe principal de l'action doit rester le «droit commun». Il en est ainsi de l'action publique en faveur du développement économique, de la rénovation urbaine, de la réussite scolaire, des multiples formes de solidarité avec les plus fragiles et les plus démunis de nos concitoyens...

Cet inlassable travail est le principal garant de la cohésion sociale. Cela signifie que les propositions nouvelles et spécifiques ne doivent en aucun cas prendre la place des actions de droit commun. Qu'elles soient durables ou conjoncturelles, elles ne peuvent et ne doivent viser qu'à rétablir l'équilibre, et à corriger les inégalités.

Il faudra veiller constamment à ce qu'un lien organique reste maintenu entre les actions spécifiques et celles de droit commun.

Par ailleurs, afin de donner plus de cohérence à notre action, nous avons décidé, en accord avec l'État, d'inscrire au sein du *Contrat Urbain de Cohésion Sociale* un volet spécifique consacré à «l'égalité des chances et la lutte contre toutes les formes de discrimination». Ce choix nous permettra de consolider les actions les plus pertinentes des anciens contrats de ville, et d'impulser de nouvelles actions pour répondre à des besoins non encore satisfaits. Cela nous permet aussi d'assurer un même suivi de toutes les actions, et donc de pouvoir en faire une évaluation globale. L'action publique sera ainsi plus visible et plus lisible, et de ce fait, il sera plus aisé d'en fixer les priorités et d'en renforcer la cohérence.

I - Consolider la diversité au sein de l'employeur Ville

La Ville est le second employeur sur l'ensemble de l'agglomération, après le CHU. Forte de 2 390 agents titulaires et stagiaires (Ville et CCAS) et d'un nombre important de temporaires qui peut atteindre le millier, elle occupe une place notable dans le dispositif de l'emploi.

A l'instar de l'ensemble des collectivités territoriales en France, elle ne présente pas un profil exemplaire quant à la diversité de son personnel. Là encore, ce qui est en cause, ce ne sont pas les responsables de recrutement mais le système ; c'est ce qu'on appelle une «discrimination systémique».

D'où la nécessité de clarifier la situation en poursuivant la réflexion déjà engagée. C'est un phénomène complexe qui nécessite une démarche de formation et d'autoformation de l'ensemble des responsables administratifs et des élus qui participent, à un stade ou à autre, aux recrutements, aux promotions, mais aussi à l'accueil des stagiaires, ou à toute autre mesure impliquant la question de la diversité et de l'égalité des chances.

L'axe central de l'action de la Ville dans ce domaine devrait être la réforme en profondeur du processus de recrutement, dans l'unique optique de garantir l'égalité des chances et l'égalité de traitement à tous les citoyens, sans distinction aucune quant à l'origine, le sexe, le lieu de résidence, le patronyme, etc.

1. Promouvoir les métiers de la Ville

Peu de gens savent la richesse et la grande variété des emplois qu'offrent les collectivités locales. La Ville gagnera à mener une campagne soutenue et régulière autour de ses métiers.

- éditer une plaquette destinée aux jeunes
- participer aux nombreux forums et salons de l'emploi
- informer directement les lycées et les centres de formation
- intervenir dans les animations autour de l'emploi (ANPE, Mission locale, organismes de formation, etc.)
- prendre l'initiative de réunions régulières dans les équipements de quartiers (notamment dans les quartiers prioritaires où le taux de chômage est le plus élevé).

2. Assurer une plus large diffusion aux offres d'emploi

- Le processus actuel d'annonce des offres ne suffit pas à garantir l'égal accès de tous à l'information. Trop de personnes n'ont pas accès aux médias utilisés. Il importe donc de déployer de nouveaux efforts pour élargir la base du recrutement. Un travail concerté avec les Maisons de Quartier, l'ANPE, la Mission Locale, et bien d'autres équipements de proximité,

pourrait déboucher sur une politique d'information commune : affichage visible, ciblage des candidats potentiels, présentation orale des offres à un groupe de candidats intéressés, etc.

- Il faudrait aussi rénover le contenu des offres. Trop souvent les métiers ne sont pas suffisamment lisibles à travers telle ou telle formulation. Les responsables administratifs gagneraient à étudier finement la relation à établir, lors des offres, entre le métier, le statut et la fonction.

Ainsi la Ville non seulement garantirait plus d'égalité aux postulants, mais, en élargissant la base des candidats potentiels, se donnerait aussi plus de chances de choisir les meilleurs profils.

3. Accueillir les stagiaires

Il faut toujours garder à l'esprit que ce sont les stages les plus courts (4 jours pour les collégiens) qui nécessitent le plus d'attention car ils représentent souvent, pour nos chères têtes blondes... et brunes, le premier contact avec le monde du travail, et peut-être le premier contact avec le monde extérieur au quartier...

Là encore, il existe toute une panoplie d'actions pertinentes. En particulier, il faudrait pouvoir offrir aux établissements scolaires en ZEP et à ceux des quartiers prioritaires un «bouquet de stages» qui serait cogéré par la Ville et par les équipes éducatives concernées.

Déjà la Ville accueille plus de 600 stagiaires par an. Cela représente un effort considérable quand on pense à l'accueil des stagiaires et au tutorat nécessaire pour leur encadrement.

Toutefois, un travail supplémentaire pourrait être fait dans les directions suivantes :

- rendre visible les offres de stages,
- veiller à accueillir avec équilibre les stagiaires : garçons et filles, quartiers de résidence, personnes en handicap, etc.

4. Aider à la préparation aux concours de la Fonction Publique Territoriale

Il existe des dispositifs et des expériences concrètes de formations spécifiques en direction des habitants des quartiers sensibles, dans le but de leur apporter un supplément de préparation aux concours de la Fonction Publique.

- Une convention nouvellement signée entre le CNFPT et l'ACSE (ancien FASILD) vient de rappeler l'importance d'actions spécifiques en direction de ces publics précarisés. Des moyens financiers peuvent être mobilisés pour des actions entrant dans ce cadre.
- Le PACTE est un dispositif qui permet l'intégration de fonctionnaires sans concours, au terme d'une formation par alternance de un à deux ans.
- Il est possible d'inscrire le financement de modules de formation dans le cadre des contractualisations avec l'Etat. Certaines collectivités territoriales ont mis sur pied des formations expérimentales en faveur des quartiers prioritaires (à l'instar du Conseil Général de Côte d'Or, de la région PACA, etc.).

II - Animer le club des signataires de la charte

Depuis janvier 2007, à l'initiative de la Ville de Besançon, une centaine d'entreprises, d'établissements publics et de collectivités ont signé la charte de la diversité et de l'égalité des chances.

La signature a eu un écho national grâce à la participation et au parrainage d'AXA France, mais surtout grâce à une mobilisation impressionnante.

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.

Mais ce succès nous engage à aboutir à des résultats concrets et tangibles.

1 - Nous avons créé un «Club des signataires». Nous établirons un bilan annuel pour faire le point sur nos pratiques, pour souligner nos besoins, et pour engager des actions nouvelles.

2 - Un comité de pilotage - ouvert - d'une vingtaine de participants assure l'animation du club.

3 - En vue d'aboutir à des propositions concrètes, des groupes de travail approfondissent la réflexion sur les premiers thèmes suivants :

- méthodes de recrutement non-discriminantes,
- accueil des stagiaires,
- traçabilité du processus d'embauche,
- promotion des métiers,
- insertion durable des minorités dans l'entreprise.

Afin de mener ce processus à bon port, nous avons besoin de renforcer le rôle d'animation joué par la Ville :

1. Coordonner, faire circuler l'information

- Informer en temps réel les signataires sur les *expériences* et les moyens de les mettre en œuvre
- Constituer une *banque de données* des entreprises et des pratiques
- Informer sur *l'évolution du cadre juridique et institutionnel* (lois nationales, directives européennes, etc.)

