

Plan Territorial de Prévention et de Lutte contre les Discriminations 2018 - 2020

Communauté d'Agglomération
le Grand Périgueux

SOMMAIRE

Préambule	4
Partie 1 - Le contexte	5
Un cadre légal incitatif	5
Un territoire engagé dès 2014	6
Partie 2 - Le diagnostic stratégique territorial sur les risques de discrimination	7
Le cadre méthodologique	7
L'emploi et le logement : principaux domaines où s'exercent les discriminations	9
Des solutions d'accompagnement et de recours des victimes peu lisibles et considérées prioritaires	9
Une organisation territoriale à préciser	10
Partie 3 - La démarche et la méthode d'élaboration du plan	11
La définition des thèmes prioritaires et du périmètre	11
L'inscription dans une organisation territoriale élargie de la lutte contre les discriminations	12
<ul style="list-style-type: none">• Le réseau national des élu.es mobilisé.es contre les discriminations• Les réseaux aquitains de lutte contre les discriminations• Le Comité Opérationnel de Lutte contre le Racisme et l'Antisémitisme (CORA)	
La méthode de travail utilisée	13
<ul style="list-style-type: none">• Les groupes de travail pilotés par des élu.es référent.es• Le travail de préparation• L'élaboration du plan, les temps forts depuis 2014	
Partie 4 - Les axes prioritaires	15
L'emploi et la formation	15
Le logement public et privé	18
L'accès au droit des victimes	20
La Communauté d'agglomération le Grand Périgueux	22
Synthèse des actions envisagées 2018-2020	24
Partie 5 - Les modalités de gouvernance et de suivi du plan	25
Les partenaires structurels et règlementaires – le Comité de pilotage	25
Les partenaires opérationnels – le Comité technique et les Groupes de travail	26
Les modalités de pilotage et de suivi	28
Partie 6 - Les conditions de réussite (conclusion)	29
Les Signataires	30
Partie 7 - Annexes	31
Les 23 critères de discrimination	32
Extrait du rapport annuel du Défenseur des Droits (2016)	33
Extraits de la loi Egalité et Citoyenneté (2017)	34
Charte nationale des élu.es locaux mobilisé.es contre les discriminations	35
Ressources documentaires consultées	39
Liste des acronymes	40

Préambule

La communauté d'agglomération le Grand Périgueux est engagée depuis 4 ans dans la mise en œuvre d'actions qui luttent concrètement contre les discriminations sur le territoire. Ce plan constitue une opportunité de formaliser et d'ancrer durablement une stratégie de prévention et de lutte contre toutes les formes de discriminations.

Les actions menées jusqu'à présent ont été réalisées grâce à un engagement fort et démonstratif des acteurs du territoire : villes, associations, centres sociaux et socio-culturels, service public de l'emploi, entreprises, institutions, Etat local. Ces mêmes acteurs, ont répondu présents lors de l'élaboration de ce plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations et nous souhaitons les remercier pour la qualité de leurs contributions. Le travail mené a été riche et a permis d'ancrer une prise de conscience et une dynamique entre les acteurs du territoire sur la prévention des discriminations, qui reste à approfondir et à animer dans la durée.

Ce plan est conçu comme une feuille de route pour les 3 ans à venir, un accord cadre qui présente des grands objectifs définis collectivement et qui laisse la part belle à l'innovation. Il est le reflet d'un travail partenarial et se base sur un diagnostic détaillé des risques discriminatoires à l'œuvre sur notre territoire.

Nous espérons poursuivre ce même travail collaboratif et permettre l'émergence d'actions concrètes et visibles pour les habitantes et les habitants du territoire.

Jacques Auzou,
Président

PARTIE 1 – LE CONTEXTE

> Un cadre légal incitatif

Le code pénal qualifie ce qu'est un acte discriminatoire : une inégalité de traitement fondée sur au moins un critère défini par la loi dans un domaine déterminé tel que l'emploi, le logement, l'éducation, la santé ou l'accès aux biens et aux services.

Il existe aujourd'hui 23 critères de discrimination fixés par la loi que l'on peut regrouper en 3 sous-catégories (liste complète en annexe) :

- Ceux liés à l'identité de la personne : l'âge, le sexe, l'origine, le patronyme, l'apparence physique, l'orientation sexuelle, etc.
- Ceux liés à une situation : la situation de famille, la grossesse, l'état de santé, le handicap, le lieu de résidence, la vulnérabilité économique, la perte d'autonomie, etc.
- Ceux liés à des choix/des convictions : les convictions religieuses, les opinions politiques, les activités syndicales.

Par ailleurs, la loi « ville » du 21 février 2014 évoque clairement les obligations relatives à la lutte contre les discriminations en matière de politique de la ville :

« La politique de la ville vise à concourir à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la politique d'intégration et à la lutte contre les discriminations dont sont victimes les habitants des quartiers défavorisés, notamment celles liées au lieu de résidence et à l'origine réelle ou supposée ».

« Dans le cadre des contrats de ville, la prévention et la lutte contre les discriminations sera un axe transversal obligatoire, qui se traduira par la mise en place d'un plan territorial de lutte contre les discriminations (PTLCD) ».

La circulaire du 26 janvier 2017 adressée par le Ministère de la ville, de la jeunesse et des sports aux Préfet.es réitère la nécessité d'élaborer un plan d'action sur la lutte contre les discriminations dans l'année.

Enfin, la loi Egalité et Citoyenneté du 27 janvier 2017, dans ses titres II et III, engage des mesures structurantes dans le domaine du logement et de l'emploi pour lutter contre les phénomènes de ségrégation territoriale et de « ghettoïsation » de certains quartiers et crée de nouveaux droits au bénéfice de l'ensemble des citoyens et citoyennes.

Le Plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations du Grand Périgueux s'inscrit dans ce cadre juridique.

> Un territoire engagé dès 2014

Pour intégrer cette question dans le Contrat de ville 2015-2020 et initier son engagement, le Grand Périgueux a organisé une 1^{ère} rencontre interprofessionnelle à Boulazac le 21 novembre 2014. Suite à cela, plusieurs actions ont été engagées :

- Un axe spécifique « **promouvoir la diversité, soutenir les solidarités et lutter contre les discriminations** » a été intégré dans le **Contrat de ville**.
- Dans le cadre d'une convention entre l'association Boulevard des Potes et le Grand Périgueux, un **cycle de formations** a été proposé en 2015 et 2016 aux partenaires de proximité (villes, CCAS et centres sociaux). Ces sessions de formation ont fait suite à une série de formations au sein de la direction habitat et cohésion sociale par Boulevard de potes à Bordeaux.
- La **création d'un poste** partiel en 2016 (poste de la coordinatrice santé) et d'une **délégation politique** depuis le 1^{er} janvier 2017 (un conseiller délégué dédié à la lutte contre les discriminations) ont permis d'affirmer la volonté des élu.es du Grand Périgueux de s'engager aux côtés des habitant.es pour lutter contre toutes les discriminations.
- Enfin, le Commissariat Général à l'Égalité des Territoires (CGET) a proposé de financer l'intégralité d'un **diagnostic stratégique territorial** sur les risques discriminatoires à l'échelle du Grand Périgueux. Réalisé par le cabinet COPAS au cours de l'année 2016, ce travail a permis d'améliorer la connaissance des phénomènes discriminatoires liés à l'origine, au lieu de résidence et à la religion dans les domaines de l'emploi, du logement et de la santé. Les résultats de cette étude ont été restitués lors de la 2^{ème} rencontre interprofessionnelle organisée le 13 décembre 2016 à Périgueux.



1^{ère} rencontre interprofessionnelle en 2014

2^{ème} rencontre interprofessionnelle en 2016



PARTIE 2 – LE DIAGNOSTIC STRATÉGIQUE TERRITORIAL SUR LES RISQUES DE DISCRIMINATION

> Le cadre méthodologique

Le diagnostic s'est déroulé du 3 mars au 13 décembre 2016 (dates de la réunion de lancement et du séminaire de restitutions auprès des professionnel.les et des habitant.es). Il a couvert l'ensemble du territoire de l'agglomération en 2016, c'est-à-dire 31 communes. Il s'est appuyé sur diverses sources : documentaires (étude des données statistiques, contrat de ville, rapports d'activité), entretiens semi-directifs, questionnaires en ligne et questionnaires en face à face avec les habitant.es.

- Des entretiens semi-directifs (30 personnes ont été consultées) ;
- Une enquête sous forme de questionnaire auprès des habitant.es du Grand Périgueux (119 personnes) ;
- Un questionnaire en ligne auprès de professionnel.les du Grand Périgueux et d'autres structures en lien avec le Grand Périgueux (associations, autres collectivités, bailleurs sociaux, quelques entreprises,...) (126 répondant.es). Ce sont les professionnel.les du secteur social et médico-social qui ont principalement répondu à ce questionnaire en ligne .

