

19 - Actions municipales pour l'égalité des chances et en matière de prévention des discriminations - Bilan d'étape

Mme MENETRIER, Conseillère Municipale Déléguée, Rapporteur :

Contexte général

Initiée dès 2007, l'action de la Ville de Besançon dans le domaine de la lutte contre toutes les formes de discriminations est le fruit d'une volonté politique forte qui a comme fil conducteur et comme ambition de promouvoir un vivre ensemble harmonieux et serein ainsi qu'une plus grande justice et une meilleure cohésion sociale.

Depuis trois ans, son action s'inscrit dans le cadre d'un Plan Municipal pour l'égalité des chances et la prévention des discriminations et répond à la nécessité d'assurer aux citoyens une égalité de traitement dans les domaines de l'emploi, de l'éducation, du logement et de l'accès aux biens et aux services.

Des bilans d'étape sont effectués, qui rendent compte, tant aux élus municipaux qu'aux Bisontins et à l'ensemble des porteurs et des partenaires de l'action (financeurs notamment) de l'état des chantiers sur lesquels la Ville s'est engagée afin d'assurer la pérennité de cette politique.

Le présent bilan fait suite au bilan d'étape établi en janvier 2010.

Au cours de cette période, il a semblé important à la Ville de s'assurer, en interne, que ses Directions et ses services s'étaient saisis, au quotidien, de cette volonté politique et qu'ils la répercutent dans leur(s) domaine(s) de compétences et sur leur(s) territoire(s) géographique(s) d'intervention.

S'assurer de l'installation d'une telle mobilisation et la conforter par diverses interventions de sensibilisation et de formations a permis et permettra également que puissent remonter, des différentes Directions et services municipaux, les besoins spécifiques des populations et des territoires situés dans le (ou les) périmètre(s) de compétence et d'intervention de chacun.

Au cours de l'année 2010, les priorités d'action se sont déclinées comme suit :

Objectif I - Agir pour l'emploi

1 - Assurer un premier accompagnement et une orientation par la conscientisation de l'ensemble des acteurs de terrain sur la nécessité d'apporter des informations ciblées adaptées au public.

2 - Améliorer des méthodes de recrutement afin d'assurer la diversité dans l'emploi, en faisant la promotion des « bonnes pratiques RH », dans le cadre d'une politique de l'emploi non-discriminante et de l'adosser au Club des signataires de la Charte de la Diversité (196 employeurs, soit un peu plus de 10 % des signataires nationaux sont aujourd'hui membres de ce club) et de consolider la diversité au sein de l'employeur Ville.

3 - Animer le Club des signataires de la Charte de la Diversité qui permet de rapprocher les partenaires de l'emploi engagés dans la thématique afin de mettre en place des actions concrètes.

Objectif II - Sensibiliser et former des acteurs de terrain à la notion de discriminations

Il est apparu qu'à l'interne, des formations étaient nécessaires pour les responsables et les personnels des maisons et des structures de quartiers installées au cœur des quartiers prioritaires. Ces formations sont destinées à leur donner une meilleure connaissance de la loi et des textes de loi en matière de lutte contre les discriminations, à leur en expliquer les vocables, à aborder les critères discriminants (18 reconnus par la loi ainsi que les domaines dans lesquels ils s'exercent).

Il s'agit également de sensibiliser et d'accompagner ces personnels afin de trouver des solutions adaptées, de nature à faire reculer la discrimination de genre au sein des activités proposées.

Objectif III - Oeuvrer aux changements des mentalités, des comportements, des pratiques

- Faire reculer les discriminations par des actions concrètes de sensibilisation, assurant la visibilité des thématiques discriminatoires notamment par le biais des dates symboliques.

- Faire intégrer 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 les autres, punissables par la loi.

- Accueillir et orienter les victimes de discrimination, assurer une veille sur les dispositifs (cadre législatif) et sur les expériences conduites ailleurs.

Objectif IV - Favoriser les actions d'échange d'expérience et de savoir

La Ville fait la promotion d'un portail collaboratif «migrations à Besançon» et comme ci-dessous indiqué, les actions conduites en 2010, notamment autour de la Semaine d'Education Contre le Racisme ont permis de renforcer les partenariats et donc de renforcer le réseau d'échanges et de savoirs.