2. Sensibiliser, former les responsables de recrutement

- Apport de connaissances sur les techniques anti-discrimination : bilan social tenant compte de la diversité, CV anonymes, testing, autotesting, tutorat, parrainage...
- Formation des décideurs sur tous les aspects de la diversité et de l'égalité des chances (rédaction et circuit de distribution des offres).

3. Évaluer régulièrement les résultats :

- Réunion annuelle de *bilan*,
- Réunions *thématiques* sectorielles à la demande.

Notre action locale s'appuie sur des relais nationaux et européens, notamment :

- **IMS Entreprendre, présidée par Claude BÉBÉAR**

Cette association est à l'initiative de la charte de la diversité. Et elle en assure la coordination nationale.

IMS Entreprendre propose des séminaires nationaux aux profits des signataires, et participe aux initiatives locales.

- La Halde, présidée par Louis SCHWEITZER

Même si cette structure ne participe pas à la diffusion nationale de la charte de la diversité, elle dispose toutefois de ressources pertinentes susceptibles de nous aider.

Mais aussi le club pourra s'attacher les compétences *d'organismes de formation*, de conseils et de cabinets spécialisés sur la question de la diversité.

III - Faire face à la discrimination spatiale

1. Un constat assez alarmant

La situation du logement semble à première vue aussi critique que celle de l'emploi.

- la *relégation* spatiale est un fait visible. Elle ne date pas d'aujourd'hui. Et, bien que Besançon ne semble pas être dans une situation catastrophique, rien ne dit que l'absence de politique cohérente de logement ne mènera pas vers une «ghettoïsation» plus forte dans les années à venir,

- la pluralité des bailleurs, en l'absence d'une forte concertation sous l'égide de la Ville ou de la CAGB, peut nuire à la visibilité de la politique de construction et d'attribution,

- les organismes logeurs ne semblent pas tous disposer de *critères objectivables et vérifiables* pour l'attribution des logements. Il faudrait une enquête approfondie pour évaluer les résultats des politiques des uns et des autres,

- seul l'OPHLM, sous l'impulsion de la Ville, a introduit un critère objectif anti-discrimination : le *critère d'ancienneté*,

- mais, même dans ce cas, il faut souligner que cela ne concerne qu'une partie du parc locatif, à cause de la vacance et à cause de l'absence d'attractivité pour certaines habitations.

2. Les leviers de l'action

Depuis plusieurs années, pour faire face aux concentrations de populations en situation de précarité dans les quartiers sensibles, *le principe de mixité sociale* s'est imposé comme objectif central, aussi bien aux pouvoirs publics qu'aux organismes logeurs.

Il existe de bons leviers pour agir efficacement contre les discriminations, notamment :

- une politique d'attribution tenant compte du besoin de mixité,

- une politique de dissémination dans la ville des nouveaux logements sociaux,

- le numéro d'enregistrement départemental pour toute demande de logement social.

3. Réaliser un diagnostic précis

Cependant, le problème de la concentration de certaines populations dans des quartiers sensibles ne peut être réglé que si l'on ouvre un vrai débat de fond sur la nécessité, pour les bailleurs comme pour

les pouvoirs publics, d'élaborer une politique d'attribution commune, cohérente et lisible par tous, y compris par les locataires.

Ce travail pourra s'appuyer sur de « bonnes pratiques » non discriminantes à mettre en œuvre, et à faire connaître à tous les responsables en charge du logement.

Mais au préalable, encore faut-il établir un *diagnostic approfondi* et commun à tous.

IV - La question du handicap

Grâce à une bonne mobilisation, notre ville occupe désormais la 2^{ème} place des villes de France en matière d'accessibilité (enquête IFOP 2004 pour l'AFP, Association des Paralysés de France).

1. Mission handicap

L'équipe de la Mission handicap (5 agents) est un service du CCAS. Elle a pour missions de :

- fédérer les associations du secteur du handicap de Besançon dans le but de créer des synergies, soutenir et favoriser les projets,
- inciter le public à changer de regard vis-à-vis des personnes handicapées et à ne pas considérer le handicap toujours comme un déficit,
- encourager les personnes handicapées et leurs familles à « risquer l'autonomie ».

2. L'état des lieux au sein de la Ville

Aujourd'hui, parmi les 2 235 agents, 146 postes sont occupés par des personnes en situation de handicap (dont 56 femmes et 90 hommes). Ces agents sont intégrés dans tous les services municipaux et à tous les niveaux hiérarchiques.

La Ville dépasse légèrement le quota imposé par la loi, compte non tenu bien sûr des agents en établissement protégé.

Mais bien que cela illustre la volonté de la Ville d'intégrer ces personnes en son sein, nous devons aller encore au-delà de cette prise en charge. A titre d'exemple, il importe d'améliorer l'accueil au Centre Administratif Municipal (ce qui est prévu), même si la création récente d'un primo accueil en rez-de-chaussée et l'aménagement des accès améliorent certainement la vie des handicapés.

3. Charte « Ville - Handicap - Associations »

Par une délibération du Conseil Municipal en date du 20 mars 2003, la Ville de Besançon a signé une charte en faveur des personnes handicapées, par laquelle elle s'est engagée à assurer aux personnes handicapées quatre droits fondamentaux, à savoir :

- le droit à l'information et à la communication,
- le droit à la mobilité et au transport,
- le droit à la vie sociale,
- le droit à la formation et à la vie professionnelle.

Lors de cette signature, le Maire écrivait : « (...) favoriser les meilleures conditions possibles d'un vouloir vivre ensemble malgré le handicap est une des responsabilités de la Ville (...) ».

Cet enjeu important s'inscrit dans le combat mené contre toutes les formes de non-citoyenneté. Cette lutte contre les exclusions dues à l'âge, à la précarité matérielle, à la différence culturelle, à la détresse psychique ou aux handicaps, doit être une valeur commune, essentielle et partagée par toutes les bisontines et tous bisontins.

C'est pourquoi, afin d'intégrer les handicapés dans la cité, j'ai souhaité que la Ville s'engage d'une manière résolue. Cette action est concrétisée par un acte fort : la rédaction et la signature d'une charte avec les associations partenaires».

M. Jean-Jacques DEMONET, Conseiller Municipal Délégué aux personnes handicapées, ajoutait :

«Handicapé moi-même depuis plusieurs années, je connais les difficultés quotidiennes pour vivre tout simplement : trottoirs trop hauts, salles de réunions inaccessibles, regards différents... Malheureusement, chacun d'entre nous peut être confronté à ces problèmes.

C'est pourquoi, je suis très heureux que le travail entamé depuis plusieurs mois ait abouti à la rédaction de ce document.

Je me félicite de l'engagement très fort de la Ville de Besançon, tant sur les principes que sur les actes en découlant».

4. Publications

- Guide des formalités

Signalons la parution en 2006 d'un guide complet de toutes les formalités pour la personne en situation de handicap. Après une ouverture didactique qui propose une définition claire du handicap et des différents types de handicap, le fascicule traite de façon assez exhaustive de l'ensemble des situations possibles. D'abord, il aborde les nécessaires premières démarches en décrivant les organismes chargés de la prise en charge du handicap mais aussi les associations et les structures spécialisées pour chaque handicap (physique, sensoriel, mental, psychique, etc.).

Il traite aussi des questions de droit, des questions d'emploi, de scolarité, de formation professionnelle, de sports, de culture, etc.