FOCUS SUR LES QUESTIONNAIRES HABITANT.ES

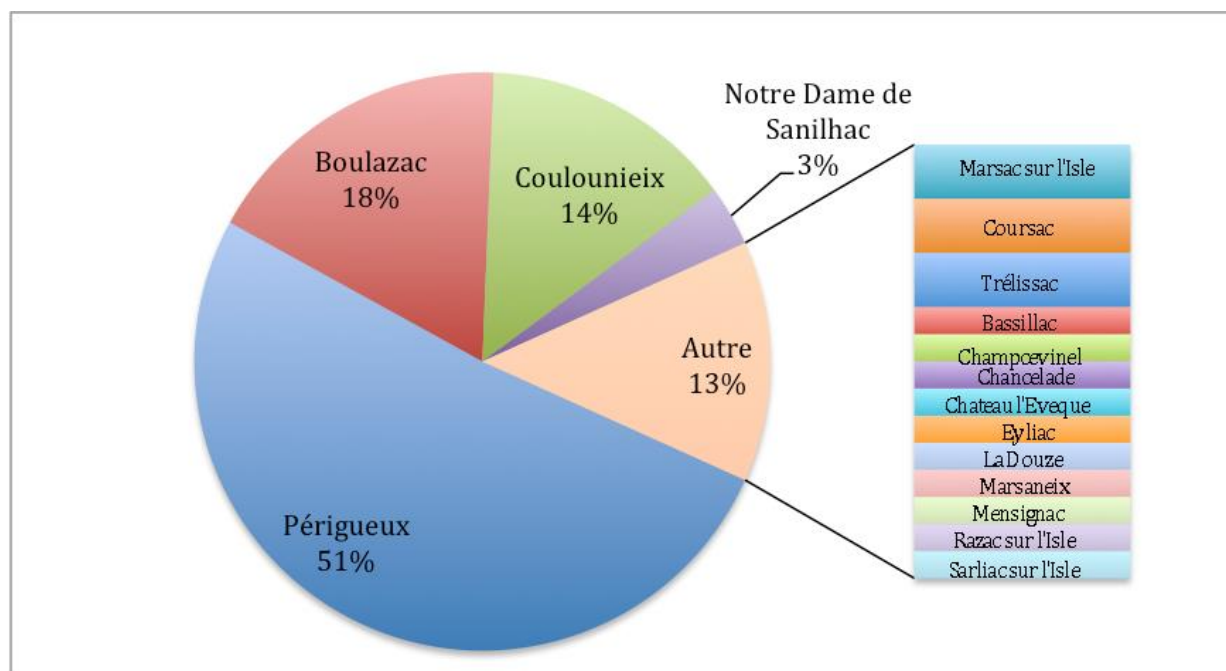
119 questionnaires ont été renseignés en face à face dans des lieux publics (gare, marché, match de basket, etc.) :

- Environ 70 dans le cadre du recrutement de deux enquêtrices locales sur le modèle des clauses d'insertion (en partenariat avec la Maison de l'Emploi).
- 50 ont été recueillis par les intervenants de COPAS.

Les habitant.es ont été questionnés sur :

- Leur expérience de la discrimination,
- Leur opinion sur l'ampleur des discriminations sur le territoire du Grand Périgueux,
- Leur connaissance des acteurs et des actions de la lutte contre les discriminations sur le territoire,
- Leur opinion sur les actions à mettre en place pour lutter contre les discriminations.

Ci-dessous quelques informations sur les communes de résidence des habitant.es ayant répondu au questionnaire :



> L'emploi et le logement : principaux domaines où s'exercent les discriminations

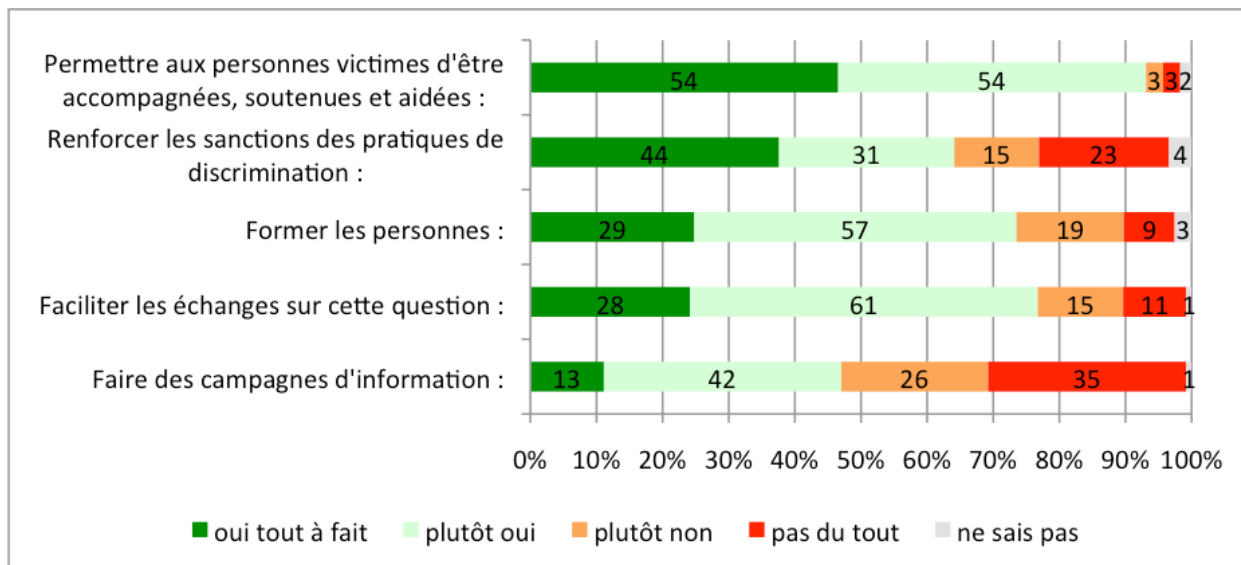
- > C'est en matière d'emploi que la perception des discriminations est la plus répandue auprès des habitant.es et des professionnel.les qui estiment massivement que les origines ethniques (Maghreb, Afrique), l'appartenance à la communauté des gens du voyage et le port de signes religieux visibles sont de réels handicaps pour accéder à l'emploi.
 - > **82 % des habitant.es interrogé.es estiment que le risque de discrimination est important en matière d'emploi.** 74 % des professionnel.les interrogé.es estiment que porter un patronyme qui renvoie à des origines maghrébines ou africaines constitue un handicap pour trouver un emploi.
 - > En matière de logement, bien que la perception de discrimination soit moins forte qu'en matière d'emploi, elle reste significative pour les professionnel.les et pour les habitant.es. Pour ces derniers (57%), **avoir un patronyme qui renvoie à des origines maghrébines ou africaines constitue un handicap pour trouver un logement.**
 - > Le domaine de la santé est apparu comme moins touché par les discriminations au regard de l'analyse qui a été menée. Néanmoins, le risque existe et augmentera avec la désertification médicale qui se profile dans les 10 prochaines années. Une attention particulière sera portée à ce domaine au sein d'autres dispositifs existants : le **Contrat local de santé** du Grand Périgueux et **l'Atelier Santé Ville** dont l'objectif commun est de réduire les inégalités sociales et territoriales en matière de santé. Ils incluent des actions dédiées à l'accès au droit au soin et à la lutte contre le non-recours aux soins.
- ## > Des solutions d'accompagnement et de recours des victimes peu lisibles et considérées prioritaires

Concernant les victimes le rapport de diagnostic est particulièrement explicite :

« Les victimes réelles ou potentielles de discriminations sont actuellement peu audibles et peu expressives. Pour preuve, la quasi inexistence de situations de discrimination traitées par le délégué du Défenseur des Droits et le CORA (Comité opérationnel de lutte contre le racisme et l'antisémitisme) présidé par la Préfète du département) et le procureur de la République. »

Cela est dû à la méconnaissance des dispositifs d'appui pour les publics. La majorité des habitant.es interrogé.es (65%) ne sauraient pas vers qui se tourner.

A la question: « Quelles actions seraient efficaces pour lutter contre les discriminations ? », les habitant.es ont priorisé l'accompagnement des victimes.



> Une organisation territoriale à préciser

Au-delà des approches thématiques, la question d'une organisation territoriale à l'échelle du département permettant une action réelle et systémique sur les discriminations est apparue essentielle dans les conclusions du rapport. L'intérêt de mettre en place une coordination territoriale collégiale avec l'État et la Justice est néanmoins évoqué, en charge de construire, d'animer et d'évaluer un plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations. Sont évoqués par exemple comme membres possibles de cette coordination : le Comité Opérationnel de lutte contre le Racisme et l'Antisémitisme (CORA), la Direction Départementale de la Cohésion Sociale et de la Protection des Populations (DDCSPP), la communauté d'agglomération le Grand Périgueux ,etc.

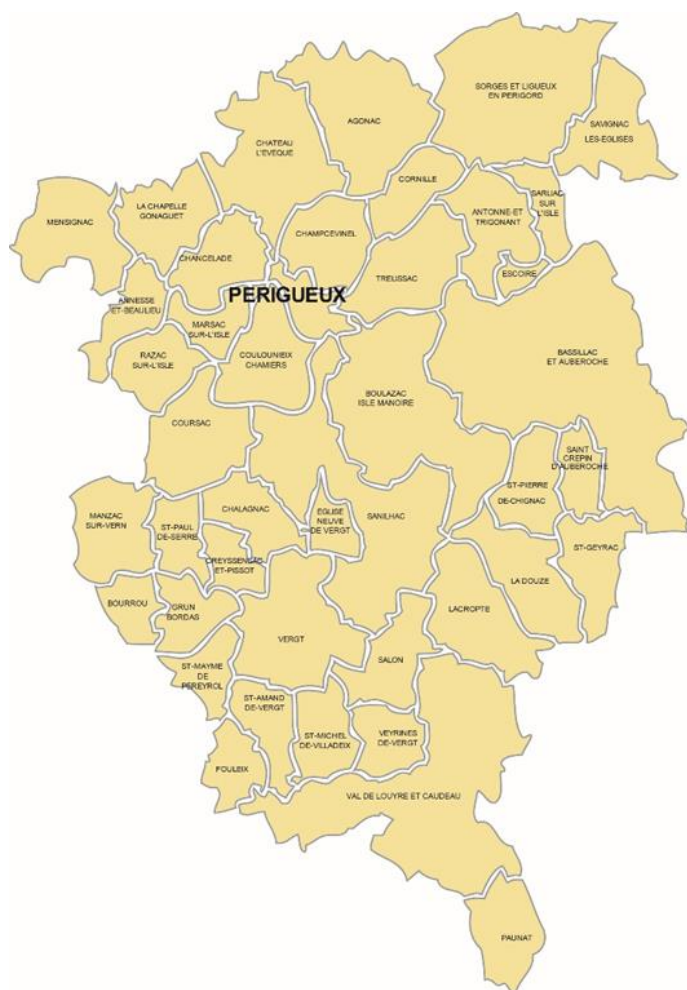
«Au-delà du CORA et du délégué du Défenseur des droits, la police et la gendarmerie peuvent être sur le territoire du Grand périgueux des acteurs de la lutte contre les discriminations, d'autant plus si leur capacité d'action est plus visible et s'ils sont intégrés à un système d'action local de lutte contre les discriminations». Extrait du diagnostic.

