

**Plan Territorial de Lutte Contre les Discriminations - Pré-engagement -  
Demande de subvention à la Direction Régionale de la Jeunesse,  
des Sports et de la Cohésion Sociale (DRJSCS) -  
Agence Nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des Chances (ACSE)**

*Mme MENETRIER, Conseillère Municipale Déléguée, Rapporteur :*

## **I - Le contexte**

En 2007, le Conseil Municipal dans sa séance 5 novembre 2007, était appelé à se prononcer sur l'adoption d'un plan municipal «Égalité des Chances et Prévention contre les Discriminations». Cette étape était un important moment de l'action municipale, celui-ci s'inscrivait dans la tradition bisontine de solidarité et de fraternité. Il se voulait un prolongement de l'attention particulière que la Ville porte à la lutte contre toutes les formes de discriminations.

Soucieuse que chacun de ses citoyens puissent bénéficier de façon pleine et entière de ses droits, la Ville de Besançon a fait preuve, depuis cette date, d'un engagement volontariste en faveur de la lutte contre toutes les formes de discriminations et en faveur de l'égalité des chances.

Après la création de la Mission Lutte Contre les Discriminations au cours de l'année 2006, la Ville devient signataire dès 2007 de la «Charte de la Diversité et de l'Égalité des Chances».

La même année, consciente des progrès à réaliser dans le domaine de l'emploi notamment pour une véritable égalité de traitements et égalité des chances entre les hommes et les femmes, elle est signataire de la «Charte Européenne pour l'Égalité des Hommes et des Femmes».

En 2008, afin de témoigner de son engagement et de sa détermination, la Ville confie à la HALDE la réalisation d'un diagnostic afin de mesurer l'impact des actions initiées. Une convention de partenariat est signée en 2010 lors d'une rencontre entre Jean-Louis FOUSSERET et Louis SCHWEITZER.

Afin d'asseoir cette volonté politique, dynamiser et étendre le vaste réseau des partenaires des tissus associatif, institutionnel et privé aujourd'hui mobilisés à ses côtés contre les pratiques discriminantes, la Ville s'est dotée d'outils adaptés et a inscrit notamment, un volet Égalité des Chances et Lutte Contre les Discriminations, dans le Contrat Urbain de Cohésion Sociale.

Aujourd'hui, la Ville s'investit dans des actions d'information, de formation, initie des actions concrètes susceptibles de modifier les comportements en matière de lutte contre toutes les formes de discriminations et pour l'Égalité des Chances. Elle mobilise et anime les actions d'un vaste réseau de partenaires des tissus institutionnel, privé et associatif issus d'un territoire, et souhaite au travers de ce plan, coordonner les actions et ce, en tous points du territoire municipal.

La Ville et le CCAS inscrivent désormais les actions qu'ils pilotent dans le cadre de cette politique.

La Ville souhaite aujourd'hui s'engager dans la mise en oeuvre d'un plan territorial d'actions de promotion de la diversité et de lutte contre toutes les formes de discriminations avec un travail tout particulier en matière d'emploi.

Ce travail partenarial procède d'une volonté forte de renforcer, sur son territoire, la cohérence de ses moyens et ses actions dans le domaine de la lutte contre toutes les inégalités et toutes les formes de discriminations.

Afin d'être soutenue financièrement dans cette politique, la Ville déposera un dossier de subventionnement auprès de la DRJSCS-ACSE.

Cette subvention ne pourra toutefois être obtenue au titre de l'année 2011 que si un pré-projet est déposé avant la fin de l'année 2010.

Ce pré-engagement et le Plan Territorial qui lui sera associé en début d'année prochaine, ne prendront en compte, à cette étape, qu'un nombre peu important d'actions, premier pas vers une montée en charge progressive articulée autour de projets de territoires adaptés aux préoccupations spécifiques des habitants de chacun des quartiers et notamment des quartiers prioritaires de la politique de la Ville.