- Un court métrage intitulé «les compétences»

Le film met en scène quatre personnes handicapées sur leurs lieux de travail. La réalisation met en scène les compétences des personnes handicapées et a la particularité d'accorder la parole uniquement aux employeurs de ces personnes handicapées. Ces derniers expriment un degré d'exigence élevé vis-à-vis de leur personnel, ce haut degré d'exigence est à chaque fois compatible avec les handicaps vécus par les personnes filmées.

- Un journal électronique intitulé Handi-Actu

Handi-Actu est le journal électronique des associations du handicap. Il a pour objet de faire circuler l'information entre les associations, les institutions, les handicapés et leurs familles, etc.

Handi-Actu paraît tous les deux mois, et relate les expériences significatives en matière de prise en charge du handicap et de lutte contre les discriminations qui frappent trop souvent les personnes en situation de handicap.

5. Organisation du «forum handicap»

La seconde édition du Forum européen du handicap s'est tenue, comme prévu, le 20/10/2006 à Micropolis. Ce rendez-vous biennuel est un moment très fort pour la sensibilisation des pouvoirs publics et des citoyens.

Cette année, il a réuni plus de 900 participants, environ 40 associations et 20 partenaires financiers. De plus, une quarantaine de bénévoles ont assuré toute la logistique.

Outre une exposition impressionnante par la variété du matériel proposé, une vingtaine de conférenciers, venus de plusieurs pays européens, ont animé un débat passionnant et riche en expériences diverses.

Il faut aussi signaler la prouesse technique que les organisateurs ont déployée pour rendre accessible le contenu des échanges à tous les handicaps : traductions en direct, interprète en langue française des signes sur grand écran, vélotypie filmée sur écran géant, etc.

Enfin, soulignons l'apport important de la nouvelle Maison Départementale des Personnes Handicapées. La MDPH a pour objet de faciliter la vie des handicapés et de leurs familles, en regroupant l'ensemble des services dans un même endroit.

V - d'autres formes de discrimination

La lutte contre les discriminations nécessite de diversifier les actions et les partenaires :

- encourager et accompagner les maisons de quartiers à organiser des rencontres régulières entre les employeurs signataires de la charte de la diversité et des groupes constitués,
- organiser des conférences tous publics sur tous les aspects de la discrimination, afin d'élargir la mobilisation des citoyens et des acteurs de la vie locale,
- organiser régulièrement des séminaires de formation en direction des travailleurs sociaux en vue de mieux saisir la nécessité de l'action individuelle et collective,
- donner un large écho à certaines actions non-discriminantes, qu'elles soient modestes ou spectaculaires,
- mener une campagne publique (affichage, spots, etc.) contre toutes les formes de discrimination,
- diffuser des informations sur les pratiques à bannir, d'apparence innocente mais qui produisent de la discrimination...

Ce travail pourrait s'organiser autour de thèmes qui s'imposent par eux-mêmes :

1. Accompagner les victimes des discriminations

De plus en plus de personnes se plaignent de pratiques discriminatoires. Non seulement parce que les actes de discrimination augmentent comme l'affirment les différents rapports et enquêtes, mais aussi parce que la campagne nationale commence à porter ses fruits : les victimes sentent aujourd'hui qu'elles peuvent trouver auprès des institutions une oreille attentive à leurs réclamations.

A Besançon, il existe des structures et associations pour accueillir et accompagner les personnes en situation de handicap victimes de discriminations : Mission Handicap au CCAS, la Maison Départementale des Personnes Handicapées, ainsi que de nombreuses associations...

Il y a aussi des structures efficaces pour faire face aux discriminations qui peuvent toucher les femmes : CIDDF, Solidarités femmes, ainsi que diverses associations.

Toutefois, pour les discriminations concernant l'origine ou le patronyme, les moyens mis en oeuvre restent modestes. Certes, il y a l'action militante d'associations de solidarité dont l'efficacité n'est plus à démontrer (LICRA, MRAP, LDH, SOS Racisme, etc.).

Mais le suivi administratif semble faire quelque peu défaut. On le voit d'ailleurs depuis la mise sur pied de la mission «égalité des chances et lutte contre les discriminations». Celle-ci reçoit de plus en plus de personnes se déclarant victimes de discrimination.

Cet appel d'air nécessite une réponse adéquate. A côté de l'action militante qui conserve toute sa valeur dans la mobilisation de l'opinion et dans la veille et la vigilance vis-à-vis des actes de discrimination, il faut offrir aux plaignants un lieu pour constituer leur dossier, y compris pour porter leur affaire devant la justice.

Dans le CUCS actuel, la Ville et l'État ont à nouveau missionné l'AAVI (Association d'Aide aux Victimes des Infractions) pour assurer l'accueil et l'orientation des victimes de toutes les infractions, mais aussi pour assurer un volet sur les questions de discrimination. Les actes de discrimination sont des actes délictueux comme les autres, et rentrent donc logiquement dans le cadre de la mission générale de l'AAVI.

2. Lutter contre l'autodiscrimination

Rien ne renforce la discrimination autant que l'autodiscrimination. A force de vivre des situations d'échec, de nombreux jeunes et moins jeunes finissent par baisser les bras, et se mettent à voir la discrimination partout, y compris là où elle n'est pas.

Il importe donc de remobiliser les publics concernés par le biais d'actions multiples et variées. Déjà des actions ont été réalisées : le CIDDF et la Mission Locale ont organisé des stages de formation en direction des publics en situation d'autodiscrimination, garçons ou filles, diplômés ou non.

On gagnera à s'appuyer sur ces expériences pour les élargir à d'autres partenaires.

3. Actions contre l'homophobie

Nous le savons, la question de l'homosexualité reste assez taboue dans de nombreuses couches de la population. Ce qui se traduit souvent par des réactions homophobes intolérables. Cela rend d'autant plus nécessaire l'accompagnement des associations de défense de l'homosexualité dans leurs revendications, dont la lutte contre les discriminations qui peuvent frapper les homosexuels...

La Journée internationale contre l'homophobie se tient le 17 mai de chaque année. Elle peut être un bon levier pour mettre en valeur des actions contre l'homophobie.

Pour donner un éclat local à cette manifestation, nous nous rapprocherons des associations d'homosexuels et de toutes les structures qui militent contre l'homophobie.

Par ailleurs, il existe une large panoplie d'outils pédagogiques, dont un matériel éducatif réalisé par différentes organisations, destinée essentiellement aux élèves et étudiants, mais aussi à l'encadrement éducatif. Grâce à ces outils, un travail de sensibilisation reste possible tout au long de l'année.

4. Agir contre les discriminations dans les loisirs : promouvoir la charte Noct'attitude pour les boîtes de nuit.

Nous connaissons les phénomènes de discrimination qui sévissent à l'entrée de nombreux lieux de loisirs et particulièrement à l'entrée des boîtes de nuit. L'Association SOS Racisme a longtemps ferrailé pour introduire la validité du testing auprès de l'administration et de la justice. Maintenant que cette pratique est reconnue par la loi, il faut s'attendre à une longue bataille juridique entre les plaignants et les parties civiles d'une part et les gérants des établissements de nuit d'autre part.

Toutefois, comme nous l'avons souligné par ailleurs, la répression ne règle pas tout. Le plus souvent, il suffit d'alerter de manière solennelle les responsables des établissements de loisirs sur la gravité des pratiques discriminantes pour les amener à s'en écarter.

Dans le Doubs comme dans certains départements, le Préfet a tenu à inscrire un volet lutte contre les discriminations à la charte appelée «Noct'Attitude». Cette charte engage les établissements de nuit et porte sur de nombreux aspects.

Toutefois, cette charte mérite d'être mieux traduite dans les actes.