PARTIE 3 – LA DÉMARCHE ET LA MÉTHODE D'ÉLABORATION DU PLAN

> La définition des thèmes prioritaires et du périmètre

Le 13 décembre 2016, lors de la 2^{ème} journée interprofessionnelle dédiée à la lutte contre les discriminations, les principales conclusions du diagnostic ont été partagées avec plus de 100 professionnel.les. Cette journée a également permis de présenter les initiatives locales en matière d'emploi, de logement et de santé. En ce qui concerne l'accès au droit des victimes, les interventions des référents discrimination de la police et la gendarmerie nationales ont été particulièrement appréciées par les participant.es.

En fin de journée, les thèmes prioritaires du plan territorial envisagé ont été proposés par la vice-présidente du Grand Périgueux: **Emploi, Logement, Accès au droit des victimes ainsi que la collectivité le Grand Périgueux.**



Depuis le 1^{er} janvier 2017, la communauté d'agglomération le Grand Périgueux compte **43 communes et 103 200 habitants.**

L'ensemble des conseillers communautaires ont adopté la démarche du plan et son échelle territoriale **qui comprend toutes les communes.**

Si la lutte contre les discriminations est une priorité énoncée dans le cadre de la politique de la ville, **les domaines où elles s'exercent (l'emploi, le logement, etc.) ne sont pas circonscrits aux quartiers prioritaires.** Il a donc été décidé **d'appliquer ce plan à l'ensemble du territoire du Grand Périgueux et à l'ensemble des critères de discrimination.**

> L'inscription dans une organisation territoriale élargie de la lutte contre les discriminations

Le Grand Périgueux a souhaité s'associer aux initiatives collectives de travail autour des discriminations au niveau national et local.

> Le réseau national des élu.es mobilisé.es contre les discriminations

Accompagné par l'Inter-réseaux des professionnel.les du Développement Social Urbain (IRDSU), un groupe d'élu.es locaux s'est constitué afin de mettre à l'agenda politique la question de la prévention et de la lutte contre les discriminations. Ils-Elles poursuivent 2 objectifs :

- Renforcer les politiques locales de lutte contre les discriminations par la mutualisation des réflexions et des expériences ;
- Faire émerger une politique nationale de lutte contre les discriminations à la hauteur des enjeux.

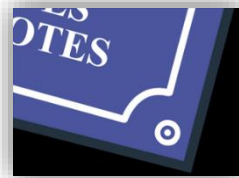
La vice présidente en charge de l'habitat et de la cohésion sociale et le conseiller délégué à la lutte contre les discriminations sont tous les deux membres de ce réseau et signataires de la charte des élu.es mobilisé.es contre les discriminations (en annexe).



> Les réseaux aquitains de lutte contre les discriminations

L'association bordelaise Boulevard des potes et le groupement d'intérêt public (GIP) Pays et Quartiers de Nouvelle Aquitaine animent le réseau aquitain de lutte contre les discriminations et de la politique de la ville. Centres de ressources, ils proposent également des temps de formation ou des ressources documentaires (études, annuaires...) qui visent l'amélioration des pratiques professionnelles et la connaissance du sujet.

Ces structures accompagnent le Grand Périgueux de leur expertise depuis de nombreuses années.



> Le Comité Opérationnel de Lutte contre le Racisme et l'Antisémitisme (CORA)

Le CORA fait suite au COPEC (Commission départementale pour la promotion de l'égalité des chances et de la citoyenneté). Instance voulue opérationnelle, le CORA est installé en Dordogne le 13 mai 2016 par le Préfet et le procureur qui le co-président. Depuis, il s'est réuni le 1er décembre 2017. Le CORA s'inscrit dans le cadre du plan interministériel de lutte contre le racisme et l'antisémitisme (2015-2017), le PILCRA, dont l'évaluation a été réalisée en janvier 2018.

Ses membres (procureur, délégué du défenseur des droits, police et gendarmerie, Education Nationale, DIRECCTE, associations et collectivités) font régulièrement le bilan des actes racistes, antisémites et plus largement discriminatoires ayant été rapportés en Dordogne. C'est également un lieu de partage d'informations sur les initiatives existantes qui visent la prévention et la lutte contre les discriminations. Le Grand Périgueux a rejoint cette instance départementale de concertation.

> La méthode de travail utilisée

> Les groupes de travail pilotés par des élu.es référent.es

Quatre groupes de travail se sont tenus entre les mois de juillet et octobre 2017 sur les thèmes prioritaires du plan :

L'emploi, le 13 juillet, 14 participant.es

Le logement, le 28 août, 15 participant.es

L'accès au droit des victimes, le 28 septembre, 26 participant.es

Les élu.es du Grand Périgueux, le 19 octobre, 6 participant.es

Afin d'assurer la transversalité de la thématique des discriminations au sein des compétences de la communauté d'agglomération, les domaines couverts par le plan territorial sont pilotés par 4 élu.es référent.es :

Emploi : Monsieur le conseiller délégué à l'emploi et l'insertion professionnelle

Logement : Madame la vice-présidente en charge de l'habitat et de la cohésion sociale

L'accès au droit des victimes : Monsieur le conseiller délégué à la lutte contre les discriminations

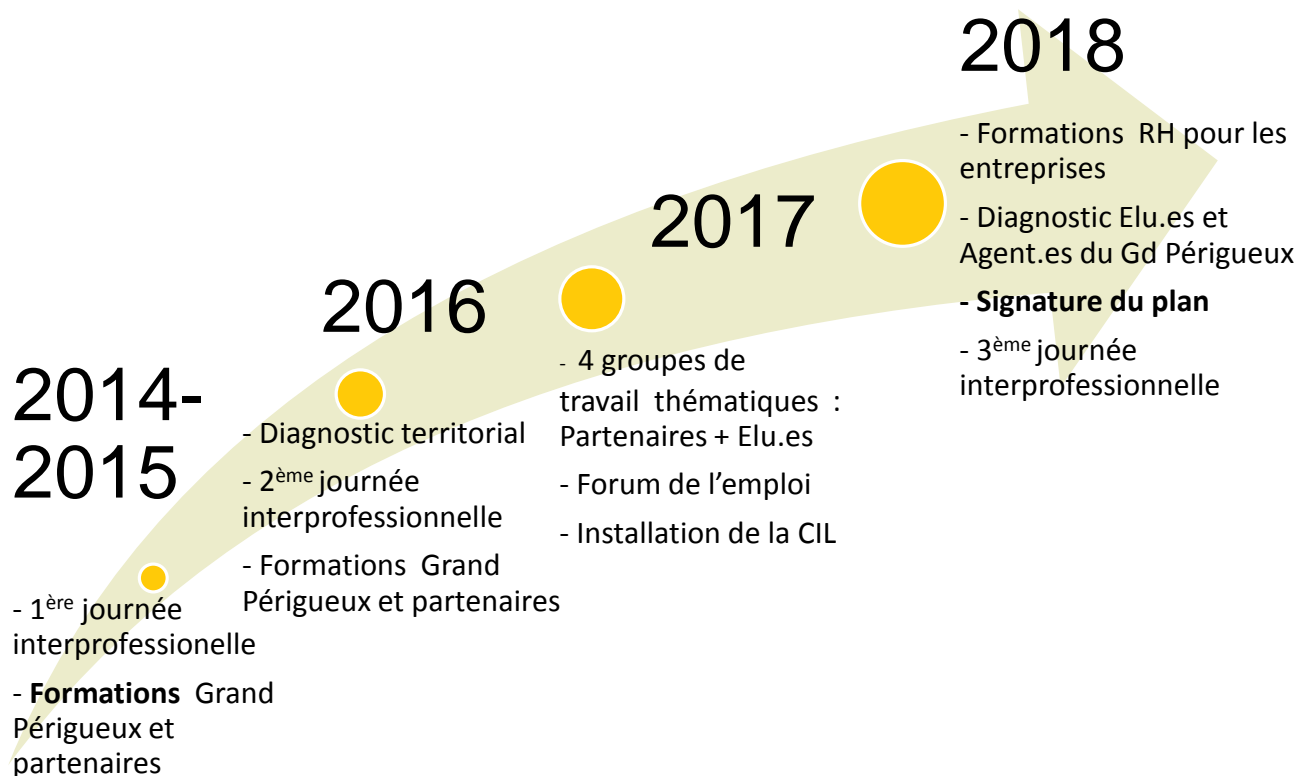
Le Grand Périgueux : Monsieur le vice-président en charge de l'administration générale et du personnel

> Le travail de préparation

Outre les **groupes de travail partenariaux** et les **ressources documentaires consultées** (liste disponible en annexe), l'élaboration du plan s'est appuyée sur un important travail de recherche et de consultations. Dans ce cadre, **43 entretiens** ont été réalisés entre fin 2016 et mi-2017. Ces entretiens individuels ont permis d'informer les acteurs phares de la lutte contre les discriminations sur le territoire sur la démarche engagée par le Grand Périgueux (diffusion du diagnostic et participation à l'élaboration du plan territorial). Ont ainsi été consultés :

- Le Secrétaire Général de la Préfecture
- Le président du TGI et président du conseil départemental de l'accès au droit
- Le procureur de la République
- Le Secrétaire Général de la Direction des Services Départementaux de l'Education Nationale
- Le chargé de la politique de la ville et des discriminations à la DDCSPP et le délégué de la préfète
- **Les associations** : Info-Droit, Cap Emploi, CIDFF, Aides, Femmes solidaires, Resto du cœur, Maison 24, Croix rouge, Contact 24, Le Chemin (club de prévention), les centres sociaux et socio-culturels, le SAFED et l'Association des Paralysés de France (APF)
- **Les secteurs Entreprise/Emploi et Formation** : La DIRECCTE, Pôle-Emploi, Cap emploi, la Maison de l'emploi, la mission locale, l'APEC, association d'insertion 3S, AFAC 24, ASPPI 24, CCI, Chambre des métiers, Chambre d'agriculture, FACE Limousin-Périgord (Fondation Agir contre l'Exclusion), Fromarsac, Cultura, le Centre des jeunes dirigeants, l'Agence d'intérim Actual, le Medef et la CPME, le Directeur de Campus Périgord
- **Le secteur de l'Habitat** : L'AROSHA, les bailleurs sociaux (Grand Périgueux Habitat et Dordogne Habitat) et l'ADIL (Association Départementale d'Information sur le Logement).

