



Rédactrices : Morgane PETIT
Julie NOEL
Ingrid DEQUIN



Comment renforcer la prévention des discriminations et favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes dans la politique de la ville ?

ACTES DE LA JOURNEE REGIONALE – 3 juillet 2019 à Louvroil

Sommaire

I- Introduction

II- Etat des lieux : Egalité et discriminations, où en sommes-nous ?

Propos introductifs 4

Propos d'ouverture de Madame Nadia Terki, Vice-Présidente de la CMVS 4

Propos d'ouverture de Monsieur Daniel Barnier, Préfet Délégué pour l'Egalité des Chances 5

Cadrage et état des lieux 8

Que nous apprennent les études scientifiques de la réalité des discriminations ?, propos de Monsieur Yannick L'Horty, économiste 8

Egalité entre les femmes et les hommes : égalité, enjeux et perspectives, propos de Madame Caroline Plesnage, Directrice Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité 12

III- Le BarCamp des initiatives

Atelier 1 : Initier, conduire et pérenniser un plan de prévention des discriminations 16

Comment conduire un plan de lutte ? 16

Comment animer une dynamique territoriale ? 17

Comment réussir à convaincre ? 18

Atelier 2 : Mobiliser les partenaires du Contrat de Ville 19

L'emploi public et privé 19

La santé 21

Le logement 23

Atelier 3 : Approche intégrée de l'égalité femmes-hommes 24

Une approche par le biais d'actions correctrices 25

Une approche par le biais d'une démarche intégrée 28

Atelier 4 : Une dynamique par et pour les habitant.e.s 30

Les citoyen.ne.s : premier.ère.s concerné.e.s 30

La formation : une prise de conscience et un premier pas vers la mobilisation 31

Quel levier à la mobilisation citoyenne ? 32

IV- Conclusion



I- Introduction :

Le 3 juillet 2019 à Louvroil, l'IREV, en partenariat avec la communauté d'Agglomération de Maubeuge Val de Sambre, a organisé une Journée Régionale autour de la prévention des discriminations et pour une meilleure prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes.

En effet, la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014 redéfinit les champs d'intervention et les objectifs de la politique de la Ville. Dans ce cadre, la politique de la Ville se caractérise comme « une politique de cohésion urbaine et de solidarité, nationale et locale, envers les quartiers défavorisés et leurs habitants ». Elle se donne l'objectif de « lutter contre les inégalités de tous ordres » dans des domaines tels que l'habitat, l'éducation, la culture et la santé, tout en promouvant la participation des habitants. Par ailleurs, l'article 1 de cette loi met en avant la volonté de la politique de ville de « 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. » (Loi du 21 février 2014, article 1, extraits). Par ailleurs, la lutte contre les discriminations, l'égalité entre les femmes et les hommes et le soutien à la jeunesse sont les axes transversaux des contrats de ville, ils doivent être présents dans les trois piliers des contrats.

Afin de garantir au mieux le développement de ces axes dans les territoires, l'élaboration de plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations, ciblant prioritairement les critères de l'origine et du lieu de résidence, est rendue obligatoire (annexe du contrat de ville). De la même façon, la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes constitue une priorité d'intervention des contrats de ville, renforcée dans le cadre de la Mobilisation nationale pour les habitants des quartiers initiée en 2018 par l'Etat, qui priorise la place des femmes dans l'espace public et la levée des freins à l'emploi des femmes. Afin de renforcer la mise en œuvre de cette priorité, la prise en considération de la dimension du genre dans les demandes de subvention sera introduite dès la programmation 2020 des contrats de ville.

Dans ce cadre, l'évaluation à mi-parcours des contrats de ville et la rénovation des contrats de ville prévue pour juillet 2019 prenant la forme d'un protocole d'engagements renforcés et réciproques comme le précise la circulaire du 22 janvier 2019, représentent deux opportunités permettant de se saisir plus directement des questions de discriminations et d'égalité. Cette journée régionale a été l'occasion de faire un état des lieux national et régional sur ces questions, avant de faire une rétrospective des différentes initiatives des territoires dans le cadre notamment du Contrat de Ville. Par ailleurs, elle a été l'occasion de répondre à certaines interrogations des différentes collectivités tout en définissant les futurs enjeux quant à ces thématiques.