VI - Promouvoir l'égalité des chances

1. Renforcer les actions en faveur de l'égalité hommes - femmes

- «*Ville : le temps des femmes*»

Au cours des rencontres intitulées «*Ville : le temps des femmes*», l'ensemble des intervenants ont souligné l'importance des changements opérés depuis quelques décennies mais aussi les retards qui restent à combler.

Jean-Louis FOUSSERET, Maire de Besançon et Président la CAGB, a affirmé que «(...) le territoire de la ville est un territoire privilégié où cette action peut être menée à bien (...). C'est un avenir partagé que nous devons construire, hommes et femmes, en dehors de toute domination. Une démocratie achevée doit respecter l'égalité, l'égalité entre les hommes et les femmes et, dans ce contexte, nous ne pouvons tolérer la résignation».

- *La charte des Communes et Régions d'Europe*

Le Conseil des Communes et Régions d'Europe est à l'initiative d'une charte proposée à la signature des collectivités locales et en particulier des villes. Les promoteurs de cette initiative estiment que la réalisation de l'égalité s'appuie en grande partie sur l'action locale. Aussi, ils invitent les responsables des villes d'Europe à utiliser tous leurs pouvoirs et leurs prérogatives en faveur d'une plus grande égalité entre tous les européens, hommes et femmes.

Grâce à ses initiatives passées et présentes, la Ville pourrait s'inscrire légitimement dans ce processus en signant la charte.

2. Les rencontres de la diversité

Afin de donner un grand éclairage aux différents projets dans la lutte contre les discriminations, la Ville et ses partenaires comptent organiser annuellement une journée intitulée «*les rencontres de la diversité*», ouverte à tous les publics.

Cette journée permettra de rendre visibles les projets réalisés ou en cours, et donnera un coup de projecteur sur les actions réussies et sur la possibilité de les reconduire et de les transposer dans d'autres lieux ou à d'autres domaines d'activités.

Durant cette journée, différents forums se tiendront :

- des employeurs, en particulier les signataires de «la charte de la diversité et de l'égalité des chances» pourront expliquer leurs actions à des jeunes lycéens, ou à des jeunes diplômés à la recherche d'emploi, par exemple,
- les structures d'insertion pourront jouer pleinement leur rôle d'intermédiaire,
- des scolaires pourront montrer leurs travaux éducatifs contre les discriminations,
- des équipements de quartier pourront faire connaître leurs activités et les besoins de leurs publics,
- les rencontres de la diversité seraient une bonne occasion pour renforcer le parrainage par exemple, par la cooptation de nouveaux parrains et de nouveaux jeunes à parrainer,
- on pourra aussi compter sur la mobilisation du monde associatif et du monde syndical.

Pour organiser cette journée, la Ville impulsera un comité de pilotage composé des principaux acteurs de la lutte en faveur de l'égalité des chances et contre les discriminations.

Un travail en amont est nécessaire, afin de mobiliser les participants, de choisir les thèmes à mettre en avant, de réunir toutes les conditions pour la tenue de la journée, et afin d'assurer le suivi des projets et des engagements qui sortiront de cette journée.

3. «La journée du parrainage»

Le parrainage et le marrainage permettent à des jeunes des quartiers prioritaires de s'appuyer sur le «capital social» du parrain ou de la marraine pour pénétrer les réseaux liés à l'emploi. Des actions de parrainage sont menées en France depuis de nombreuses années.

A Besançon, quatre structures s'activent dans le champ du parrainage : «la Mission Locale - Espace Jeunes», le MEDEF, GEIQ Industries, et la S.N.C.

La démarche du parrainage est en général très pertinente, pour autant que les volontaires reçoivent une bonne formation. *Car le parrainage est un élément déterminant dans le renforcement du lien social, notamment entre les habitants des quartiers sensibles et les retraités, par exemple.*

Aussi, en partenariat avec les structures en charge d'actions de parrainage, la Ville mettrait sur pied une «journée du parrainage». Il faudra toutefois veiller à y associer des personnes en situation de réussite issues des quartiers sensibles et des personnes en situation de réussite issues de l'immigration.

4. Valoriser la mémoire collective : création d'un portail Internet collaboratif «histoire et mémoires des migrations à Besançon»

Ce projet vise à l'appropriation collective de l'histoire des migrations par l'utilisation des nouvelles technologies. Un «portail collaboratif» permettra la mise en place *d'ateliers multimédia ouverts* aux individus, aux associations, aux artistes, aux institutions, etc. Chacun pourra porter à la connaissance de tous son propre témoignage et ses archives, et participer ainsi à la construction d'une mémoire collective...

5. Formation sociolinguistique avec support multimédia

C'est une action à dominante linguistique, destinée à des habitants des quartiers prioritaires qui ont besoin d'un apprentissage linguistique. Toutefois, la démarche et la méthode sont innovantes. Comme le

soulignent ses promoteurs, il s'agit de «mettre en œuvre des sessions de formation adaptées pour des personnes ne maîtrisant pas ou peu le français sur trois quartiers de la ville (Planoise, Montrapon / Fontaine Ecu et la Grette), en utilisant une pédagogie interactive liée aux TIC dans les Espaces Publics Numériques de ces quartiers».

VII - Des dates symboliques à célébrer

Il s'agit de tirer bénéfice de dates décrétées le plus souvent par des instances internationales, dans le but de donner un meilleur éclairage sur les problèmes soulevés, sur les besoins non satisfaits, et sur les actions menées ou à mener.

Ce sont des moments phares pour sensibiliser le grand public, pour faire rencontrer l'ensemble des acteurs concernés, et aussi pour établir un bilan des actions annuelles.

8 mars : journée internationale pour les droits des femmes

La Ville anime un collectif pour faire de la journée du 8 mars un couronnement de toutes les actions locales menées durant l'année en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Rappelons que la Journée Internationale des Femmes a été officialisée par les Nations Unies en 1977. La situation faite aux femmes de par le monde reste malheureusement d'une brûlante actualité, et l'égalité de droits et de fait entre les femmes et les hommes est loin d'être établie dans beaucoup de pays. Ce qui nécessite une mobilisation constante.

21 mars : journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale

Autour de cette date, la Ville coordonne de nombreuses actions citoyennes et civiques.

La journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale est célébrée chaque année le 21 mars, pour commémorer ce jour de 1960 où, à Sharpeville (Afrique du Sud), la police avait ouvert le feu sur les manifestants contre l'apartheid, et tué 69 personnes.

17 mai : journée internationale contre l'homophobie

Autour du 17 mai, la Ville compte mobiliser les acteurs locaux : associatifs, individuels et institutionnels, afin d'attirer l'attention sur une certaine progression de l'homophobie malgré l'évolution juridique de ces dernières années notamment, et malgré une évolution notable des mentalités.

Rappelons tout de même que l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé) n'a retiré l'homosexualité de la liste des maladies mentales que le 17 mai 1990 !

Rappelons aussi que 80 pays continuent à criminaliser les relations homosexuelles entre personnes adultes et consentantes, et qu'une dizaine d'entre eux la punissent de peine de mort.

25 novembre : journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes

Là encore, la Ville est l'animatrice principale des actions organisées autour de cette date.

Rappelons que l'ONU a décrété cette date en 1999.

En France, un plan gouvernemental incite les associations et les pouvoirs publics à tout mettre en œuvre pour :

- accueillir, héberger ou favoriser l'accès au logement des femmes victimes,

- proposer des aides financières,
- accompagner professionnellement les femmes victimes,
- faciliter l'accès des femmes à la justice et assurer leur protection,
- repérer les situations de violence,
- renforcer le soutien financier des associations et le partenariat entre les acteurs,
- accroître l'effort de communication vers le grand public et la sensibilisation des professionnels,
- mesurer le phénomène de la violence au sein du couple, évaluer son coût,
- prévenir les violences dès l'école,
- agir en Europe et dans le monde.