> **L'élaboration du plan, les temps forts depuis 2014**



PARTIE 4 – LES AXES PRIORITAIRES

> L'emploi et la formation

Rappel du contexte

Les **secteurs privé et public** sont touchés par les discriminations à la fois lors du recrutement mais aussi dans l'accès aux promotions ou à la mobilité professionnelle.

Les mécanismes de discrimination identifiés dans le diagnostic territorial sont relativement classiques :

- **prégnance des réseaux** pour accéder aux emplois et à l'information sur les emplois ouverts ;
- **gestion des Ressources Humaines** insuffisamment professionnalisée et outillée pour identifier les processus discriminatoires,
- **stéréotypes diffus concernant certains habitant.es** du territoire de **par leur origine, leur religion ou leur lieu de résidence**, ces différents critères pouvant se combiner pour certain.es d'entre eux ou d'entre elles.

Le Rapport l'Horty, signale que :

« *En revanche, dans les hôpitaux publics et la **fonction publique territoriale**, des discriminations apparaissent entre une candidate dont le patronyme est de consonance française supposée et une **candidate dont le patronyme est de consonance maghrébine supposée** ou encore selon le lieu de résidence.*

Les discriminations ne sont pas systématiquement moins fortes dans le recrutement public. Selon les professions testées, elles sont tantôt plus fortes dans le public que dans le privé, tantôt moins fortes. »

Ces discriminations ont un coût économique :

Pour France Stratégie, les discriminations, *en rendant difficile l'accès au marché du travail et aux postes qualifiés d'une partie de la population en âge de travailler, nuisent :*

- aux entreprises par la sous-utilisation des potentiels humains élevés,
- et à l'économie dans son ensemble et aux finances publiques du fait d'une population en emploi plus faible et d'une productivité moins élevée qui génèrent une production inférieure, donc de moindres recettes et davantage de dépenses publiques.

Enfin, il existe sur le territoire des bonnes pratiques sur lesquelles s'appuyer :

- les fonctions RH (Ressources Humaines) des entreprises,
- pôle emploi et la Méthode de recrutement par simulation (MRS),
- les ministères sociaux qui mettent en place des procédures visant la prévention des discriminations et du harcèlement (label Egalité Diversité, ligne téléphonique dédiée, etc.).

Objectifs du plan

Créer un environnement et une culture non discriminante en matière d'emploi :

- intégrer le principe de non-discrimination dans les pratiques et les processus professionnels (recrutement, promotions, formations, gestion des carrières, etc.),
- privilégier les actions de prévention et de réduction des risques de discrimination,
- valoriser et promouvoir la mixité et la diversité dans le monde du travail. « La diversité comme levier de la performance ».

Le pilotage de la thématique

DIRECCTE, Unité territoriale de la Dordogne (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) **et Maison de l'Emploi du Grand Périgueux (CAGP)**

Le public cible

- Les intermédiaires de l'emploi (Agences d'intérim', Pôle emploi, Cap emploi, APEC, Mission locale et Maison de l'emploi)
- Les représentants des entreprises : chambres consulaires, clubs d'entreprises, syndicats, club FACE, etc.
- Les dirigeant.es et directeurs/trices des ressources humaines

Les actions

○ **Sensibiliser et former les intermédiaires de l'emploi dans la lutte contre les discriminations**

- Construire un argumentaire : « Comment répondre à une demande discriminatoire? » ;
- Construire un Répertoire RH non discriminant (DIRECCTE/APEC/Pôle emploi et Cap emploi) : recruter et fidéliser sans discriminer ! (lieux de diffusion, fiches de poste, guide d'entretien, composition des jurys, grille de sélection et critères, etc.) ;
- Promouvoir les initiatives existantes : méthode de recrutement par simulation (MRS/Pôle emploi), Café de l'emploi (Mission locale) ;
- Promouvoir la féminisation des emplois dans le secteur du numérique et l'entrepreneuriat des femmes ;
- Intégrer les acteurs du droit du travail (Associations Info droits/CIDFF, DIRECCTE, Défenseur des droits, CDAD) au sein des forums d'emploi, forum de la formation, forum de l'alternance, etc. organisés sur le territoire (stand et session d'information/sensibilisation des employeurs et du public) ;
- Proposer des dispositifs d'accompagnement des personnes discriminées (en lien avec l'axe 3 sur l'accès au droit des victimes) ;
- Structurer une cellule d'écoute et d'objectivation des discriminations sous forme de structure d'observation des discriminations sur le territoire (soumis à l'obtention de financements dédiés).

○ **Mobiliser les entreprises locales dans la lutte contre les discriminations**

INFORMER ET SENSIBILISER

- Thématiser les réunions collectives/séminaires déjà animés par les Clubs d'entreprises/associations patronales (Medef CPME) ou le Centre des jeunes dirigeants, Petit-déj entreprises (MDE), CCI et Chambre des métiers (Ateliers RH), etc.,
- Création d'un club FACE et des entreprises ambassadrices,
- Identifier et mettre en lien les acteurs juridiques et les acteurs d'accompagnement (CCI, pépinières, cabinets RH etc.) comme relais d'information et de formation avec les entreprises (notamment celles de + de 300 salarié.es).

AGIR ET MONTRER

- Développer la « Charte entreprises et quartiers » (FACE Limousin-Périgord) auprès des entreprises du territoire,
- Communiquer sur les actions menées dans le cadre de cette charte (par ex. à travers la page fb de FACE Limousin-Périgord),
- Capitaliser et valoriser le travail engagé par les entreprises « championnes » du territoire dans les initiatives qui contribuent à prévenir et lutter contre les discriminations.

Les moyens/Les ressources

- S'appuyer sur les réseaux existants (clubs, ateliers RH, forums et cafés de l'emploi, etc.) et les ressources locales,
- Solliciter les financements disponibles : DRJSCS (BOP 147/politique de la ville), formations financées par le Commissariat Général à l'Égalité des Territoires (CGET), etc.

Les indicateurs de suivi

- Nombre et typologie de partenaires mobilisés,
- Nombre et typologie d'actions engagées par cible (information, sensibilisation et formation),
- Nombre d'actions de communication « grand public » engagées.

Les échéances

2018 : Les actions visant la prévention et la lutte contre les discriminations dans le domaine de l'emploi sont la priorité du plan territorial .

> Le logement public et privé

Rappel du contexte

Le diagnostic stratégique territorial du Grand Périgueux place le logement en 2^{ème} rang derrière l'emploi en termes de risques discriminatoires. Pour certaines catégories de la population, notamment **les gens du voyage**, les professionnel.les consulté.es ont estimé à **86%** que cette appartenance constituait un handicap pour trouver un logement. Pour les habitant.es du Grand Périgueux, ils/elles sont **57% à penser qu'avoir un patronyme qui renvoie à des origines maghrébines ou africaines constitue un handicap pour trouver un logement.**

« Pour ce qui concerne le logement privé, il a clairement été question de pratiques discriminatoires des bailleurs et des intermédiaires du marché du logement (gestionnaires, agences immobilières). Ces pratiques ne sont pas systématiques et si certaines structures refusent les demandes discriminatoires, elles n'en demeurent pas moins répandues.

Pour ce qui concerne le logement social, le risque de discrimination est plus faible, les différents bailleurs sociaux ayant mis en place des règlements de commission d'attribution de logement (CAL) qui limitent les risques mais qui ne les éliminent pas totalement :

- *les critères de choix entre plusieurs candidats éligibles restent plutôt vagues,*
- *le travail de sélection en amont des CAL manque encore de transparence. »*

Cheffe de file d'une politique intercommunale et inter-partenariale de gestion de la demande et des attributions de logements sociaux, la communauté d'agglomération exerce cette nouvelle mission au travers d'une instance de pilotage spécifique : la Conférence Intercommunale du Logement (CIL).

Cette dernière, installée depuis le 4 juillet 2017, doit notamment élaborer un document cadre sur les orientations en matière d'attribution des logements sociaux. Document cadre, à partir duquel seront déclinés une Convention Intercommunale d'Attribution et un Plan Partenarial de Gestion de la Demande et d'Information des Demandeurs de logement social.

Objectifs du plan

S'engager dans une démarche qualité qui permette l'accès au logement pour tous :

- **Informer les demandeurs et les locataires sur les droits et les devoirs** dans l'accès au logement et son occupation/usage,
- Favoriser la mise en place de **procédures objectives et transparentes** pour garantir une égalité de traitement des candidat.es à un logement social, de l'enregistrement de la demande à l'attribution du logement,
- **Déconstruire les schémas stéréotypants** notamment pour les populations issues de la communauté des gens du voyage,
- **Interpeller les acteurs du logement privé** sur les pratiques professionnelles discriminatoires.

Le pilotage de la thématique

DDCSPP (Service Logement Hébergement) et service Habitat de la CAGP

Le public cible

- Les bailleurs sociaux et l'AROSHA
- Les bailleurs privés : Agences et particuliers (propriétaires bailleurs)
- Les intermédiaires : ADIL, CAF

Les actions

- **Sensibiliser et former les bailleurs sociaux dans la lutte contre les discriminations**
- Dans le cadre de la CIL, utiliser les travaux de la convention intercommunale d'attribution pour sensibiliser et former les élu.es, les dirigeant.es et les agents.es qui interviennent dans le déroulement des attributions.
- Dans le cadre de la CIL, utiliser les travaux du Plan Partenarial de Gestion de la Demande et d'Information des Demandeurs de logement social pour améliorer les pratiques professionnelles et la communication vis-à-vis des demandeurs (oral plutôt que écrite, délais d'attente, conséquence des refus; etc.) et lutter ainsi contre le sentiment de discrimination.
- **Interpeller le secteur privé de l'impact des discriminations sur la vacance des logements**
- Réaliser, dans le cadre d'une plateforme multi partenariale (Etat, CAGP, Université, Bailleurs privés et publics, les intermédiaires, Médias, etc.), un test de situation (*testing* ou test de situation) pour sensibiliser les agences immobilières, les propriétaires bailleurs et le grand public sur l'ampleur des discriminations en matière d'accès au logement privé.
- Diffuser les outils élaborés par le Défenseur des droits (*Louer sans discriminer*).