## **II - Les actions actuelles conduites par la Ville de Besançon**

Ses actions s'inscrivent aujourd'hui autour de différents axes de travail :

### 1) Ecoute et accueil des victimes

La Mission Lutte Contre les Discriminations accueille et écoute les victimes, les informe sur leurs droits et les oriente vers les organismes ou services compétents.

### 2) Information et sensibilisation

En lien avec les partenaires du monde institutionnel ou associatif, la Ville met en place diverses actions d'information et de sensibilisation autour des dates symboliques par l'organisation d'une série d'animations et d'événements (8 mars : Journée Internationale des Droits des Femmes, 25 mars : Semaine d'Education Contre le Racisme, 17 mai : Journée Internationale de Lutte Contre l'Homophobie, 25 novembre : Journée Internationale pour l'Elimination de la Violence à l'Egard des Femmes) ainsi que forum et salon du handicap.

La Ville organise des séances de sensibilisation auprès des jeunes dans les écoles et les lycées, en lien avec la Fédération Léo Lagrange «programme Démocratie Courage» (discriminations), le CIDFF et Solidarité Femmes (discriminations à l'égard des femmes), ainsi que ponctuellement avec d'autres associations.

### 3) Actions favorisant l'échange d'expériences et de savoir

La Ville fait la promotion d'un portail collaboratif «Histoire et mémoire des migrations» à travers différentes manifestations et favorise ainsi l'échange, le savoir et la lutte contre les formes de replis communautaires.

Elle lutte contre les représentations et stéréotypes liés aux migrants, à l'autre, au «différent».

### 4) Actions en faveur de l'égalité face à l'emploi

La Ville de Besançon anime la Charte de la Diversité. Cet outil important de lutte contre les discriminations dans le domaine de l'emploi permet de rapprocher les partenaires de l'emploi engagés dans la thématique afin de mettre en place des actions concrètes.

180 employeurs, soit 10 % des signataires nationaux sont aujourd'hui membres de cette Charte. La Ville organise les réunions du comité de pilotage et des groupes de travail et œuvre à la création de relations pérennes avec ces entreprises qui représentent un important potentiel en matière d'offres d'emplois. Elle travaille à la synergie des réseaux de parrainages (MEDEF, GEC, Mission Locale...).

Elle est à l'origine de rencontres dans les quartiers prioritaires entre habitants et employeurs.

La Ville a développé une dynamique participative autour de l'emploi avec des rencontres de proximité et une participation active aux rencontres de l'emploi. Par ailleurs, elle contribue au fonctionnement et anime, en lien avec les services de l'Etat, les Groupes Solidarité Emploi (GSE), véritables leviers en faveur de l'accès ou du retour à l'emploi pour les publics pouvant être issus des quartiers de la géographie prioritaire.

Elle a mis en place sur le territoire de la commune, pour les responsables de recrutements, des cycles de formation contre les pratiques discriminantes à l'embauche et en faveur de l'égalité des chances. Elle s'est dotée de moyens destinés à promouvoir au sein de ses services de bonnes pratiques en matière de ressources humaines, de nature à assurer la diversité et l'égalité des chances.

En lien avec les associations, la Ville permet l'échange de savoir et d'expériences, organise des séances de sensibilisation auprès des jeunes dans les écoles et les lycées.

### **III - Bilan d'étape**

Dans le but d'effectuer un premier bilan d'étape, deux démarches ont été conduites.

- Le chargé de mission à la lutte contre les discriminations est allé à la rencontre des autres missions avec lesquelles le rapprochement est bien amorcé pour un travail en lien étroit (Mission Emploi Insertion, Mission Handicap, Mission Tranquillité Publique, Mission CUCS) ainsi qu'avec les structures de quartiers.