Objectif V - Territorialiser l'action conduite

Cette étape est rendue nécessaire afin d'adapter l'offre à la demande et afin que l'action conduite réponde, dans une approche globale, aux demandes manifestes et (ou) manifestées au plus près des personnes, des territoires et de leurs besoins respectifs.

➤ Recentrage de l'action en 2010

A ce moment de l'action municipale s'est imposée la nécessité, afin d'aller plus loin, de reformuler les priorités de l'action selon les directives de la Municipalité. La Ville a donc recentré, en 2010, son activité et ses actions sur le volet emploi et a rationalisé les moyens alloués à l'organisation des dates symboliques.

Objectif I - Actions en faveur de l'égalité face à l'emploi**1) Accompagner, informer**

Une campagne d'information et de formation aux métiers de la Fonction Publique Territoriale en lien avec le CNFPT a été mise en place en 2010.

La Ville a créé 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.

Un groupe de travail a vu le jour afin d'élaborer le projet. Les premières formations ont démarré en 2011.

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. Elle associe les collectivités suivantes : Ville de Besançon, Communauté d'Agglomération du Grand Besançon, Centre Communal d'Action Sociale, la Région de Franche-Comté et Département du Doubs.

Ces 16 jeunes (- de 26 ans), sont «recrutés» au sein des collectivités citées ci-dessus par le biais d'un appel à candidature mené par la Mission Locale, et après sélection en fonction notamment de critères liés aux conditions d'accès aux concours de la Fonction Publique Territoriale. Ils bénéficient de trois outils mobilisés dans le cadre de cette expérimentation :

- une prise en charge au titre de la formation professionnelle, ou dans le cadre de dispositif type service civique

- une préparation aux épreuves des concours de la Fonction Publique Territoriale, en prenant appui sur des dispositifs de formation déjà programmés par le CNFPT et ouverts aux agents territoriaux (il s'agit ici d'une véritable innovation que d'offrir la possibilité de suivre la formation de préparation aux concours dispensée par le CNFPT, sans que les jeunes ne soient encore des agents territoriaux).

Il s'agit en fait de réserver un certain nombre de places au sein de formations de préparation existantes.

- une immersion professionnelle au sein des services des collectivités participant au projet.

En effet, afin de garantir la réussite de cette expérimentation, circonscrite au territoire bisontin dans un premier temps, les collectivités inscrites dans cette démarche innovante accueilleront les stagiaires dans des services adaptés à la formation choisie et assureront par le biais d'un tutorat, une formation de terrain en vue du passage du concours.

Cette immersion permettra aux stagiaires de développer leurs connaissances du fonctionnement interne d'une collectivité et de renforcer leurs compétences sur des savoir-faire requis pour la réussite au concours. **Ainsi, pendant un an, le jeune, recruté, devra conduire une mission particulière au sein d'un service, en lien avec son choix d'orientation. Il sera guidé par un tuteur au sein du service et amené à suivre la préparation au concours de son choix.**

Il faut noter qu'après éventuelle réussite à un concours, ces candidats seront soumis aux mêmes règles de recrutement que les autres candidats, à savoir inscription sur liste d'aptitude, recherche de poste en collectivité.

Les cadres d'emploi choisis par les collectivités employeurs sont les suivants :

- Attaché territorial (4 places ouvertes) - février 2011 à février 2012

- Adjoint administratif de 1^{ère} classe (3 places) - septembre 2011 à juin 2012

- Adjoint technique de 1^{ère} classe (6 places) - mars 2011 à mars 2012

- Adjoint technique principal de 2^{ème} classe des établissements d'enseignement (3 places) - février 2011 à février 2012.

En tant que collectivité d'accueil, la Ville participera, au même titre que les autres collectivités d'accueil au financement de cet accompagnement offert par le CNFPT, à hauteur de 3 000 €, inclus dans le budget proposé au FSE, au titre de l'année 2012 (paiement à la fin de l'année d'accueil soit au début 2012). Les frais liés à l'accueil du stagiaire (frais de transport, de repas en plus de la bourse mensuelle versée par l'Etat aux volontaires en service civique) ne sont pas inclus dans la demande de FSE.

Cette expérimentation dont les cadres (répartition des rôles, des financements...) ont été mis en place en 2010, sera conduite tout au long de l'année 2011 et vraisemblablement reconduite en 2012 et 2013.