Les moyens/Les ressources

- Groupe de travail mobilisé dans le cadre de la CIL
- Programme Amélia 2
- IUT filière Carrières sociales et gestion urbaine
- Syndicats professionnels de l'immobilier
- Réseau des bailleurs sociaux animé par l'AROSHA

Les indicateurs de suivi

- Nombre d'actions engagées (information, sensibilisation et formation)
- Nombre de partenaires différents et typologie
- Nombre d'actions de communication engagées

Les échéances

2018 : Les travaux engagés dans le cadre de la CIL

2019-2010 : Le test de situation en fonction de l'obtention de financements

> L'accès au droit des victimes

Rappel du contexte

Selon le diagnostic, les victimes réelles ou potentielles de discriminations sont actuellement peu audibles et peu expressives. Pour preuve, la quasi inexistence de situations de discrimination traitées par le Défenseur des Droits et le CORA. **Cela est dû à la méconnaissance des dispositifs d'appui pour les publics. La majorité des habitant.es interrogé.es ne sauraient pas vers qui se tourner s'ils étaient victimes de discrimination.**

Un certain nombre d'acteurs de proximité ont été formés depuis 2014 par l'association Boulevard des potes à Bordeaux ou à Périgueux (Référénts politiques de la ville, agent .es d'accueil, animateurs des centres sociaux, associations, etc.).

Un pôle anti-discrimination est situé au Tribunal de Grand Instance de Périgueux. Il est présidé par le procureur de la République.

Des référents discrimination au sein de la Direction de la sécurité publique (police nationale) et de la gendarmerie sont identifiés et mobilisables en cas de litiges lors d'un dépôt de plainte par exemple.

Objectifs du plan

- **Accompagner les victimes à faire valoir leur droit à un traitement égalitaire ;**
- **Rendre le coût des discriminations plus élevé / visible pour les auteurs de discriminations.**

Cela passe par des **objectifs intermédiaires** :

- Informer les habitant.es sur les discriminations et en particulier celles et ceux résidant dans les quartiers prioritaires ;
- Rendre visibles, pour les victimes et les acteurs, les structures en mesure d'informer, d'accompagner et/ou formaliser les recours (médiation, saisine, plainte, etc.) ;
- Reporter au CORA les recours recensés.

Le pilotage de la thématique

Procureur de la République (Pôle anti-discrimination) et CAGP

Le public cible

- Les habitant.es de la communauté d'agglomération le Grand Périgueux
- Les associations de proximité –relais avec les habitant.es : Centres sociaux et espaces de vie sociale, associations caritatives, associations de quartier et Conseils citoyens
- Les structures de proximité : CMS, CCAS, Point info CAF, Maisons de services publics
- Les associations juridiques, d'accès au droit dont le Conseil Départemental d'Accès au Droit de la Dordogne
- Le Délégué du défenseur des droits en Dordogne
- Les institutions garantes de la protection des populations : le Pôle anti-discrimination (Procureur de la République), la police et la gendarmerie (par le biais des référents discrimination), DDCSPP.

Les actions

○ Informer les habitant.es

- Identifier des actions concrètes pendant des temps « balisés » (semaine de l'égalité, semaine d'éducation et d'actions contre le racisme et l'antisémitisme, etc.) et communiquer en direction du grand public (média locaux, réseaux sociaux),
- Relayer et soutenir des actions de communication et de sensibilisation locales (Préjugix 200 mg et 400 mg par le SAFED et OS L'association, Radio Libre en Périgord, Ciné Cinéma, etc.),
- S'appuyer sur les initiatives visant la prévention des discriminations portées par les établissements d'accueil, d'éducation et de loisirs pour les enfants et les jeunes afin de cibler les adultes .

○ Travailler ensemble

- Animer un réseau d'acteurs (réseau de vigilance) avec des temps forts dans l'année (journée interprofessionnelle de lutte contre les discriminations par ex.),
- Organiser des temps de présentation, d'échanges et de formations entre les membres de ce réseau : habitant.es, associations et structures de proximité, associations juridiques, le délégué du défenseur des droits, et les institutions garantes de la protection des populations,
- Rendre visible les référent.es dans chaque structure en interne (formaliser les fiches de poste et les organigrammes par ex.) et vis-à-vis de l'extérieur (affichage « ici on lutte contre les discriminations », lieu dédié ou permanence, etc.).

○ Faire remonter l'information

- Articuler le repérage réalisé par les associations et les structures de proximité avec le traitement des recours,
- Favoriser l'accès aux droits en encourageant l'aide aux démarches « en ligne » (lutte contre l'illectronisme),
- Contribuer au bilan annuel des recours réalisé lors de la réunion du CORA.

Les moyens/Les ressources

- IUT filière Techniques de commercialisation
- Appel à projets annuel de la DILCRAH: soutien financier aux projets locaux
- Appel à projets : Solidarités et lutte contre les discriminations du Conseil Régional Nouvelle Aquitaine (Collectivités, associations et entreprises).

Les indicateurs de suivi

- Nombre et typologie de partenaires mobilisés
- Nombre et typologie d'actions engagées par cible (information, sensibilisation et formation)
- Nombre d'actions de communication « grand public » engagées

Les échéances

Décembre 2018 et 2020 : La journée interprofessionnelle sera organisée en concertation/collaboration avec les membres du réseau de vigilance.

> La Communauté d'agglomération le Grand Périgueux

Rappel du contexte

La collectivité comme employeur et acteur d'une mission de service public prend ses responsabilités dans le cadre de la prévention et de la lutte contre les discriminations. Chaque année et ce depuis 2014, la collectivité réalise un **rapport de situation comparée en matière d'égalité Femmes-Hommes**.

En 2016 (399 agent.es), le rapport indique que si 63% des agents du Grand Périgueux sont des agent.es, les femmes sont sur-représentées dans la filière médico-sociale (99%) et sous-représentée dans la filière technique (41%). Elles sont sur-représentées dans les 3 filières A, B et C (67%, 69% et 62%). **Pourtant, elles disposent de situations plus précaires que celles des hommes** qui représentent 95% des titulaires (contre 87% chez les femmes) et de carrières moins dynamiques (temps partiel : 96 % de femmes, filières moins valorisées).

« En matière de rémunération, malgré le cadre statutaire, **le salaire des femmes est inférieur de 10,51 % à celui des hommes**. [...] Cela s'explique notamment par : **plus de temps partiel chez les femmes ; la surreprésentation de la filière médico-sociale qui est moins dynamique et une plus forte présence de femmes en catégorie A mais dont les postes relèvent peu de la filière technique plus rémunératrice ainsi qu'aux emplois de direction** (occupés par 2 femmes sur 8 postes). »

Le périmètre du diagnostic stratégique territorial ne couvrant pas la collectivité, un complément d'informations est requis afin d'évaluer le cas échéant les situations de discriminations et de proposer des actions de prévention et de correction adaptées. Ce diagnostic interne sera mené par l'APAVE, mandaté par le Grand Périgueux, dans le cadre du diagnostic sur la qualité de vie au travail et la prévention des risques psycho-sociaux.

En ce qui concerne les élu.es, un groupe de travail mixte composé de 6 représentant.es dont 5 vice-président.es et le conseiller délégué à la lutte contre les discriminations se sont engagé.es dans un travail de diagnostic sur les risques discriminatoires **au sein de l'assemblée communautaire**. Une attention particulière sera portée **sur les critères de discrimination qui concernent plus largement les femmes : sexe, situation de famille, situation de grossesse**.

Objectifs du plan

- Sensibiliser les élu.es à la prise en compte des discriminations sur le territoire et dans l'organisation de la gouvernance et du pilotage des instances de décisions du Grand Périgueux ;
- Inscrire la collectivité dans une démarche intégrée de prévention des discriminations et poser les premiers jalons d'une mobilisation territoriale en étant une « collectivité exemplaire »,
- Mobiliser les services pour co-construire des procédures non-discriminatoires (pour les recrutements, l'accueil des habitant.es, l'accueil des enfants et des petits enfants, les actions mises en œuvre ou soutenues par la collectivité, commande publique...).

Le pilotage de la thématique

Président et Directeur Général des Services du Grand Périgueux

Le public cible

- Le groupe projet mobilisé dans le cadre du diagnostic sur la qualité de vie au travail (Elu.es, représentant.es du personnel, agent.es de prévention, service RH et direction, APAVE),
- Le groupe de travail des élu.es du Grand Périgueux engagées dans la lutte contre les discriminations,
- Les élu.es du Grand Périgueux et des communes rattachées (43),
- Les agent.es du Grand Périgueux.

Les actions

- Compléter le diagnostic stratégique territorial sur les risques discriminatoires en interne, auprès des élu.es et des agent.es du Grand Périgueux,
- Sensibilisation et formation du service des ressources humaines,
- Formation des encadrant.es,
- Formation des agents ayant un rôle d'accueil et éducatif : Accueil de Loisirs sans Hébergement (ALSH) et crèches.