OUVERTURE

Nadia Terki, Vice-Présidente, Agglomération Maubeuge Val de Sambre

Depuis le début de mon mandat, j'ai fait en sorte que les rencontres et les échanges sur le thème des discriminations ne soient pas juste des discussions entre nous mais un combat et surtout un engagement porté par tous, c'est ce qui nous réunit aujourd'hui. L'accompagnement de l'Etat et de l'IREV, mais aussi le partenariat développé avec le Centre Interfédéral pour l'Egalité des Chances, l'UNIA de Bruxelles, l'Inter-réseaux des Professionnels du Développement Social Urbain (IRDSU), la CAF, et des échanges avec les territoires au niveau régional : Valenciennes Métropole, Roubaix, Hazebrouck, Saint-Omer et au national : Paris, Bordeaux, Marseille, ont contribué à la reconnaissance de l'agglomération désigné site expérimental par le Défenseur des Droits. Ce dernier a d'ailleurs reçu les agents de l'agglomération ainsi que les membres du collectif qui ont eu le privilège et l'honneur de rencontrer et d'échanger avec Monsieur Jacques Toubon. C'est pourquoi les échanges d'expériences, de pratiques mais aussi d'expertises sont fondamentaux pour continuer et renforcer les plans de prévention et de lutte contre les discriminations afin de les rendre efficaces et qu'ils répondent au mieux aux besoins des habitants.

Depuis 2014, l'engagement des élu.e.s de l'agglomération et d'un collectif regroupant une quarantaine d'acteurs locaux a permis de lever un tabou et s'emparer du sujet des discriminations à travers un plan de lutte comprenant quatre priorités :

- La **communication** : pour sensibiliser et conscientiser les professionnel.le.s aux conséquences des discriminations, mais aussi donner une conscience politique au sujet,
- Un **plan de formation** déployé à l'échelle des 43 communes,
- La mise en place d'un **accompagnement des victimes**,
- La construction d'un **observatoire**.

Une charte d'engagement du collectif et le plan de lutte contre les discriminations ont été validés par le conseil communautaire de l'agglomération. Des élu.e.s de l'agglomération ont bénéficié d'une formation ainsi que toute l'équipe de la politique de la Ville qui a bénéficié des cycles de formation, trois d'entre eux sont aujourd'hui répliquants et déploient à leur tour des formations auprès des acteurs locaux. Suite à ce travail, nous avons mis en place depuis 2017 un appel à projets de droit commun dont l'un des sujets est relatif aux discriminations, permettant de soutenir toutes les initiatives des porteur.euse.s de projet du territoire sur le sujet des discriminations. Toutefois, la condition *sine qua non* est que ces derniers soient tous formés. L'implication de l'agglomération et du collectif peut s'illustrer à travers quelques chiffres : plus de 200 personnes formées sur le territoire dont certaines sont devenues des répliquants et animent des formations ambassadeurs lutte contre les discriminations ; 28 établissements scolaires et plus de 2800 élèves, de l'école primaire, du collège, ainsi que du lycée ont été sensibilisés, ainsi que les animateurs et les enfants des ALSH par le biais d'expositions acquises par l'agglomération.

Nous avons noué une relation partenariale avec la maison d'arrêt de Maubeuge, nous avons sensibilisé plus d'une quinzaine de détenu.e.s sur les discriminations ainsi que sur le sujet des valeurs de la République et de la laïcité. Il s'agit d'une première sur le territoire, expérience qui sera

certainement à renouveler. Deux agents de l'agglomération gèrent la maison de la justice et du droit ainsi qu'une antenne pour mieux être à l'écoute et accompagner les victimes de discriminations avec l'aide des délégué.e.s locaux du défenseur des droits et d'associations présentes sur le territoire comme la Sauvegarde du Nord et l'AJAR. Cet engagement a permis à l'agglomération d'engager financièrement près de 100 000 euros comprenant l'ingénierie et le financement des actions de Contrat de Ville et de droit commun.