- Un questionnaire a été envoyé à tous les services et directions Ville et CCAS afin de répertorier les principales difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de la démarche ainsi que les actions conduites en matière de lutte contre les discriminations et d'égalité des chances. Ceci permettra de mesurer l'appropriation de cette problématique par l'ensemble des services et directions et son intégration dans le champ d'une politique globale. Ce questionnaire a également pour objectif de répertorier l'ensemble des projets en ce domaine et d'assurer, par son analyse, une approche la plus fine possible et au plus près des besoins des populations ciblées (quartiers prioritaires), mais aussi de l'ensemble des citoyens de notre Ville.

Pour cette collecte d'informations, la Ville utilisera très probablement les Conseils Consultatifs d'Habitants (CCH).

En faisant remonter l'information, ces CCH pourront être à la source d'une véritable politique publique, tout à la fois globale mais également ciblée, propre à agir favorablement sur le tissu socio-économique en dynamisant les points les plus faibles et les plus sensibles par une action conduite au plus près des besoins et des territoires.

### **IV - Premiers objectifs du Plan Territorial de Lutte Contre les Discriminations**

#### **A) Agir pour l'emploi**

Assurer un premier accompagnement et une orientation en mobilisant l'ensemble des acteurs de terrain sur la nécessité d'apporter des informations ciblées qui soient adaptées au public.

Les actions pour lesquelles il est proposé de solliciter un financement DRJSCS-ACSE dans ce cadre sont les suivantes :

\* Campagne d'information et de formation aux métiers de la Fonction Publique Territoriale en lien avec le CNFPT.

La Ville a mis en place une cellule de veille chargée de proposer et de réaliser des actions de promotion des métiers de la Fonction Publique Territoriale et de les faire mieux connaître en particulier aux publics des quartiers prioritaires. Elle souhaite accentuer cette action via le CNFPT.

Cette action s'appuie sur une expérimentation initiée en 2010 et qui se poursuivra en 2011, ayant pour objectif l'accompagnement de 16 personnes, issues de la géographie prioritaire, à la préparation aux concours de la Fonction Publique Territoriale.

\* KIT RH

Ce kit a été réalisé par un groupe de travail constitué par des entreprises signataires de la Charte.

Son ébauche est constituée de fiches qui recensent un ensemble de bonnes pratiques en matière de gestion des Ressources Humaines, proposées et mises en oeuvre par le monde de l'entreprise.

L'objectif est la mise en forme d'un document par un graphiste afin de le rendre attractif et de permettre sa diffusion sur l'ensemble des entreprises du bassin d'emploi.

\* Bourses de stages

La Ville de Besançon est actuellement en phase de réflexion sur la mise en place d'un dispositif d'accompagnement renforcé et adapté à la population des quartiers prioritaires dans le domaine des stages en entreprises.

Ce dispositif est destiné à permettre à des personnes jeunes et moins jeunes d'avoir accès à un large choix de possibilités et de propositions relatives aux dispositifs des stages afin de faciliter leur parcours vers l'emploi.

Actuellement une expérimentation est conduite en la matière sur le quartier de Planoise en lien avec le CRIJ et d'autres partenaires.

La Ville souhaite s'inspirer des points forts de ce dispositif, conduire un travail destiné à parfaire et étendre un réseau partenarial capable de jouer le rôle d'appui et de levier d'un tel dispositif, et enfin, de le mettre en place à destination de publics concernés par les dispositifs des stages en alternance.

### **B) Former les acteurs à la notion de discriminations**

Il est apparu qu'à l'interne, une formation était nécessaire pour les responsables et les personnels des maisons et des structures de quartiers installées au coeur des quartiers prioritaires afin que soit précisé avec exactitude le champ des discriminations (nombreuses confusions notées avec d'autres concepts comme le racisme...), afin de garantir la pertinence des interventions des agents de la Ville ainsi que leur efficacité sur le champ de la lutte contre les discriminations et l'égalité des chances.

Les actions pour lesquelles il est proposé de solliciter un financement DRJSCS-ACSE sont les suivantes :

\* Rencontres des différents intervenants sur les quartiers afin de concevoir une stratégie d'attaque d'un problème récurrent : ségrégation hommes/femmes dans les activités proposées.