2) Mobiliser les acteurs locaux

A - Bourses de stage

La Ville, en 2010, a relancé «le groupe stages» du Club des signataires de la charte de la diversité et une stagiaire a été positionnée sur cette thématique afin d'étudier les besoins, surtout manifestés sur les quartiers prioritaires en matière de stages. Les résultats de ses investigations viendront aider à 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 permettra, à l'issue, que des personnes jeunes et moins jeunes aient accès à un large choix de propositions relatives aux stages afin de faciliter leur parcours vers l'emploi.

B - Groupe bonnes pratiques RH

Le groupe «bonnes pratiques RH» du Club des signataires de la charte de la diversité a été relancé en 2010 également.

Une première rencontre a permis de visualiser et de parler de l'ensemble des documents qui pourront être étudiés, modifiés et réutilisés afin de créer un kit RH, document papier (en un premier temps) destiné à recenser un ensemble de bonnes pratiques en matière de gestion des ressources humaines, proposées, partagées et mises en œuvre par le monde de l'entreprise.

Une autre étape du travail consistera à enrichir le document et à proposer une version interactive et électronique évolutive.

Ce document sera diffusé en 2011 à l'ensemble des entreprises du bassin d'emploi.

C - Relance du groupe parrainage

Plusieurs rencontres des partenaires mobilisés ont eu lieu en 2010.

Ce groupe est composé du MEDEF, de Geiq Industrie et de la Mission Locale.

Ils disposent chacun d'un vivier de parrains (entre dix et douze parrains pour chacun) oeuvrant actuellement sur la ville.

Le parrainage est reconnu comme un dispositif très utile dans l'insertion des personnes les plus fragiles (jeunes ou moins jeunes issus des quartiers de la géographie prioritaire).

Le groupe a souhaité organiser une première rencontre autour de la thématique du parrainage.

Le but est de faire mieux connaître le dispositif du parrainage auprès des entreprises membres du Club des Signataires de la Charte et de convaincre de l'intérêt de ce dispositif, tant pour l'accès à l'emploi des jeunes que pour l'optimisation du recrutement dans le cadre d'une politique de l'emploi non discriminante.

L'ambition de ce temps d'échange est également d'assurer la promotion du travail en réseau, mais également de tenter d'assurer le renouvellement et d'accroître le nombre des parrains oeuvrant actuellement sur le bassin d'emploi.

Cette rencontre a eu lieu le 21 avril dernier au Kursaal

D - Réactualisation de la liste du club des signataires de la charte

Cette liste devait impérativement être réactualisée. La Mission Lutte Contre les Discriminations et la Mission Emploi Insertion ont recontacté les entreprises signataires sur le bassin d'emplois afin de les remobiliser et ont réactualisé l'ensemble des informations détenues (adresse, téléphone, mail, nom du référent).

Le nombre des entreprises membres du club des signataires de la Charte est aujourd'hui de 196 contre 180 début 2009.

E - Autres dispositifs et partenariats

La Ville a également investi son énergie sur le volet stages afin de faciliter l'entrée dans l'emploi dans tous les secteurs. Une expérimentation a été conduite avec le CRIJ, la Maison de Quartier et les Collèges Voltaire et Diderot de Planoise. Des séquences d'observation en entreprises des classes de 3^{ème} ont été mises en place afin de faciliter leur choix.

En 2010, 176 offres ont été collectées. Elles ont bénéficié à 64 élèves.

79 entreprises sont concernées par cet accueil, dont 27 entreprises membres de la Charte.

Objectif II : Formation d'acteurs de terrain à la notion de discriminations

Le chargé de Mission a commencé cette sensibilisation en 2010, à partir du mois de mai, date de son arrivée, par des interventions dans les différentes Maisons de Quartiers et structures de quartiers.

Différents vocables pas toujours bien maîtrisés sont expliqués : qu'est-ce qu'une discrimination..., différence entre discrimination et racisme... Ainsi l'ensemble des critères discriminants (18 répertoriés par la loi) mais aussi les domaines dans lesquels s'exercent ces critères, sont abordés lors de rencontres durant lesquelles des moments d'échange permettent de faire évoluer les pratiques professionnelles mais aussi la connaissance des phénomènes discriminatoires.

Objectif III : Faire évoluer, changer les mentalités et (ou) assurer un accompagnement des victimes

1) Actions concrètes autour des dates symboliques

La Ville, à l'instar des années précédentes, a mobilisé et conduit, en 2010, des actions d'informations autour de chacune des dates symboliques de façon partenariale avec le tissu associatif, institutionnel et privé local (*8 mars* : Journée Internationale des Droits des Femmes ; *Semaine du 21 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).