3 décembre : journée internationale des handicapés

La «Mission Handicap» coordonne l'ensemble des actions que mènent la Ville et l'ensemble des associations et des institutions, en vue de promouvoir la prise de conscience des problèmes liés au handicap.

La journée du 3 décembre pourrait prendre encore plus d'ampleur. Son axe principal est la pleine et égale participation à la vie de la cité des personnes en situation de Handicap.

Rappelons qu'un programme mondial d'action a été adopté par l'ONU en 1982.

VIII - Pour aller plus loin...

1. Assurer la promotion républicaine

L'immigration récente à Besançon a permis l'émergence de nombreuses personnalités qui exercent leurs talents dans de nombreux domaines : *journalistes, enseignants, avocats, médecins, pharmaciens, commerçants, sportifs de haut niveau, élus, syndicalistes, responsables associatifs, comédiens*, etc. La liste est longue et démontre, si besoin était, que l'intégration à la française peut fonctionner correctement.

Forte de son rôle initiateur, la Ville gagnerait à mobiliser ses partenaires naturels, publics ou privés, pour la prise en charge collective des préoccupations liées aux discriminations.

Ne serait-il pas opportun d'ouvrir à ces «nouveaux» acteurs des espaces qui leur sont encore trop souvent fermés ? Ne gagnerait-on pas à en intégrer au sein des nombreuses instances de la représentation locale et régionale, tels *les conseils municipaux, les conseils généraux, les conseils régionaux* ? Ne serait-il pas hautement significatif d'en intégrer dans les très nombreuses instances de la consultation ou de la représentation, tel que *le Conseil Economique et Social Régional, le Centre Communal d'Action Sociale*, les instances de *la Sécurité Sociale, de la Caisse d'Allocation Familiales*, les différentes instances des *organismes logeurs, les grands électeurs, les conseils d'administration* de la florissante vie associative locale... ?

2. Assurer la diffusion des connaissances et la formation du citoyen

Pour lutter efficacement contre les discriminations, il est nécessaire de mener des actions concrètes dont on attend des résultats concrets et rapides. Mais il faut aussi veiller à la transformation des

mentalités, ce qui demande plus de temps. D'où la nécessité de lancer un *débat soutenu* et responsable en vue de former le citoyen sur l'ensemble des questions que nous avons soulevées dans ce rapport.

La Ville gagnerait à favoriser la création d'une structure dont l'objet est d'apporter des connaissances et un savoir-faire aux nombreux acteurs locaux : travailleurs sociaux, enseignants, élus, collégiens, lycéens et étudiants, etc. Car notre société est régulièrement secouée par de nombreuses questions en lien direct ou indirect avec les discriminations.

C'est sans doute cette dimension qui manque fortement à Besançon. Les acteurs de terrain ont besoin de connaissances et d'échanges sur des questions brûlantes telles que le communautarisme, la discrimination, le racisme, l'intégrisme, les problèmes de ghettoïsation, de sécurité, la question des identités et des systèmes d'identification, la connaissance des phénomènes religieux, la question des liens entre la France et ses anciennes colonies, etc.

Pourtant, nous disposons, en France et même à Besançon et en Franche-Comté, de chercheurs, de pédagogues, et d'éminents spécialistes qui ne manqueraient pas d'enrichir notre réflexion et nos pratiques.

«M. LE MAIRE : Rosine CHAVIN-SIMONOT va vous présenter ce plan dans quelques instants. Tout d'abord quelques mots pour redire que ce plan est un complément à notre action globale dans le domaine social, éducatif et culturel et qu'il apporte je dirais un regard nouveau pour mieux éclairer ce que la Ville fait déjà bien sûr, en faveur des plus défavorisés et des plus précaires de nos citoyens, et aussi pour souligner ce qui peut être entrepris sans délai par le biais de ce plan. Bien sûr, on ne part pas de rien. Il s'appuie sur de multiples actions que la Ville et ses partenaires mènent depuis déjà pas mal de temps. Je rappellerai qu'à l'initiative entre autres de Jean-Jacques DEMONET, nous avons signé en 2003 une charte ville - associations qui a débouché sur de nombreuses actions mais on a voulu aller un peu plus loin là aussi, aller plus loin que le discours et nous avons tenu à mettre sur pied un plan d'action en faveur de l'égalité des chances et de prévention des discriminations pour donner à notre action une nouvelle dimension, j'ai envie de dire même une nouvelle impulsion. Ce combat pour l'égalité des chances est l'œuvre de nous toutes ou de nous tous. Nous devons être mobilisés par rapport à ça pour montrer à l'ensemble de la population et spécialement d'ailleurs aux plus jeunes, que nous sommes, nous qui avons en charge des responsabilités dans cette ville, déterminés à œuvrer fermement en faveur de l'égalité des chances et à lutter contre toutes les formes de discriminations, qu'elles touchent les personnes en situation de handicap, qu'elles touchent des femmes ou qu'elles soient liées à l'origine, au lieu de résidence comme on le connaît malheureusement encore trop souvent. C'est un enjeu, vous le savez, qui est d'importance et je crois que personne ne doit le minimiser.

Je veux aussi rappeler à tous nos concitoyens solennellement par le biais de cette signature et spécialement à la jeunesse que les valeurs de la République ça ne doit pas être uniquement des choses qu'on accroche, qu'on écrit ou qu'on grave au fronton des bâtiments publics pour ensuite mieux les piétiner au quotidien. Nous devons donner à ces valeurs de liberté, d'égalité et de fraternité qui guident nos pas des applications concrètes sur le terrain. C'est pour cela que nous devons veiller à ce que nos pratiques ne soient pas discriminantes, que ça soit d'ailleurs d'une façon occasionnelle ou intentionnelle et c'est souvent d'une façon non intentionnelle. La discrimination heurte toutes les valeurs qui sont les nôtres, quand je dis les nôtres, c'est gauche - droite confondues. Il y a aussi quelque chose qu'on ne dit pas assez souvent, c'est que cette discrimination intentionnelle ou non peut priver nos entreprises qui en ont bien besoin, de talents car parmi les jeunes qui sont discriminés, beaucoup ont de vrais talents parce que formés entre autres ici dans nos propres établissements d'enseignement. Quelque chose d'important également, c'est de rappeler à plusieurs reprises à la jeunesse que l'effort et le travail doivent payer dans la société et quand on est un jeune diplômé, qu'on a fait des sacrifices individuels, que la famille a fait aussi des sacrifices, se retrouver au chômage c'est quelque chose qui est vécu comme une injustice et ce n'est

pas comme ça qu'on peut effectivement encourager les jeunes à poursuivre leurs études. Donc ça c'est un vrai problème parce qu'il ne faut pas que les vulgaires trafiquants -en nombre très limité dans cette ville- deviennent des exemples de réussite. Les exemples de réussite ce sont ceux qui travaillent, ceux qui font des études, qui obtiennent des diplômes et c'est pour cela que nous devons, nous, lutter.

Ce plan est un plan pluriannuel avec des actions qui touchent l'ensemble du domaine de la vie de nos concitoyens et concitoyennes. Mais et personne ne s'en étonnera, nos préoccupations vont déjà aux plus défavorisés, aux plus fragiles. C'est pour cela que l'emploi est au centre de ce plan municipal. Nous avons déjà mobilisé beaucoup de moyens dans ce domaine pour ce qui concerne nos propres recrutements et j'ai demandé de vérifier très rapidement que nos procédures ne sont pas discriminantes.