### **C) Participer activement aux manifestations organisées par la Mission Handicap**

La Mission Lutte Contre les Discriminations installera un stand d'information et de sensibilisation sur les manifestations organisées par la Mission Handicap afin qu'entre, dans les mentalités, le fait que les discriminations pouvant être faites aux personnes souffrant de handicap, ne sont pas des discriminations à la marge, mais des discriminations comme les autres et à ce titre comme toutes autres, punissables par la loi. Ce rapprochement souhaite également mettre en avant le bien vivre ensemble dans l'acceptation et la richesse des différences.

L'action pour laquelle il est proposé un subventionnement DRDJS-ACSE est l'acquisition et le prêt de matériel pour la tenue des stands.

Ces premières actions ont vocation à s'élargir progressivement à d'autres thématiques.

## V - Résultats à atteindre

**En matière de formation sur la notion de lutte contre les discriminations**, le but à atteindre est de ne plus rencontrer d'ici la fin 2011, de responsable de structures ou de directions ou services municipaux, ainsi que d'acteurs qui n'aient une idée précise de la loi en matière de discriminations.

Les publics à cibler sont les directeurs des maisons et de structures de quartiers et leur personnel.

La formation sera conduite par le chargé de Mission Lutte Contre les Discriminations.

Un questionnaire évaluera le savoir acquis.

**En matière de mixité sur les activités Maison et structures de Quartiers**, la première étape sera d'établir un premier bilan, afin de connaître la problématique selon les activités (sorties familiales, différentes activités...) et les spécificités des différentes maisons et structures de quartiers, puis compte tenu de la difficulté d'aborder cette problématique, d'établir un plan d'action adapté à chaque quartier prioritaire en fonction des spécificités précitées.

Un bilan sera établi en fin d'année 2011.

### **En matière d'emplois, plusieurs indicateurs ont été élaborés :**

- Participation des entreprises de la Charte aux rencontres pour l'emploi,
- Participation des entreprises aux réunions des groupes de travail liés à la Charte,
- Collaboration des entreprises sur le dossier de l'insertion professionnelle de public issu des quartiers de la géographie prioritaire,
- Variation des indicateurs relatifs au chômage et à l'emploi sur les quartiers de la géographie prioritaire.

### **Des leviers d'action ont été identifiés :**

- le plan municipal pour l'égalité des chances
- la Charte de la Diversité et de l'Égalité des chances (CUCS).

### **Les partenaires engagés dans cette action sont :**

- l'Etat, services et établissements publics (GSE, Réseaux de Parrainage)
- les acteurs associatifs (4 collectifs associatifs structurés qui conduisent des actions annuelles),
- les acteurs économiques (charte de la diversité et SIAE)
- et les différentes missions transversales de la Ville de Besançon, Mission Lutte Contre les Discriminations (MLCD), Mission Emplois Insertion (MEI), Mission Tranquillité Publique, Mission Handicap, Mission Contrat Urbain de Cohésion Sociale (CUCS).

A travers le plan territorial, la Municipalité souhaite mettre en synergie de tous les réseaux que compte la Ville de Besançon en donnant à leurs actions le socle d'une politique globale.

## VI - Ressources

Au sein du réseau des partenaires, l'expertise est partagée afin d'agir sur l'ensemble des 18 critères discriminants reconnus par la loi.

La Ville de Besançon conduit ce projet en collaboration avec l'ensemble des partenaires et avec comme point de convergence le Plan Municipal de lutte contre les discriminations et les projets de territoires sur lesquels travaillent les structures municipales et associatives, en lien avec les priorités politiques déclinées par la Municipalité.

## VII - Obstacles principaux

Le plan de formation des personnels des structures et Maisons de quartiers ainsi que la collaboration avec les autres Missions ne semble pas poser de problèmes.