Je souhaite qu'avec le collectif, l'agglomération continue à décliner de façon opérationnelle et concrète le plan de lutte du territoire avec la poursuite du travail d'observation des situations de discrimination sur ce territoire, et en renforçant la communication avec l'élaboration de clips vidéo et d'affiches. Sur ce sujet, des bracelets de lutte contre les discriminations ont été distribués aux vœux 2019 de l'agglomération, parrainés par Benjamin Pavard. La création d'un jeu coopératif par le collectif, avec l'association le Pas de côté, sera diffusé sur l'ensemble du territoire dans les établissements scolaires, les ALSH et les associations. Depuis peu est né un collectif de jeunes entre 13 et 17 ans qui souhaitent vivement participer de façon concrète au plan de lutte du territoire. Je pense que la relève est assurée. Il est donc clair que la volonté politique, l'ingénierie dédiée, l'engagement du collectif et financier sont les atouts et les forces de l'agglomération Maubeuge Val de Sambre pour lutter contre toutes les formes de discrimination. Je souhaite que notre travail et cette dynamique soient inscrits dans le marbre, qu'ils ne soient pas juste la conviction d'une personne qui passe.

« Il est donc clair que la volonté politique, l'ingénierie dédiée, l'engagement du collectif et financier sont les atouts et les forces de l'agglomération Maubeuge Val de Sambre pour lutter contre toutes les formes de discrimination. » Nadia Terki

Daniel Barnier, Préfet délégué pour l'égalité des chances, Vice-Président de l'IREV

La lutte contre les discriminations et la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes est un sujet qui concerne évidemment toute la société, au-delà des quartiers politiques de la Ville. Tous les indicateurs, toutes les études montrent que le sujet est persistant même si une prise de conscience est en train, depuis quelques années, de monter en puissance sur l'importance qu'il convient d'accorder à ces sujets. Les travaux concernant l'accès à l'emploi dans la fonction publique montrent bien toute la difficulté, mais aussi l'ambition qu'on doit avoir, alors que les règles d'accès à la fonction publique qu'elle soit territoriale, d'Etat ou hospitalière sont fondées sur le contenu anonyme. Qu'y a-t-il de plus républicain, de plus anonyme qu'un concours, où chacun.e, quels que soient son origine, son parcours ou son histoire, candidate dans une égalité la plus formelle, que l'on pourrait qualifier d'optimale. En réalité, on s'aperçoit qu'au-delà de cette égalité formelle importante, les conditions d'accès à la fonction publique et notamment à la haute fonction publique sont discriminantes pour un certain nombre de personnes qui n'ont pas forcément les bons codes ou relations pour pouvoir préparer les concours ou l'entrée dans la fonction publique dans les meilleures conditions. Le dernier rapport biennal a montré combien de très nombreux efforts restaient à accomplir. Bien évidemment, le sujet dont on parle le plus souvent reste l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les

études montrant que même si une partie de ce différentiel peut s'expliquer par des caractéristiques liées à la carrière des femmes, chargées de famille ou qui prennent des congés maternités – on peut déjà considérer que le fait d'être désavantagée sur cette seule base est discriminatoire et devrait en tout cas être corrigé – en réalité, on s'aperçoit que même ces caractéristiques objectivables ne suffisent pas à elles-seules à expliquer pourquoi le salaire des femmes, à compétences et travail égal, n'est pas au même niveau que leurs collègues masculins.