Plusieurs dispositions ont déjà été prises. Rosine CHAVIN-SIMONOT s'est vu confier la responsabilité de ce domaine et je la remercie pour ce qu'elle fait depuis deux ans déjà ; un chargé de mission que vous connaissez, Mustapha KHARMOUDI, a été recruté et suit tous ces problèmes, tous ces dossiers. Il y a également une commission composée des responsables de secteur et puis surtout il y a, autour de Mireille TOITOT, notre directrice des ressources humaines une mobilisation pour rendre nos offres d'emplois plus visibles auprès des jeunes notamment car nous nous sommes rendus compte qu'elles étaient peu connues et qu'il fallait mieux expliquer le processus pour travailler dans la fonction publique territorialisée. Mais il faut bien sûr aussi aller au-delà parce que la fonction publique territorialisée c'est une petite partie de l'emploi. La grande partie -et c'est tant mieux- est dans le secteur privé, le monde de l'entreprise. C'est pour cela que nous avons réuni ici vous le savez, plus de 100 entreprises -c'est un record national je crois- qui ont signé cette charte il y aura bientôt un an, une centaine d'entreprises et d'administrations. Nous avons créé un club des signataires en mai dernier, qui fonctionne. Il y a un comité de pilotage qui se réunit d'ailleurs régulièrement pour orienter les actions de tous et là c'est du vrai partenariat public-privé. De grandes entreprises du monde du travail sont là, vous les connaissez, vous avez eu la charte, cinq groupes de travail sont aujourd'hui à l'œuvre pour aller sensibiliser les décideurs économiques aux pratiques de non discrimination. Il y aura même prochainement des stages destinés aux recruteurs. Malgré tout, cela nécessite encore beaucoup de vigilance. Il faut coordonner tout cela et il faut surtout montrer notre volonté, notre engagement d'aller dans cette direction-là. Voilà ce que je voulais dire en propos liminaires. Je remercie Rosine bien sûr, le service et Mustapha KHARMOUDI.

Mme Rosine CHAVIN-SIMONOT : Le Maire a dit beaucoup de choses. Sur ce plan communal d'action contre les discriminations et pour l'égalité des chances, je dirais que la HALDE qui est une structure indépendante que vous connaissez bien, présidée par Louis SCHWEITZER, a fait un bilan des actions des collectivités territoriales en France où l'on constate leur engagement sur des thèmes précis, sur des populations ciblées, sur des travaux particuliers sur les discriminations ou alors sur des financements spécifiques pour des actions concrètes. La Ville de Besançon a souhaité s'inscrire sur les trois tableaux proposés par la HALDE avec laquelle nous travaillons très régulièrement. Ce croisement des trois axes nous permet de présenter un plan communal d'actions qui reprend les actions menées par les différentes délégations de la Ville depuis plusieurs années pour leur donner de la lisibilité, peut-être plus de cohérence, et surtout propose de nouveaux points d'actions pour pouvoir procéder à un redéploiement des actions déjà engagées.

Ce plan pluriannuel est construit sur trois axes prioritaires comme l'a indiqué M. le Maire : l'emploi, le logement, l'action citoyenne. L'emploi, chacun sait quelle place il tient dans l'égalité des chances. C'est déjà une source de revenus mais c'est aussi une forme de reconnaissance, certainement la meilleure reconnaissance que l'on puisse trouver. C'est pourquoi nous avons un volet emploi avec deux temps, un temps en tant qu'employeur Ville que M. le Maire a décrit, qui consiste en la promotion des métiers de la Ville, la diffusion plus large des offres d'emplois de la Ville, l'aide à la préparation aux concours de la Fonction Publique Territoriale, mais aussi l'accueil de nombreux stagiaires. Je dois citer un chiffre qui est important et qui vient en écho avec l'intervention de Mathilde dans son vœu au nom du Conseil Bisontin

des Jeunes ; la Ville de Besançon propose 1 000 stages par an et un guide pour pouvoir faciliter l'accès à ces stages au sein de la Ville, 1 000 stages c'est beaucoup quand on compare avec l'action des entreprises privées ou publiques. C'est une volonté forte que nous avons et je crois que tout le monde a compris pourquoi au travers de l'exposé très clair de Mathilde et du Conseil Bisontin des Jeunes. Le deuxième aspect de ce volet emploi c'est donc l'action du club des signataires de la charte qui s'est constitué en mai et qui construit au travers de 5 groupes d'actions des outils pour pouvoir faire reculer la discrimination dans le recrutement, dans le déroulement de carrière, dans l'accès à la formation en proposant des méthodes de stages et en proposant aussi une méthode plus claire dans la promotion des métiers. Bientôt ce club des signataires constitué va ouvrir un portail Internet qui renfermera toutes ces informations et sera accessible aux entreprises signataires et aux autres ainsi qu'aux associations et à toute personne qui s'intéressera à la mise en œuvre de la charte de la diversité. Ce club a décidé aussi d'évaluer son action de manière annuelle ; je crois que c'est très important puisque certains disent « charte de la diversité peut-être usine à gaz », pas du tout, toutes ces méthodes seront évaluées et la prochaine évaluation se situera en janvier 2008.

En parallèle à ces deux volets que je viens d'indiquer, nous allons envisager un séminaire sur les stages dès le mois de décembre avec la Fédération Léo Lagrange. On verra tous les acteurs sur ce problème, toujours pour faire écho à cette préoccupation si fortement exprimée par les jeunes, mais par les moins jeunes également. Nous allons en 2008 proposer une journée du parrainage et du marrainage parce que c'est peut-être un des moyens les plus sûrs pour arriver à l'emploi et aux stages. Il faut quelquefois lorsqu'il n'y a pas le lien social suffisant, lorsqu'il n'y a pas les repères suffisants, pouvoir trouver une méthode d'accompagnement pour accéder aux stages ou à l'emploi.

Deuxième point d'action prioritaire de ce plan pluriannuel municipal, c'est l'action sur le logement. C'est important également puisqu'il s'agit de lutter contre une possible ghettoïsation qui pourrait gagner la Ville de Besançon. Nous avons tout fait pour empêcher ce phénomène et nous continuerons à le faire par tout moyen. Vous connaissez les plans de rénovation urbaine, vous connaissez nos actions de mixité sociale chaque fois qu'un habitat nouveau est construit. Nous avons élaboré un point unique d'accueil pour le recensement des demandes de logements pour permettre justement la clarification de l'accès au logement. Nous allons également mettre en œuvre grâce aux dispositions de l'Office HLM un critère très objectif d'accès au logement, c'est le critère de l'ancienneté d'inscription sur la liste et puis nous allons promouvoir un dialogue entre les différents bailleurs nombreux sur la place, la possibilité d'un diagnostic sur les méthodes utilisées pour l'accès au logement et par là-même envisager des méthodes qui permettront des bonnes pratiques pour cet accès au logement et de faire reculer toute possibilité ou toute tentative de discrimination.

Le troisième axe prioritaire de ce plan municipal d'actions contre les discriminations et pour la promotion de l'égalité, c'est une action citoyenne par le financement d'aide aux victimes par le biais d'associations qui se regroupent pour aider les victimes qui subissent la discrimination...

M. LE MAIRE : Mais ça existe déjà. Ça s'appelle l'AAVI.

Mme Rosine CHAVIN-SIMONOT : Oui mais nous allons poursuivre et renforcer ce financement et cette action. Nous allons démultiplier les formations avec l'aide des associations en direction des écoles, des acteurs sociaux et des acteurs professionnels, renforcer les temps de sensibilisation sur l'ensemble de la ville et proposer en 2008 un forum de la diversité qui permettra aux différents acteurs de s'exprimer sur la discrimination depuis les écoles jusqu'aux associations en passant par les syndicats et les entreprises, créer un temps pour pouvoir faire un bilan sur les obstacles, où peut-on aller pour faire reculer encore les discriminations et promouvoir l'égalité.