Les moyens/Les ressources

Direction générale des services, Service des Ressources Humaines et Direction Habitat et cohésion sociale du Grand Périgueux

Les indicateurs de suivi

- Nombre de réponse au questionnaire sur les discriminations au sein des élu.es du Grand Périgueux
- Nombre de réunion impliquant des élu.es
- Prise en compte du diagnostic dans la répartition des compétences et les modalités de décisions
- Nombre et typologie d'actions engagées par cible (sensibilisation et formation)
- Changements dans les pratiques professionnelles des agent.es

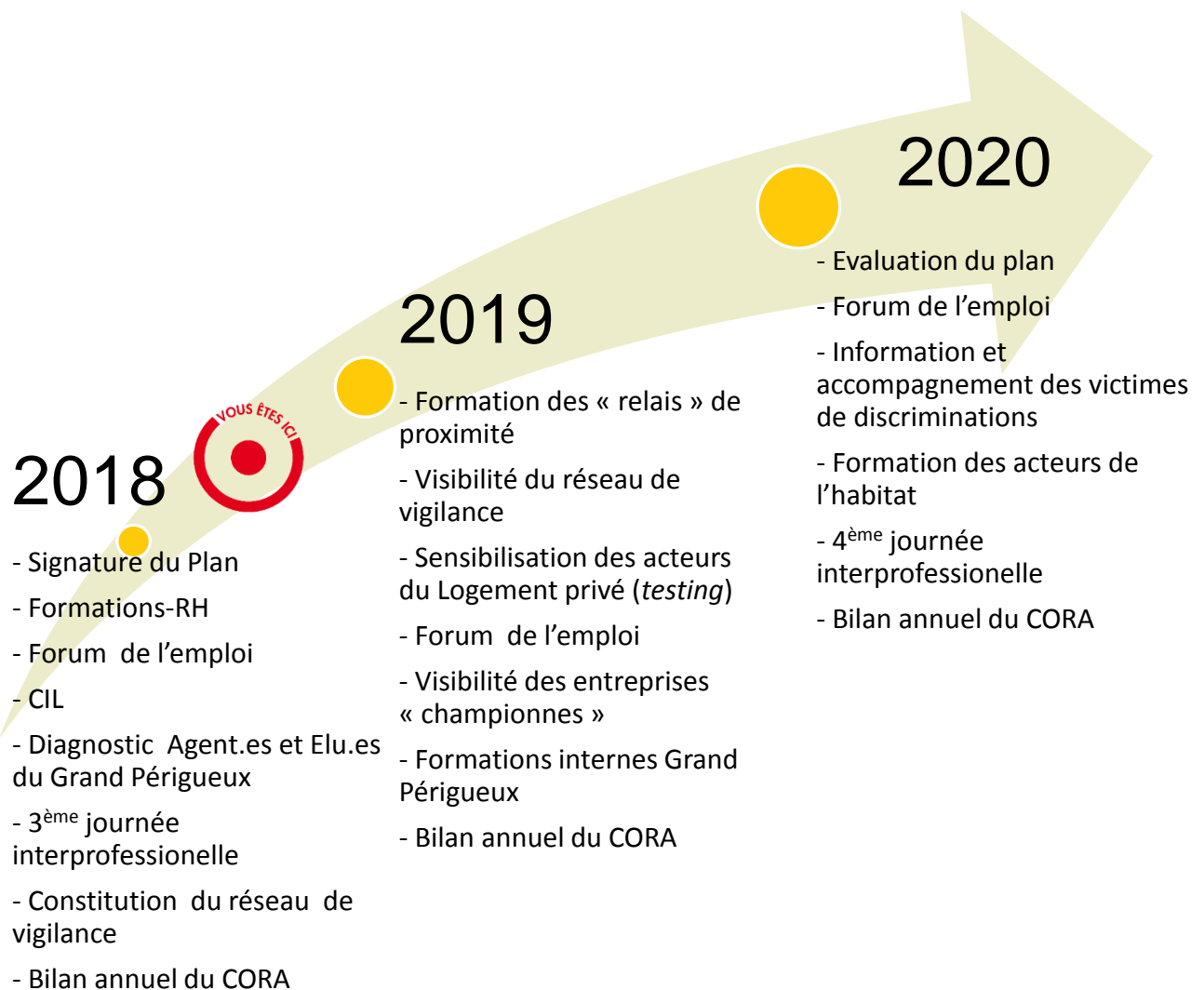
Les échéances

2018 : Diagnostic sur la qualité de vie au travail, la prévention des risques psycho-sociaux et des discriminations au sein des agent.es du Grand Périgueux (restitution des résultats prévue fin 2018),
Diagnostic auprès des élu.es du Grand Périgueux.

2019-2020 : Actions issues des diagnostics.

Plan de prévention et de lutte contre les discriminations du Grand Périgueux

Synthèse des actions envisagées 2018-2020



PARTIE 5 – LES MODALITÉS DE GOUVERNANCE ET DE SUIVI DU PLAN

> Les partenaires structurels et règlementaires – le Comité de pilotage

Spécialement dédié à la prévention et à la lutte contre les discriminations l'instance en charge du suivi du plan est le **Comité de pilotage ou COPIL**. Son pilotage est assuré par un binôme entre le Président de la communauté d'agglomération et la Préfète du département. Composé d'élu.es, il propose et valide, une fois par an, les grandes orientations stratégiques en matière de lutte contre les discriminations.

Son rôle :

- Définir et actualise de manière partenariale les priorités d'action en matière de prévention et de lutte contre les discriminations, en tenant compte des spécificités du territoire et sur la base du diagnostic stratégique territorial.
- Définir les moyens humains et financiers à mobiliser.
- Suivre la mise en œuvre et l'animation du plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations.

Sa composition :

- Etat (Préfecture)
- Procureur de la République
- Conseil Régional Nouvelle Aquitaine
- Conseil Départemental de la Dordogne
- Communauté d'agglomération le Grand Périgueux

Le ou la chargé.e de mission mandaté.e par la communauté d'agglomération le Grand Périgueux, élabore des propositions et met en œuvre les orientations politiques du PTPLCD, anime le partenariat, organise le partage d'expériences, assure le suivi des actions du Plan et rend des comptes auprès du Comité de pilotage. Il/elle assure le lien avec le Contrat de ville, le Contrat local de Santé et le CORA.

Le bilan des actions menées dans le cadre du PTLCD sera, chaque année, communiqué à l'équipe projet du Contrat de Ville, ainsi qu'aux chef.fes de projet politique de la ville des communes et aux habitant.es via les conseils citoyens.

> Les partenaires opérationnels – le Comité technique et les Groupes de travail

Cet échelon structure le cadre du plan et en définit les modalités de déploiement sur le territoire. Il propose les actions, validées par le comité de pilotage, et engage ses membres dans leur mise en œuvre. Il peut s'organiser en grande assemblée en amont de la réunion du COPIL et en groupes de travail thématiques (Emploi, Logement, Accès au droit des victimes et Grand Périgueux) comme ceux qui ont été formés lors de l'élaboration du Plan.

- **Le comité technique** se compose des pilotes d'axes et des partenaires institutionnels ou associatifs du territoire. Il a un rôle de coordination des actions et de suivi de la mise en œuvre globale du Plan. Ses membres sont chargé.es d'informer et relayer au sein de leur structure les actions engagées dans le cadre du Plan. Ils/elles assurent ce travail de « courroie de transmission ».

Il rassemble :

- La Préfecture
- Les services déconcentrés de l'État (DRJSCS, DDCSPP, UT DIRECCTE, DDT, DSDEN...)
- Déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité
- Police, gendarmerie et justice
- Le délégué départemental du Défenseur des droits
- Les communes du Grand Périgueux (43)
- Les services de l'agglomération du Grand Périgueux (Politique de la ville, Maison de l'emploi et Mission locale, Habitat, etc.)
- Les services des Conseils régional et départemental
- Les services politique de la ville de Périgueux, Coulounieix-Chamiers et BIM
- La fédération des centres sociaux
- L'association référente : Boulevard des potes

Les groupes de travail thématiques se réunissent pour proposer et réaliser des actions collectives sous l'impulsion des pilotes. Les actions proposées sont formalisées par les porteurs dans des fiches-actions qui viendront nourrir les objectifs du Plan. La composition des groupes n'est pas limitative. Ils se réunissent à minima une fois par an.

Les pilotes ont été définis en fonction de leur domaine d'intervention actuel. Ils ont pour rôle d'impulser les actions en sollicitant les membres du groupe de travail, proposant d'inclure d'autres partenaires, mobilisant les ressources à leur disposition pour contribuer à la mise en œuvre du Plan.

Composition du groupe de travail Emploi

Pilotes : DIRECCTE et Maison de l'Emploi du Grand Périgueux avec :

- Entreprises ambassadrices
- Association/entreprises d'insertion
- Intermédiaires de l'emploi (Pôle emploi, Cap emploi, APEC, Mission locale, Maison de l'emploi, agences d'intérim')
- Chambres consulaires
- Organismes de formation
- Clubs d'entreprises (ZAC) et Clubs RH
- Centres de ressources (Centre des Jeunes Dirigeants)
- Associations patronales (Medef et CPME)
- FACE Limousin-Périgord
- Syndicats de salarié.es

Composition du groupe de travail Logement

Pilotes : DDCSPP et service Habitat de la CAGP avec :

- AROSHA et bailleurs publics et privés
- ADIL
- CAF
- Conseil départemental (service habitat)
- Membres de la Conférence Intercommunale du Logement
- Intermédiaires : Agences immobilières et fédérations

Composition du groupe de travail Accès au droit des victimes

Pilotes : Procureur de la République (Pôle anti-discrimination), service santé et lutte contre les discriminations de la CAGP et DDCSPP avec :

- Justice, Police et Gendarmerie
- Délégué du défenseur des droits
- Le Conseil Départemental d'Accès au Droit (CDAD)
- Associations : Info-droit, CIDFF, France victimes 24, LICRA, Ligue des droits de l'homme, Planning familial, Femmes solidaires, SAFED, ASD, UDAF 24 , APARE, AFAC 24, France Terre d'asile, Maison 24, Croix Rouge, Restos du Cœur, Secours populaire, Secours catholique, Contact 24, IREPS, AIDES, Association des Paralysés de France (APF), etc.
- Centres sociaux Saint Exupéry à Coulounieix-Chamiers, Mosaïque à BIM, Forum@ à Marsac sur l'Isle, Centre socio-culturel l'Arche à Périgueux, Espace de vie sociale à Vergt
- Villes (CCAS) : Périgueux, Boulazac-Isle-Manoire et Coulounieix-Chamiers ;
- Conseils citoyens de Périgueux et Coulounieix-Chamiers
- Conseil départemental: Unité territoriale de Périgueux, Mussidan et Nontron

Composition du groupe de travail Grand Périgueux

Pilotes : Président et Directeur Général des Services du Grand Périgueux avec :

- Groupe de travail des Elu.es référent.es : 3 hommes et 3 femmes
- Groupe de Travail engagé dans la démarche globale d'amélioration des conditions, de la qualité de vie au travail incluant la lutte contre les risques discriminatoires (service RH)

> Les modalités de pilotage et de suivi

Chaque action pourra être proposée collectivement par le groupe de travail, le comité technique ou le comité de pilotage. Elle fera l'objet d'une fiche-action élaborée par le ou les porteurs. Outre le détail du contexte et les modalités de mise en œuvre concrètes, la fiche décrira les objectifs et les indicateurs de mesure des résultats et de l'impact de l'action. Chaque action s'appuiera sur une stratégie de communication adaptée à la population cible. Le bilan de l'action sera présenté au groupe de travail par le ou les porteurs puis sera inclus dans le bilan des actions.