Il a été décidé, en amont de ces actions, de limiter strictement les actions conduites autour de chacune des dates symboliques, tant dans un souci de plus grande lisibilité pour le public que pour dégager de l'énergie et des fonds sur la thématique de l'emploi.

Un nouveau cadre a donc été créé pour y inscrire les actions autour des dates symboliques.

Pour chacune des dates, les actions seront désormais construites autour d'un «thème/fil conducteur», retenu par le collectif et qui sera chaque année différent.

Il a également été décidé de décliner ces actions autour de différents «temps forts» en nombre limité, fédérateurs et catalyseurs d'énergies et dans lesquels pourront s'intégrer les initiatives locales.

Enfin le souhait a été manifesté de renforcer l'approche éducative.

Les associations et les partenaires ont été appelés :

- à participer aux «temps forts» en étant présents, en accompagnant les projets, en faisant des propositions complémentaires,

- à proposer ensemble sur projet mutualisé entre les associations, les partenaires..., en lien avec le thème proposé.

*** Centenaire de la Journée Internationale des Droits des Femmes Sur la thématique «Femmes et créations»**

Un accent a été mis sur les problématiques liées à l'emploi et a permis de renforcer les partenariats et d'offrir une lisibilité aux actions conduites au long cours.

Le collectif composé d'associations et d'institutions (environ 20 membres), constate que les actions de terrain sont désormais attendues du public qui y participe.

En 2010, une action intéressante a été conduite en lien avec le CFAI (Centre de Formation des Apprentis de l'Industrie). Des jeunes femmes ont été conduites à la découverte des métiers et des entreprises de la métallurgie afin de favoriser leur orientation dans le domaine industriel. De telles rencontres contribuent à briser certaines idées reçues relatives aux métiers dits «réservés aux hommes».

Cette rencontre a été confortée par une autre action de théâtre forum. 110 personnes de Planoise dont une classe de 3^{ème} ont pu être sensibilisées à cette même problématique à travers un spectacle de théâtre interactif.

Le théâtre semble être une arme de choix dans la lutte contre les discriminations et l'auto-discrimination.

Un temps de rencontre a également eu lieu au Kursaal afin d'établir un bilan croisé et une mise en perspective sur la situation des femmes face à l'emploi en Franche-Comté. Il a permis la rencontre des nombreux partenaires présents : l'ANDRH (Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines), les ambassadrices du CFA des métiers de l'industrie sur l'insertion des filles dans ces métiers, diverses organisations syndicales et associations, institutions et professionnels oeuvrant dans le domaine de l'insertion et de l'emploi. Des liens ont ainsi pu se créer entre ces partenaires pour un partage d'expériences et de savoir sur le long terme.

Il est à noter que ce travail de mise au point entre spécialistes a également permis une première reprise de contact avec les réseaux Charte de la Diversité.

Un spectacle de marionnettes sur la thématique de la discrimination de genre organisé au Kursaal a eu un gros succès : 156 enfants y ont participé.

Enfin des échanges autour de la création d'entreprises ont été programmés au Centre Martin Luther King. Cela a permis que des femmes chefs d'entreprises, accompagnées des organismes qui les ont aidées à monter leurs projets, témoignent de leur parcours. Ont participé à cette rencontre : des femmes marocaines soutenues par l'association des Amis de l'Ourika et de nombreux partenaires de MJC des Clairs-Soleils : Espaces Solidaires, SAP (Service d'Amorçage de Projets), Centre d'Information pour les Droits des Femmes et des Familles (CIDFF), Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité (DRDFE).

*** Bilan Semaine d'Education Contre le Racisme
Thématique 2010 : «Vive les Migrations»**

Les actions conduites ont remporté un vif succès. Ainsi la journée «Des goûts et des couleurs» du mercredi 24 mars au Kursaal a réuni près de 700 personnes familles enfants.

Elle a contribué à renforcer les liens inter-quartiers (entre les jeunes mais également entre les femmes de ces mêmes quartiers). Elle a permis l'accueil d'un public et la participation d'un réseau associatif élargi (était présent un groupe d'associations de ressortissants étrangers). Ce fut une journée de rencontre intergénérationnelle, et interculturelle, de convivialité et de sensibilisation réussie.