Voici donc les trois axes prioritaires. Bien sûr comme l'a indiqué M. le Maire, il y a des actions spécifiques sur des populations plus précises, le handicap, sur l'égalité entre les hommes et les femmes, sur la lutte contre l'homophobie. Nous ferons un temps de sensibilisation sur les actions lors de la journée du 17 mai, journée nationale. Nous aurons aussi un temps sur les minorités dites visibles par les semaines d'éducation contre le racisme, par le soutien à la charte Noct'attitude qui permettra, nous l'espérons, un accès libre et égal à toutes les activités de loisirs notamment les boîtes de nuit et les bars, des actions socio-linguistiques et puis un petit nouveau-né dans cette action en faveur des minorités dites visibles, l'ouverture d'un site sur le site de la Ville sur les mémoires et l'histoire des migrations.

Ce plan donc est extrêmement concret. Il se veut être un ensemble d'actions qui permettent d'être offensif parce qu'il est important de lutter contre ce déni de droit que représente la discrimination. La discrimination est un défi à la mise en valeur et à la mise en œuvre des valeurs de la République. Intégrer toutes les diversités c'est intégrer toutes les compétences, comme l'a dit M. le Maire, et ainsi s'enrichir pour pouvoir permettre un meilleur développement économique, un vivre ensemble meilleur mais cela permet aussi une possibilité notamment par l'introduction d'une diversité plus grande à tous les niveaux, une meilleure écoute de tous nos concitoyens sans exclusive grâce à une meilleure compréhension.

M. Jean ROSSELOT : Monsieur le Maire, mes chers collègues, c'est un rapport intéressant mais qui reste un peu trop au niveau des grands principes, avec des citations de grands auteurs sur des pages blanches, bref ça reste malheureusement à mon sens un peu trop incantatoire. Pourtant je dirais, si je peux me permettre ce petit rappel, que depuis les dernières grandes élections générales, on a vu que combattre les discriminations ça pouvait aller loin, jusqu'à la nomination à des postes régaliens de ministres, de grands ministères de la Justice, de la Ville. Ça ce sont des symboles, c'est ce que j'appelle du concret, forts de la lutte ou la prévention contre les discriminations, la force de l'esprit comme disait François MITTERRAND à travers le symbole, elle porte très loin. Je regrette qu'on en soit toujours, à Besançon, je ne vais pas dire au ras des pâquerettes, mais toujours un peu à l'échelle incantatoire. Alors il y a quand même de bonnes choses par exemple la journée du parrainage, le principe même du parrainage, ça rejoint ce que je disais tout à l'heure, c'est le plus important, la force du lien social. Dernière observation en revanche et c'était pourtant le levier principal de la «concrétude» comme dirait Ségolène ROYAL, que vous auriez pu donner à votre rapport, le contrat urbain de cohésion sociale que vous évoquez seulement alors que c'était je pense un point important. Le contrat urbain de cohésion sociale de Jean-Louis BORLOO est en œuvre depuis un certain temps déjà. Vous pouviez me semble-t-il, vous êtes l'exécutif, vous avez tous les services, vous pouviez nous apporter du contenu qui donne du caractère concret dans ce contrat urbain, ce sera pour la prochaine fois je l'espère.

M. LE MAIRE : Merci pour ces «Rosselotades». Il y a des «concrétudes», il peut y avoir des «Rosselotades».

M. Michel JOSSE : Monsieur le Maire, juste une remarque pratique en ce qui concerne la promotion des métiers de la Ville par le biais de la plaquette que doit éditer la Ville, cette plaquette devrait être réalisée en partenariat avec les autres collectivités locales ou territoriales voire régionales. En effet il faut mutualiser nos efforts. Il en va de même pour les animations et réunions à tenir où il faudra être vigilant car la Ville ne pourra pas donner satisfaction à toutes les demandes d'emplois, donc il faudra faire très attention parce que tout le monde va postuler à la Ville, ils vont être refusés et vont être démotivés.

M. LE MAIRE : Je suis tout à fait d'accord avec ce que dit Michel JOSSE ; on va faire cette plaquette avec les autres collectivités qui sont aussi signataires. Mais je l'ai dit aussi tout à l'heure et je le répète, la Ville n'a pas vocation à apporter des emplois à tout le monde. C'est pour cela que le monde de l'entreprise est très important et il faut surtout, au-delà des grands discours, faire en sorte que tout le monde se connaisse mieux et se comprenne mieux et travaille ensemble. C'est pour cela que dans la charte, dans les 108 signatures il y a 4 collectivités : l'Agglomération, la Ville, la Région et le Département,

100 entreprises et les 4 bailleurs sociaux. Ce ne sont pas les bailleurs sociaux, la Ville, l'Agglomération, la Mairie, le Département même s'ils en ont la volonté, qui vont régler les problèmes de l'emploi, certainement pas. Ce sont les entreprises et l'intérêt de cette charte, c'est justement de faire en sorte que l'on travaille avec le monde de l'entreprise. On le dit par exemple quand on parle des problèmes d'insertion au PLIE, qu'il faut absolument et c'est le cas maintenant, connecter le monde de l'entreprise avec le monde de l'insertion afin qu'ils travaillent ensemble, ils doivent se connaître. Ce n'est pas le Maire qui, par un claquement de doigt, va créer l'emploi mais il peut mettre en place, avec ses autres collègues, les conditions pour que les entreprises viennent car ce sont elles qui créent les emplois. Ça c'est mon credo, je sais c'est très strauss-khanien mais je n'ai pas changé d'avis.

Mme Martine BULTOT : Je remercie Rosine CHAVIN-SIMONOT pour son rapport qui est particulièrement fouillé et où l'ensemble des questions est abordé, que ce soit dans le rapport 3 ou le rapport 4, mettant en exergue toutes les discriminations notamment celles subies par les femmes et c'est surtout sur ce sujet que je veux intervenir ici. Ce qui me frappe c'est quand même l'énorme décalage entre les chartes de sensibilités diverses au contenu parfois riche et les résultats obtenus souvent en décalage complet avec les intentions annoncées. Ce qui me frappe également, c'est aussi la difficulté de mobilisation des personnes intéressées, des femmes concernées en particulier. Depuis les luttes pour l'IVG et la contraception, il faut bien reconnaître que malgré une situation qui est là bien palpable, bien décrite, à laquelle répondent programmes et chartes, c'est extrêmement difficile de mobiliser. Je reçois, Rosine, tes deux rapports comme une volonté d'éclairer le chemin et non pas à prendre au pied de la lettre car il y a tellement de sujets en déshérence, tellement de décennies de retard qu'on peut avoir presque un sentiment d'impuissance.

En ce qui concerne les élus de la GAE, nous pensons qu'il faudrait privilégier trois axes qu'il me paraît essentiel et urgent à faire avancer rapidement. Premièrement l'égalité hommes - femmes dans le monde du travail, que ce soit en matière de promotion, de responsabilité, d'égalité de salaires à compétences égales mais également aussi en matière de harcèlement qui devrait être plus sévèrement puni, car d'après la médecine du travail, de nombreuses femmes sont aujourd'hui déstructurées, en dépression, parfois obligées de quitter leur travail et cela devient un véritable drame quand il s'agit de famille monoparentale où la femme est plus vulnérable.

Le deuxième point, c'est la question de l'égalité en politique, une question qui a commencé à bouger avec l'obligation des listes paritaires qui ont permis à un certain nombre de femmes d'arriver par exemple dans notre Conseil Municipal, mais en fait l'expérience montre que la parité en elle-même si elle est en progrès, n'est pas suffisante. La parité ne doit pas se limiter à constituer des listes avec autant d'hommes que de femmes, elle doit également être étendue aux responsabilités et notamment à tous les postes clés d'un exécutif, par exemple autant d'adjoints femmes que d'hommes...