Le travail à conduire sur la mixité des publics dans les actions conduites par les maisons et structures de quartiers est destiné à faire bouger les mentalités, les habitudes. Il devra être conduit entre douceur et fermeté, de façon à convaincre les populations concernées de la pertinence de cette démarche citoyenne et laïque. Cette démarche est à entreprendre sur la durée afin de ne créer aucun blocage.

En matière d'emploi, le projet est lié à un socle socioculturel sur lequel il faut agir conjointement (rénovation des quartiers, revalorisation de l'image de soi, accès déculpabilisé à la culture...), et conjoncturel (état général de l'emploi en France et dans la région et le bassin d'emplois) sur lequel la Ville a peu de prise et qui pèseront sur l'avancée du dossier.

## VIII - Besoins prioritaires à traiter dans le cadre d'une animation - mutualisation de pratiques et d'outils au plan national et interrégional

Une réflexion est actuellement en cours sur cette question mais il semble que la problématique de l'accès à l'emploi reste centrale au regard des entretiens conduits par le Chargé de Mission sur les quartiers prioritaires.

## Propositions

Le Conseil Municipal est invité à :

- se prononcer sur le contenu de ce pré-engagement auprès de la DRJSCS-ACSE, pré-engagement destiné à l'adoption d'un futur Plan Territorial de Lutte Contre les Discriminations qui aura une périodicité annuelle,

- autoriser M. le Maire à déposer le dossier de pré-engagement auprès de la DRJSCS-ACSE et à solliciter une subvention de 10 000 € qui sera à imputer au chapitre 74.020.74.718 CS 10068 par décision modificative.

**«Mme Martine JEANNIN :** Un point du rapport a particulièrement attiré mon attention, c'est celui qui met l'accent sur la formation apportée aux responsables des maisons de quartiers. Effectivement la discrimination peut prendre plusieurs formes qui n'ont rien à avoir avec la couleur de la peau ni le racisme. On peut citer l'exemple d'un syndicaliste ou d'un élu qui cherche un emploi. L'outil informatique dévoilant maintenant tout sur tout le monde, même sans photo on peut parler de discrimination à l'embauche. La question que je pose c'est comment prouver que l'employeur du secteur privé qui recrute n'aura pas systématiquement recherché le profil du futur candidat sur Facebook ou ailleurs. Quand il l'aura découvert, on peut être à peu près sûr que sa candidature sera rejetée, si si, c'est un point important !

**M. LE MAIRE :** Quand on se met sur Facebook, ma chère amie, vous savez bien que c'est un risque qu'on prend.

**Mme Martine JEANNIN :** Je ne sais pas ce qui est prévu au niveau de la charte mais j'attire quand même un peu l'attention. Je trouve que c'est très bien d'avoir prévu la formation justement des responsables de quartiers, c'est un point qu'il faut prévoir également au niveau de la charte.

**M. LE MAIRE** : Un gros travail est réalisé par rapport à cela dans ce secteur, entre autres avec Annie MENETRIER, si vous avez des propositions à faire, faites-les. Il faut se méfier effectivement de Facebook mais si on ne veut pas qu'on voie son profil sur Facebook, on ne le met pas, c'est peut-être un peu basique ce que je dis. Moi j'ai beaucoup d'amis, 3 150 je crois sur Facebook, donc je suis heureux. Cela dit, en dehors de tout débat municipal, ça pose un vrai problème ce que vient de dire Martine JEANNIN.

Je félicite ceux qui se sont investis dans ce dossier et spécialement Annie MENETRIER avec son chargé de mission. Je crois que la remarque de Martine JEANNIN est à prendre effectivement en considération».

Après en avoir délibéré et sur avis favorable unanime de la Commission n° 1, le Conseil Municipal, à l'unanimité des suffrages exprimés, se prononce favorablement sur le contenu de ce pré-engagement, autorise M. le Maire à déposer le dossier correspondant auprès de la DRJSCS-ACSE et décide de solliciter une subvention de 10 000 € auprès de cet organisme.

*Récépissé préfectoral du 16 décembre 2010.*