Il en a été de même de la soirée-débat qui a suivi. Destinée à réfléchir à la création d'un livret «accueil des étrangers», elle a permis la création d'un réseau composé de 15 institutions sur lequel le Site Migration peut désormais s'appuyer.

D'autres actions ont été organisées : conférence, rencontres, projection de film. Bien suivies, elles ont permis une sensibilisation jugée très satisfaisante cette année par les associations du collectif.

*** Bilan des actions autour de la Journée Internationale de Lutte Contre l'Homophobie**

En 2010, la campagne d'affichage au dos d'une partie des bus de la Ville a été un outil de sensibilisation de choix, bien accueillie au regard des réactions enregistrées.

Les associations sont allées comme chaque année à la rencontre du public et une conférence a été organisée. Le débat qui a suivi la conférence fut un temps d'échanges qui a permis que soient émis des avis très divers et que progresse la réflexion d'ensemble sur les problématiques de l'homosexualité et la transparentalité.

*** Bilan des actions autour du 25 novembre**

Journée Internationale de Lutte Contre les Violences faites aux femmes

Le collectif positionné sur cette journée est le même que celui réuni autour du 8 mars.

Il est à noter l'arrivée, en novembre, dans ce collectif de deux nouveaux partenaires : le CICS et l'Association Léo Lagrange.

Cette année, le collectif est allé à la rencontre du public sous chapiteau. Abrisé des intempéries, le lieu a permis qu'un véritable dialogue puisse s'engager entre les associations et le public (nombreux visiteurs) qui a pu poser des questions, demander des adresses et être sensibilisé à la problématique des violences faites aux femmes notamment au travers d'une exposition.

La présence d'un groupe de femmes de la Grette dont la parole après cette journée a pu se libérer sur des thématiques qui jusque-là n'étaient que difficilement ou pas abordées.

Les autres actions de sensibilisation organisées rencontrent un succès grandissant chaque année (film, conférence...). Ainsi face au succès de la journée de sensibilisation sur les violences conjugales, c'est non pas une mais deux journées qui ont été organisées. Ainsi, cette formation a profité en 2010 à 36 personnes d'horizons très divers (travailleurs sociaux, correspondants de nuit, membres : du service logement de l'ADDSEA, du CCAS, d'EDF, de l'ONF, de Jeunesse et Sports, du CIDF ainsi qu'un médiateur familial indépendant) qui pourront répercuter cette formation dans leurs sphères d'activités.

2) Changer le regard sur le handicap

D'une manière générale, les activités de la Mission Handicap visent à changer le regard sur le handicap, à faire progresser la condition de vie des personnes handicapées, à éviter les situations discriminantes par une meilleure connaissance des problématiques et également à favoriser l'accessibilité de tout à tous. Ces orientations politiques se matérialisent sous différentes formes :

- Journal électronique HANDI-Actu, devenu e-magazine en 2010
- Actions de sensibilisations au handicap auprès de scolaires ou du grand public (souper dans le noir)
- Organisation d'événements, tel le forum du handicap.

*** Forum du handicap du 18 novembre 2010 (4^{ème} édition)**

Le bilan est positif sur plusieurs plans : **financier, partenarial et transversal...**

Pour la première fois, il a eu lieu au Palais des Sports et a abordé la problématique de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Nombre d'exposants (82) et de visiteurs (2 000 soit un chiffre doublé depuis 2006).

HANDI-Actu

Ce bimestriel informe le grand public sur les actions associatives ou municipales en faveur du mieux vivre ensemble des personnes en situation de handicap. HANDI-Actu version e-letter (maintenue pour l'accessibilité aux personnes handicapées visuelles) compte à ce jour **619** abonnés. HANDI-Actu version e-magazine, compte **350** abonnés et toujours environ un millier de lecteurs par numéro (tous les lecteurs n'étant pas abonnés). Le nouveau format d'HANDI-Actu devenu e-magazine a été présenté au

public en novembre 2010. Ce format offre une meilleure lisibilité aux lecteurs et poursuit la mission d'information sans distinction et répond aux attentes des abonnés (sondés en juin 2010).

3) Cultiver et favoriser les partenariats : CUCS

Le volet spécifique au sein du CUCS «égalité des chances, intégration et lutte contre les discriminations» (bilan effectué par ailleurs), s'avère être un levier partenarial de choix.

Les associations prennent actuellement une part active à la promotion de la politique de la Ville en ce domaine.