M. LE MAIRE : C'est la loi maintenant.

Mme Martine BULTOT : ...en ne discriminant pas les femmes au niveau des délégations ; par exemple tous les postes considérés comme à haute responsabilité doivent être confiés en fonction des compétences réelles ou supposées indépendamment du sexe. Ça saute aux yeux que les postes à faible notoriété sont plutôt confiés aux femmes ; à l'inverse ceux qui sont médiatiques et politiquement forts vont aux hommes. Ouvrez les yeux ! Ce que je vous dis, c'est enfoncer des portes ouvertes. Je propose donc que dans la prochaine équipe municipale il y ait bien sûr la parité mais également que la responsabilité ne soit pas discriminatoire, c'est dans la loi comme l'a dit M. le Maire, c'est inscrit dans les textes.

Le troisième point, une priorité absolue parmi les priorités, c'est celle des violences faites aux femmes. L'expérience nous a montré que beaucoup de sujets tabous sont aujourd'hui mis en évidence alors que pendant des décennies ils ont été cachés, niés, enfouis au sein des familles, etc. Rappelez-vous

pour le viol la difficulté des victimes à porter plainte, à être reconnues en tant que victimes et à ne pas être accusées d'avoir été légères ou complaisantes. Il en est de même aujourd'hui par rapport à l'inceste qui très souvent met en scène un membre de la famille ou souvent un parent proche. Je pense que le fait de savoir que pour ces actes délictueux on va être condamné très fortement permet probablement de dissuader et de rendre leur dignité aux victimes même si le traumatisme les poursuivra longtemps. Après le viol, l'inceste, la question des femmes battues est pour moi une urgence sinon à se rendre complice de la dégradation de ce genre de situation. En tant que médecin généraliste, je peux vraiment témoigner qu'il ne s'agit pas d'acte isolé mais d'un véritable phénomène de masse qui ne peut que s'aggraver dans le contexte difficile que nous connaissons. Voilà Madame la Conseillère Déléguée, Monsieur le Maire, trois priorités sur lesquelles la Ville doit intensifier ses efforts, sur l'égalité au travail notamment avec nos partenaires sur la base de modalités à définir, sur la parité politique non seulement en nombre mais en qualité et en responsabilité de délégations confiées à des femmes, et sur les violences. Trois priorités, trois thèmes, trois échelons sur lesquels nous devons porter notre attention.

M. LE MAIRE : Ça ne sera pas très compliqué entre autres pour les responsabilités politiques parce qu'il me semble bien que dans cette équipe, la Première Adjointe est une femme et que l'Adjointe entre autres aux Affaires Sociales qui est le cœur de notre politique est aussi une femme. Même la Première Vice-Présidente à l'Agglomération chargée de la commission des finances est une femme que nous connaissons bien, il s'agit de ma voisine CRABBÉ-DIAWARA. Donc je pense que je ne peux être que d'accord mais ça sera la continuation de ce que nous avons fait jusqu'ici, chacune à des responsabilités importantes. Effectivement il faut veiller à cela, il ne faut effectivement pas, mais ce n'est pas le cas ici, que des choses qui peuvent avoir un aspect plus féminin soient confiées à des femmes. D'ailleurs ce n'est pas la première fois que la Première Adjointe est une femme, il y a eu Marguerite VIEILLE-MARCHISET qui était également au CCAS, donc ça remonte déjà à quelques années, Annie DAVID à la culture et beaucoup d'autres.

M. Jean ROSSELOT : Je suis bien d'accord avec Martine BULTOT pour dire qu'en effet il y a souvent loin de la coupe aux lèvres. Ce qu'elle nous a dit est très intéressant mais c'était plutôt, elle l'a souligné, rattaché au prochain rapport. Pour revenir à celui-ci, il y a eu une journée manifestation événement de signatures avec plus de 100 entreprises, cela avait en effet beaucoup de sens, mais est-ce que vous les avez revus car là aussi ça ne peut être que le Maire qui ait la force, le poids de créer les synergies comme je le dis souvent. Je pense que ça ne peut marcher que comme cela, que par du lien, que par des cas concrets et une sorte de toile d'araignée, c'est un enjeu sociétal extrêmement important où on ne peut progresser que par la mise en vis-à-vis de la volonté politique municipale et des acteurs qui étaient si nombreux et de bonne volonté. Je pense que c'est important.

M. LE MAIRE : Bien sûr mon cher Jean, vous aimeriez que je vous dise que je ne les ai pas revus. Eh bien non ! Je les ai revus. Je les ai revus en tant que maire.

M. Jean ROSSELOT : Les 100 pour faire un point ?

M. LE MAIRE : Oui, la dernière réunion a eu lieu Salle Courbet rénovée et nous y avons accueilli le PDG d'ADECCO auquel j'ai fait visiter la Ville, ainsi que François PIERSON, PDG d'AXA qui est déjà revenu deux fois nous parler de cela.

M. Jean ROSSELOT : D'accord, mais des cas concrets résolus ?

M. LE MAIRE : Mon cher Jean ROSSELOT, il y a 5 groupes de travail que je ne préside pas en permanence parce que j'ai des adjoints qui le font mais j'ai déjà, depuis la signature de cette charte, revu deux fois les chefs d'entreprise qui ne sont pas tous venus car ils ont aussi à s'occuper de leur entreprise mais à la dernière réunion Salle Courbet il y avait 70 chefs d'entreprise, des banquiers, des gens qui

travaillent dans le nettoyage, dans l'industrie, dans les transports. Donc je réponds positivement à votre demande.

Mme Martine BULTOT : Monsieur le Maire, je suis tout à fait d'accord qu'ici la Première Adjointe est une femme, l'Adjointe au CCAS est une femme mais dans l'ordre du jour du Conseil Municipal que nous avons sous les yeux par exemple, sur 77 questions il n'y a que 6 questions rapportées par des femmes.

M. LE MAIRE : S'il faut faire la parité des questions, qu'il y ait autant de questions rapportées par les hommes que par les femmes, là je reste un peu sans voix. Quand on va parler des problèmes sociaux, il y aura peut-être 20 questions qui seront rapportées par Marie-Guite DUFAY, c'est comme cela, que voulez-vous que je vous dise. Il faut savoir raison garder.

Mme Marie-Marguerite DUFAY : Par rapport à ce que disait Jean ROSSELOT sur le bilan concret de tout cela, les groupes de travail non seulement ont rassemblé beaucoup d'entreprises comme vient de le rappeler le Maire mais les collectivités étaient également présentes. Autour de la Mairie, il y avait le Conseil Régional, le Conseil Général qui se sont engagés avec ces entreprises sur des actions concrètes et il y a aujourd'hui dans chacune des autres collectivités un travail qui est engagé également pour voir comment les métiers des collectivités locales peuvent être davantage connus et accessibles au plus grand nombre. Donc ce travail est engagé dans le cadre de cette démarche.

M. LE MAIRE : Je vais vous dire autre chose : on peut compter le nombre de rapports, on peut regarder aussi ce qui me paraît le plus important, le temps passé. Il est 18 heures et on n'en est qu'au premier rapport qui nous a donc tenu une heure et a été présenté par une femme. Nous allons aborder le point 4 de l'ordre du jour, présenté également par une femme. Alors il ne faut pas quand même trop qu'on compte comme cela parce qu'à mon avis on va se perdre».

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, à l'unanimité des suffrages exprimés, décide d'adopter le plan d'action municipal «Égalité des chances et prévention des discriminations».

Récépissé préfectoral du 13 novembre 2007