Chaque année, le bilan des actions réalisées et les perspectives à venir seront préparés par le comité technique et présentés au comité de pilotage pour évaluer l'état d'avancement du plan. Ce bilan sera également présenté annuellement aux partenaires du CORA.

PARTIE 6 – LES CONDITIONS DE RÉUSSITE (CONCLUSION)

S'INSCRIRE DANS UN CADRE TERRITORIAL PÉRENNE

Les élu.es de la communauté d'agglomération le Grand Périgueux visent des objectifs ambitieux : s'attaquer à **toutes les formes de discriminations** et sur **l'ensemble de son territoire**. Pour autant, la démarche engagée, pour perdurer, nécessite d'être **inscrite dans un cadre territorial plus large, tel que le futur plan départemental** de prévention et de lutte contre les discriminations animé et piloté par un acteur légitime.

MAINTENIR ET DÉVELOPPER LA MOBILISATION DES PARTENAIRES LOCAUX DANS LA DURÉE

Pour mettre en œuvre ce plan, le Grand Périgueux s'appuie sur un réseau d'acteurs publics et privés qui sont prêts à mener des actions visant la prévention et la lutte contre les discriminations. Se doter **d'outils pour se connaître, échanger et travailler ensemble en complémentarité** garantit la mobilisation des partenaires mais requiert **des investissements humains à la fois dans l'animation du réseau mais aussi au sein de chaque structure partenaire à travers des référents et des pilotes formellement désignés**.

MESURER LES EFFETS SUR LA VIE QUOTIDIENNE DES HABITANT.ES DU GRAND PÉRIGUEUX

Enfin, il est indispensable de **mesurer les effets** de ces actions sur la vie quotidienne des habitantes et des habitants du Grand Périgueux. Sans mener une évaluation exhaustive, des indicateurs-clés sont définis pour chaque axe, ils nous permettront de réorienter les actions et communiquer des données tangibles et **de rendre des comptes aux habitant.es, aux élu.es et aux partenaires**.

Les signataires

Le présent document pourra être révisé et complété par les parties au cours de ces trois années par voie d'avenant.

La Préfète de la Dordogne
Anne-Gaëlle BAUDOUIN-CLERC

Le Président de la communauté
d'agglomération le Grand Périgueux
Jacques AUZOU

Le Procureur de la République
Jean-François MAILHES

Le Président du Conseil
Départemental de la Dordogne
Germinal PEIRO

Le Président du Conseil Régional
de la Nouvelle Aquitaine
Alain ROUSSET

PARTIE 7– ANNEXES

> Les 23 critères de discrimination

Les 23 critères interdits par la loi



Sexe



Origine



Grossesse



Situation de famille



Apparence physique



Patronyme



Lieu de résidence



État de santé



Perte d'autonomie



Handicap



Caractéristiques génétiques



Mœurs



Orientation sexuelle



Identité de genre



Âge



Capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français



Refus des personnes à subir des faits de bizutage



Harcèlement



Activités syndicales



Appartenance ou non-appartenance à une ethnie, une race, une nation



Religion



Particulière vulnérabilité économique



Opinions politiques

> Extrait du rapport annuel du Défenseur des droits (2016)



LES PRINCIPAUX MOTIFS DE RÉCLAMATIONS ADRESSÉES À L'INSTITUTION DANS LE DOMAINE DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Synthèse des principaux motifs de discrimination (Siège et Délégués)

Critères Domaines	Emploi	Service public	Biens et services	Éducation Formation	Logement	Total général
Origine / Race / Éthnie	9,1%	5,7%	2,9%	1,5%	2,1%	21,3%
Handicap	8,2%	3,0%	2,5%	3,7%	1,6%	19,0%
État de santé	8,7%	0,8%	1,2%	0,5%	0,4%	11,6%
Nationalité	0,9%	4,4%	0,7%	0,4%	0,2%	6,6%
Âge	4,1%	0,5%	0,7%	0,2%	0,2%	5,7%
Activités syndicales	5,4%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	5,5%
Perte d'autonomie	0,0%	2,8%	1,8%	0,0%	0,0%	4,6%
Situation de famille	1,8%	1,0%	0,5%	0,3%	0,8%	4,4%
Grossesse	3,8%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	4,0%
Convictions religieuses	1,4%	1,0%	0,6%	0,6%	0,1%	3,7%
Sexe	2,5%	0,2%	0,4%	0,1%	0,0%	3,2%
Apparence physique	1,4%	0,2%	0,5%	0,3%	0,1%	2,5%
Lieu de résidence	0,6%	0,4%	0,6%	0,1%	0,3%	2,0%
Orientation sexuelle	0,9%	0,3%	0,3%	0,1%	0,2%	1,8%
Opinion politique	0,9%	0,4%	0,2%	0,0%	0,1%	1,6%
Autres	1,1%	0,6%	0,5%	0,0%	0,3%	2,5%
Total général	50,8%	21,5%	13,4%	7,9%	6,4%	100%

> Extraits de la loi Égalité et Citoyenneté du 27 janvier 2017

Titres II et III

« - 25% des attributions en-dehors des quartiers en politique de la ville devront bénéficier aux 25% de ménages les plus pauvres. Il s'agit ici d'offrir à chacun la possibilité de choisir son lieu d'habitation en favorisant la mixité sociale.

- Obligation pour l'ensemble des réservataires de logement de consacrer 25% de leurs attributions aux publics prioritaires.

- Mise en place d'une nouvelle politique des loyers pour les décorrélérer du financement d'origine et ainsi permettre la mise en œuvre de cette réforme des attributions.

- Ses obligations de transparence : des critères d'attributions mais également en publiant la liste des logements vacants afin de favoriser une plus grande implication des demandeurs dans leurs démarches d'accès à un logement.

- La fin de discriminations séculaires contre les gens du voyage et le renforcement des obligations des communes pour créer des aires d'accueil et ainsi favoriser leur intégration dans la société. »

« - Diversification du recrutement dans la fonction publique ;

- Durcissement de la répression des délits de provocation, de diffamation, d'injures et d'actes racistes et élargissement de la circonstance aggravante en cas de racisme ou de discrimination ;

- Lutte contre les discriminations dans les entreprises, avec une formation obligatoire à la non-discrimination des personnes chargées du recrutement et la possibilité de tenir compte de la diversité dans le cadre de marchés publics ;

- Amélioration des rapports police-population, avec une expérimentation du déclenchement systématique des caméras-piétons lors des contrôles d'identité. »

> Charte nationale des élu.es locaux mobilisé.es contre les discriminations

Contre les DISCRIMINATIONS



élus locaux
élus locaux
MOBILISÉ-ES



10 Mars 2017.

Nous, élus.e.s locaux, reconnaissons dans ce qui suit les principes fondamentaux de notre action et appelons l'État, les parlementaires, les collectivités locales, les partis politiques, à mettre à l'agenda politique la question de la prévention et de la lutte contre les discriminations.

1- LES DISCRIMINATIONS SONT UNE ATTEINTE AUX VALEURS DE LA RÉPUBLIQUE.

Les assignations et les stigmatisations enferment et réduisent les personnes : les discriminations **entravent la liberté**. Les inégalités de traitement fragilisent notre contrat social, entretiennent les inégalités sociales.

Les discriminations **empêchent la promesse d'égalité républicaine**. Les discriminations s'appuient sur des désignations, alimentent les clivages, elles **atteignent la fraternité**.

Dans un contexte mondial où les migrations façonnent le monde et le transforment, notre pays connaît des tensions et une montée des peurs qui alimentent un repli identitaire et un refus de l'altérité.

Nous appelons à une **vigilance accrue** face :

- aux paroles dégradantes et aux actes discriminatoires,
- aux discriminations dans l'accès à l'éducation, à l'emploi, à la culture, à la sécurité, au logement, aux biens et aux services.
- aux stigmatisations de certains et certaines d'entre nous.

Pour que chacune et chacun, ait une place à part entière dans notre société, pour que chacune et chacun ait l'assurance d'être reconnu.e dans ce qu'il, elle est et traité.e à égalité, il nous revient à nous, élu.es, de produire, avec les citoyennes et citoyens, les associations, les syndicats, les institutions, des politiques qui enrayerent les discriminations.

2- LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS, C'EST MOBILISER L'ÉTAT DE DROIT.

La discrimination est un délit.

Elle constitue une **violence à l'égard des personnes ou des groupes discriminés**. Une discrimination est définie comme une inégalité de traitement fondée sur un ou plusieurs des critères identifiés par la loi.

En France, le droit de la non discrimination s'est construit par l'accumulation de vagues législatives pour construire de l'égalité réelle d'abord en direction de populations ciblées : les femmes, les personnes en situation de handicap. Le droit européen a été déterminant pour déployer une approche globale du droit de la non discrimination en France.

Aujourd'hui, avec plus d'une vingtaine de critères, le droit de la non discrimination existe mais se révèle dispersé et protéiforme. Ce qui le rend peu lisible, peu mobilisable.

Nous constatons que le droit au service des victimes de discriminations souffre d'un non recours flagrant. Les condamnations pour discrimination sont rares et les sanctions peu dissuasives, cela nuit à la crédibilité de la lutte contre les discriminations.

Nous appelons à une mise à plat du droit de la non-discrimination pour le rendre plus effectif et à l'application des recommandations émises par le Défenseur des Droits.

3- LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS C'EST PRENDRE EN COMPTE LEUR DIMENSION SYSTÉMIQUE.

Les discriminations font système. Elles ne sont pas seulement la conséquence de démarches individuelles, elles résultent aussi de processus qui produisent des inégalités de traitement en fonction de caractéristiques attribuées à des individus ou à des groupes.