Leurs interventions s'effectuent en grande partie sur les quartiers inscrits dans la géographie prioritaire.

Les subventionnements vont à des actions portant sur les thématiques suivantes :

- Emploi des femmes et discriminations
- Renforcement de la confiance en soi
- Acceptation de la diversité et lutte contre les discriminations, le racisme, le sexisme, l'homophobie... A noter dans ce volet, notamment des conférences et des interventions en milieu scolaire (écoles, collèges, lycées)
- Ouverture et promotion des différentes cultures...

4) Accompagner, accueillir et orienter les victimes de discrimination

En 2010, cela représentait 100 personnes reçues en entretien d'environ une heure chacune, avec éventuellement des entretiens complémentaires en fonction des difficultés rencontrées par les personnes.

Des permanences d'écoute sont assurées, une pré-orientation vers des structures, institutions ou associations (dont la Mission Emploi Insertion), qui bien souvent ne sont pas connues par les victimes. Notons que celles-ci ne savent pas forcément ce qu'est une discrimination. Lors de ces entretiens, l'accent est mis sur l'accompagnement individualisé des cas et la transmission d'informations.

La Mission assure une veille sur les dispositifs (cadre législatif), recherche, recensement d'expériences.

Objectif IV - Favoriser les actions d'échange d'expérience et de savoir

Le nombre d'articles publiés par le portail est passé de 828 fin 2009 à 986 début 2011. Parmi ceux-ci, 462 contributions et témoignages répartis dans une dizaine de rubriques. Ces publications sont le fruit de groupes qui travaillent, de rencontres qui se font, d'initiatives qui se prennent dans un réseau constitué de personnes d'âges, d'origines, de cultures très divers. Le site sert d'outil pour des actions très variées :

- dans les lycées ou collèges autour des témoignages, en primaire sur l'éveil aux langues
- dans les espaces solidaires autour du blog «miroirs de femmes» ou auprès de primo arrivantes installées récemment à Besançon.

Il impulse des projets comme la numérisation d'archives de l'immigration, en lien avec les archives départementales, municipales et génériques. Il anime un temps fort annuel : en 2010, une journée de conférences et d'échanges sur le plurilinguisme organisée en octobre avec le réseau des bibliothèques et le CASNAV.

Internaute : En 2010, le site a reçu 55 684 visiteurs venus de 130 pays, 4 000 visites par mois dont près de 1 000 de la région de Besançon.

Public : Actions en milieu scolaire, près de 250 jeunes. Journée sur le plurilinguisme : 120 médiateurs. De nombreuses interventions dans les quartiers, auprès d'associations ou d'institutions, à l'Université Ouverte (cycle sur les migrations), dans les groupes d'apprentissage du français ont touché plus de 300 personnes d'origines très diverses, auxquelles il faut ajouter les producteurs des 191 contributions publiées, souvent fruits de travaux de groupes, ou de rencontres entre contributeurs et témoins soit 400 personnes. Au total 1 200 personnes minimum ont participé à des rencontres autour du site.

Nombre et origine des connections au site : les Bisontins ont été de plus en plus nombreux à se connecter (jusqu'à 1 000 par mois), c'est l'objectif poursuivi.

- nombre et type de contributions : le caractère pluridisciplinaire, multimédia et la variété du style d'intervention (témoignages, reportages, notes historiques, conférences, contributions universitaires) est maintenu, mais il faut améliorer encore l'équilibre entre les diverses vagues migratoires

- groupes de projets et partenariats : une bonne dynamique est enclenchée avec les partenaires associatifs et institutionnels bisontins, qui utilisent le site comme une boîte à outils pour leurs propres projets

- liens et contacts établis dans la ville grâce au site : pluridisciplinaire et intergénérationnel, il permet de nombreuses rencontres entre des âges, des cultures, des milieux habituellement cloisonnés.

Objectif V - Optimiser l'action

Naissance du plan Territorial de lutte Contre les Discriminations

En décembre 2010, le plan municipal d'égalité des chances et de prévention des discriminations est complété d'un **plan territorial**.

La Ville souhaite en effet dynamiser sa politique de lutte contre les discriminations en l'inscrivant dans le cadre d'une politique publique globale mais ciblée, propre à **agir au plus près des besoins des territoires**.

Il s'agit notamment de renforcer, sur le territoire bisontin, la cohérence des moyens et des actions dans le domaine de la lutte contre toutes les inégalités et toutes les formes de discriminations, **avec un accent fort sur la problématique emploi**.

Proposition

Le Conseil Municipal est invité à prendre acte de ce bilan.

«Mme Annie MENETRIER : Le rapport 19 correspond au bilan d'étape sur l'année 2010 concernant les actions municipales pour l'égalité des chances en matière de prévention des discriminations. Vous avez les éléments mais je voudrais simplement souligner que pour 2010 nous avons mis l'accent particulier, nous en avons beaucoup parlé ce soir, sur le volet de l'emploi, «Agir pour l'emploi». C'était le premier objectif 2010, ce sera aussi celui de 2011, 2012, 2013. Il y a une première mesure que nous avons mise en oeuvre au niveau national à Besançon et qui consiste à accompagner, informer les jeunes des quartiers de la géographie prioritaire en lien avec le CNFPT, le centre de formation, pour faire la promotion des métiers de la fonction publique territoriale et aider les jeunes. C'est une expérimentation sur 2011 ; une vingtaine de jeunes a préparé en externe les concours de la fonction publique territoriale en catégorie C, B et A, en sachant que les concours devraient avoir lieu dans un an, avec des immersions professionnelles pour leur permettre justement d'être au même niveau et de pouvoir passer les concours dans les meilleures conditions. Je voulais le souligner et faire connaître ces métiers,

Marie-Noëlle SCHOELLER pourrait le dire encore mieux que moi. Je crois qu'une plaquette des métiers, qui sont peu connus, notamment chez les jeunes, a été éditée par la Ville de Besançon.

Le deuxième point est «Assurer la diversité dans l'emploi». Là aussi un gros travail a été réalisé avec le club signataire de la charte de la diversité et les 196 employeurs qui sont plus de 10 % de niveau national. On peut dire que leur travail s'appuie sur plusieurs dispositifs. Nous travaillons sur le volet des stages avec une expérimentation sur les jeunes en collège de niveau 3^{ème} mais nous avons l'ambition de travailler aussi pour les jeunes en bac pro pour qu'aucun ne se retrouve sans stage. Nous travaillons également sur le volet du parrainage afin de permettre à des jeunes qui n'ont pas de réseau de bénéficier de trois réseaux de parrainage. Enfin, nous travaillons avec un groupe de membres du club des signataires des entreprises sur un pack RH qui sera distribué à l'ensemble des entreprises signataires, nous espérons à l'automne, sur les bonnes pratiques de recrutement sans discrimination. Ce sont donc des actions très concrètes.

Nous avons un deuxième objectif, celui de la formation d'acteurs de terrain à la notion de discriminations avec notamment sur les maisons de quartier des interventions de sensibilisation par rapport aux 18 critères discriminants. Je vous rappelle que le plan municipal intervient sur les 18 critères qui ont été retenus par la HALDE à l'époque, qui est devenue aujourd'hui le défenseur des droits puisque la HALDE n'existe plus en tant que telle depuis quelques jours.

Troisième objectif : oeuvrer au changement des mentalités, des comportements et des pratiques autour des dates symboliques.

Je suis très heureuse de recevoir ce soir Geneviève FRAISSE qui est quelqu'un de très connu sur le plan de la bataille pour le féminisme, pour l'égalité entre les hommes et les femmes. Elle a été déléguée interministérielle entre 1997 et 1998, et députée européenne aussi et a beaucoup travaillé sur ces questions-là, notamment sur l'égalité dans le sport.

Elle vient de ressortir un livre sur cette question-là. Nous menons donc des actions de sensibilisation et Marie-Noëlle SCHOELLER pourrait également parler du portail migration à Besançon qui est unique.

M. LE MAIRE : Je voulais remercier Annie MENETRIER et son chargé de mission pour le travail qu'ils réalisent d'une façon discrète mais efficace. C'est vrai que c'est un sujet difficile mais tu t'es beaucoup investie dans ce domaine-là, comme dans d'autres d'ailleurs, et je tenais publiquement à le dire et à t'en remercier. Il n'y a pas que des paroles, il y a beaucoup d'actes aussi. C'est pour cela qu'on voulait te féliciter».

Après en avoir délibéré et sur avis favorable unanime de la Commission n° 1, le Conseil Municipal, à l'unanimité des suffrages exprimés, décide de prendre acte de ce bilan.

Récépissé préfectoral du 27 juin 2011.