Ces discriminations systémiques sont le fruit de représentations et de stéréotypes qui traversent nos sociétés et agissent dans les interactions sociales. Le travail à conduire sur les discriminations ne doit pas s'inscrire dans une logique culpabilisante mais dans une perspective de **montée en compétence collective pour un traitement égalitaire et non discriminatoire.**

4- LA NON-DISCRIMINATION DOIT ÊTRE UN OBJECTIF INTÉGRÉ DE L'ENSEMBLE DES POLITIQUES PUBLIQUES.

Les discriminations produisent des freins à l'action publique et entachent l'efficacité de toutes les politiques publiques.

La lutte contre les discriminations, si elle doit faire l'objet d'une politique spécifique, ne peut être autonome et réduite à la Politique de la Ville car les discriminations s'inscrivent dans tous les domaines de la vie sociale, économique, culturelle, politique... et interrogent l'ensemble des dimensions de l'action publique.

Pour mettre en place des actions correctrices, il est nécessaire d'analyser les processus discriminatoires à l'œuvre dans chacune des politiques publiques. Nous devons agir à la fois sur les représentations, les cadres institutionnels et les pratiques professionnelles spécifiques à chacun des secteurs.

La mesure des discriminations, l'analyse de leur mode de production, la formation des acteurs.trices et la mise en place d'évaluations contraignantes sont essentielles. Il nous faut dépasser la simple déclaration d'intention et ainsi questionner et modifier les pratiques de l'Etat, des collectivités et de leurs partenaires.

5- LES DISCRIMINATIONS SONT AUSSI INTERSECTIONNELLES.

Il convient de ne pas établir de concurrence entre les critères de discrimination.

L'intersectionnalité permet de prendre en considération **le croisement des discriminations** et donc la complexité des expériences vécues par les personnes discriminées. L'intersectionnalité est née du combat de femmes qui étaient discriminées, parce qu'elles étaient femmes, noires, pauvres, et qu'elles ne pouvaient pas choisir entre être féministes et être anti-racistes. Il est nécessaire d'**entendre la parole** des personnes subissant des discriminations lorsqu'elles les dénoncent.

Il est temps de prendre compte la complexité des histoires de chacun.e et de ne pas réduire les habitant.e.s de ce pays à des identités assignées.

6- LES POLITIQUES DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS DOIVENT SE CONSTRUIRE AVEC LES PREMIER.ÈRES CONCERNÉ.ES.

L'invisibilité, la non reconnaissance participent à la mécanique des discriminations. Lutter contre les discriminations impose de nommer, de mesurer, de légitimer.

L'expérience de la discrimination reste encore peu partagée dans le monde politique compte tenu du profil des responsables politiques. Au-delà du nécessaire renouvellement du personnel politique, la **mobilisation des concerné.es** doit être reconnue, soutenue, légitimée dans l'action publique.

Sur la base de ces constats et analyses, le Réseau des élu.es mobilisé.es contre les discriminations se donne deux objectifs :

- Renforcer les politiques locales de lutte contre les discriminations par la mutualisation des réflexions et des expériences
- Faire émerger une politique nationale de lutte contre les discriminations à la hauteur des enjeux.

Premier.ère.s signataires :

Geneviève Letourneux, Rennes,

Agnès Thouvenot, Villeurbanne,

Marik Fetouh, Bordeaux,

Naji Yahmdi, Pessac,

Charlotte Prevot, Rezé,

Insaf Chebaane, Villeneuve-Saint-Georges,

Elsa Bardeaux, Villeneuve-Saint-Georges,

Christophe Berthier, Dijon,

Mathieu Cahn, Strasbourg et
Eurométropole de Strasbourg,

Abdelkarim Ramdane, Strasbourg et
Eurométropole de Strasbourg,

Emmanuelle Pierre-Marie, Paris 12^{ème},

Madjid Messaoudene, Saint-Denis,

Andrea Fuchs, Paris 19^{ème},

Léa Filoche, Paris 19^{ème},

Michel Baffert, Seyssins,

Delphine Jusselme, Saint Etienne,

Silvia Capanema, Conseil
Départemental Seine-Saint-Denis,

Laurent El Ghozi, Nanterre,

Rochdi Keltoum, Cergy,

Thierry Mouton, Vitry-Le-François,

Marc Vuillemot, Maire de La Seyne-sur-
Mer,

Bouchra Réano, La Seyne-sur-Mer,

Selima Saadi, Metz,

Annie Lahmer, Conseil Régional
d'Ile de France,

Nathalie Appéré, Maire de Rennes

Philippe Chevallier, Seyssins,

Hélène Bidard, Ville de Paris,

Marie-Hélène Nedelec, Saint-Herblain et
Nantes Métropole,

Catherine Troallic, Députée de Seine
Maritime,

Oumou Niang-Fouquet, Conseil Régional
de Normandie,

Maria-Isabel Flores-Racmachers,
Champigny-sur-Marne,

Emmanuel Couet, Président de Rennes
Métropole,

Elisabeth Dartencet, Grand Périgueux,

Emmanuel Legay, Grand Périgueux,



PROPOSITIONS AUX CANDIDAT.ES À L'ÉLECTION PRÉSIDENTIELLE 2017 POUR UNE POLITIQUE NATIONALE DE PRÉVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS.

METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE PUBLIQUE À LA HAUTEUR DES ENJEUX :

1. Création d'une fonction ministérielle dédiée à la lutte contre les discriminations,
2. Installer un Haut conseil de la lutte contre les discriminations,
3. Présenter un rapport annuel sur l'engagement de l'Etat en matière de lutte contre les discriminations,
4. Mettre en place l'«éga-responsabilité» en s'inspirant de la démarche de l'éco-responsabilité dès lors que sont engagés des fonds publics,
5. Renforcer la formation initiale et continue des agent.e.s de toutes les fonctions publiques, en matière de prévention et de lutte contre les discriminations,
6. Assurer la traçabilité des contrôles d'identité,
7. Se doter d'une observation fine et régulière des discriminations en intégrant la dimension des ressentis,
8. Soutenir et encourager la recherche sur les mécanismes de la discrimination, sur la prévention des discriminations et sur le traitement des séquelles des discriminations.

RENDRE LE DROIT DE LA NON-DISCRIMINATION EFFECTIF

9. Réduire le nombre de critères de discriminations en les regroupant autour de critères génériques,
10. Remise à plat des sources du droit de la non discrimination et création d'un code du droit de la non-discrimination,
11. Faire de la lutte contre le non recours une priorité nationale en structurant sur l'ensemble du territoire des plateformes d'accueil et d'accompagnement des victimes de discrimination,
12. Former spécialement les professionnel.les du droit et de l'accès au droit aux enjeux des discriminations pour que celles-ci ne soient pas disqualifiées.

> Ressources documentaires consultées

- *Le coût économique des discriminations*, France Stratégie, septembre 2016
- Les rapports du Défenseur des droits :
 - *Rapport annuel d'activité 2016*
 - *Accès à l'emploi et discriminations liées aux origines*, septembre 2016
- Les guides pratiques du Défenseur des droits :
 - *Louer sans discriminer, un manuel pratique pour les propriétaires*
 - *Louer sans discriminer, un manuel pour professionnaliser ses pratiques*
- *Les discriminations dans l'accès au logement à Paris : Une expérience contrôlée*, CNRS, Mathieu BUNEL, Yannick L'HORTY, Loïc du PARQUET, Pascale PETIT, février 2017
- *Les discriminations dans l'accès à l'emploi public*, Yannick L'HORTY, juin 2016
- *Les inégalités de rémunération et de parcours professionnels entre femmes et hommes dans la fonction publique*, Françoise Descamps-Crosnier, 27 décembre 2016
- Circulaire du 22 décembre 2016 relative à la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique
- Loi Egalité et Citoyenneté du 27 janvier 2017
- Evaluation du Plan Interministériel de Lutte Contre le Racisme et l'Antisémitisme (2015-2017)

> Liste des acronymes

ADIL : Association Départementale d'Information sur le Logement
AFAC 24 : Association Formation Avenir Conseil 24
ALSH : Accueil de Loisirs Sans Hébergement
APARE : Association Périgourdine d'Action et de Recherche sur l'Exclusion
APEC : Association pour l'Emploi des Cadres
APF : Association des Paralysés de France
AROSHA : Association Régionale des Organismes Sociaux pour l'Habitat en Aquitaine
ASD : Association de Soutien de la Dordogne
ASPPPI 24 : Accompagnement Social et Professionnel Pour l'Insertion en Dordogne
BIM : Boulazac Isle Manoire
CAF : Caisse d'Allocations Familiales
CAGP : Communauté d'Agglomération le Grand Périgueux
CAL : Commission d'Attribution des Logements
CCAS : Centre Communal d'Action Sociale
CCI : Chambre de Commerce et d'Industrie
CDAD : Conseil Départemental d'Accès au Droit
CIDFF : Centre d'Information sur le Droit des Femmes et des Familles
CGET : Commissariat Général à l'Égalité des Territoires
CIL : Conférence Intercommunale sur le Logement
CJD : Centre des Jeunes Dirigeants
CMS : Centre Médico-Social
CORA : Comité Opérationnel de lutte contre le Racisme et l'Antisémitisme
CPME : Confédération des Petites et Moyennes Entreprises
DDCSP : Direction Départementale de la Cohésion Sociale et de la Protection des Populations
DDT : Direction Départementale des Territoires
DIRECCTE (UT) : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Unité Territoriale de Dordogne)
DRJSCS : Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale
DSDEN : Direction des Services Départementaux de l'Éducation Nationale
FACE Limousin-Périgord : Fondation Agir Contre l'Exclusion
GIP : Groupement d'Intérêt Public
IREPS Nouvelle Aquitaine : Instance Régionale d'Éducation et de Promotion de la Santé
LICRA : Ligue Internationale Contre le racisme et l'Antisémitisme
MDE : Maison de l'Emploi
MRS : Méthode de Recrutement par Simulation
Medef : Mouvement des Entreprises de France
PTPLCD : Plan territorial de Prévention et de Lutte contre les Discriminations
SAFED : Service d'aide aux familles en difficulté
UDAF : Union Départementale des Associations Familiales
ZAC : Zone d'Aménagement Concerté