Ces sujets présentent une acuité particulière dans les quartiers prioritaires de la ville, ce qui explique, et à juste titre, que l'IREV s'en soit emparé. La politique de la ville dans les Hauts-de-France concerne 199 quartiers prioritaires, plus de 660 000 personnes, ce qui montre bien l'ampleur du sujet qui nous réunit aujourd'hui. En effet, une étude sur les habitants des ZUS – Zones Urbaines Sensibles - en 2012 précisait qu'un habitant.e sur quatre des quartiers prioritaires s'estime victime de discrimination, le double des habitant.e.s des territoires interrogés par ailleurs. Ce chiffre paraît d'ailleurs assez représentatif des discriminations rencontrées dans le domaine de l'emploi. Alors que le taux de chômage chez les habitant.e.s des QPV est le double de celui des territoires avoisinants, avec des taux de chômage dans les QPV des Hauts-de-France, comme partout en France, qui frisent les 50%, les études montrent que les différences de niveau de formation ou compétences ne suffisent pas à expliquer ces écarts, nous sommes donc confrontés à une véritable discrimination, contre laquelle l'Etat, avec les collectivités locales, se mobilise.

Dans les QPV, les habitants sont également confrontés à la discrimination dans le domaine du logement. Alors que le logement est l'une des premières étapes dans le parcours de l'insertion, ces difficultés peuvent conduire à des situations d'isolement, de ressentis d'exclusion. Ce sont d'ailleurs des discriminations qui ne sont pas toujours connues par les personnes en charge des politiques du logement, il n'y a pas forcément de volonté de mal faire, c'est un point important à souligner. En revanche il y a peut-être une méconnaissance de la situation de ces personnes, d'où l'intérêt des actions de formation. Il y a aussi des mécanismes parfaitement républicains et homogènes qui en réalité peuvent se traduire par des discriminations objectives : la situation des réfugiés, ou des demandeurs d'asile qui, pour accéder à un logement, se retrouvaient face à de nouvelles dispositions de la loi ELAN, confrontés à des demandes de documents, notamment sur la situation de leur famille. Ces dispositions réglementaires n'avaient pas pour socle une volonté de discriminer, il s'agissait simplement de principes appliqués à tous. Cependant, lorsque vous avez traversé l'Afrique ou une partie de l'Europe pour demander l'asile en France et l'obtenir, vous n'avez plus forcément vos propres documents à disposition et encore moins ceux de votre famille restée à l'autre bout du monde. C'est une correction qui a été apportée par le législateur de la loi ELAN récemment, mais il y en a encore beaucoup de ce type-là, moi je travaille beaucoup sur l'hébergement d'urgence pour des personnes en situation de grave exclusion et je suis frappé de certaines situations. On leur demande de monter un dossier logement social avec le dernier certificat de non-imposition. Pour ces personnes-là, ce n'était pas leur préoccupation première et aller chercher un certificat de non-imposition, même si l'administration fiscale fait bien son travail, ce n'est pas toujours une démarche simple, ce n'est pas prioritaire pour l'administration fiscale, notamment au moment des déclarations. On a donc de multiples exemples dans la réglementation qui ont été fait, pas du tout de manière discriminatoire, mais à un moment, elle peut entraîner un effet discriminatoire et c'est quelque chose de très important.

L'enjeu est très fort, les réponses commencent à être apportées, parfois par des mesures de discrimination positive, par exemple les emplois francs dans les quartiers politique de la Ville. Dès lors que vous êtes résident.e en quartier politique de la Ville et demandeur d'emploi, l'employeur qui vous embauche va bénéficier d'un avantage financier important, 15 000€ sur trois ans pour un CDI.



Actes de la journée régionale « Discriminations et égalité entre les femmes et les hommes »

Cette mesure de discrimination positive qui fonctionne bien, en tout cas dans les Hauts-de-France, n'est pas une mesure au rabais puisque 75 à 80% des habitant.e.s en QPV qui sont embauché.e.s, le sont en CDI. C'est un bon exemple d'actualité qui montre ce que les pouvoirs publics peuvent faire, s'agissant de lutte contre les discriminations, même si évidemment, le chantier qui nous attend est immense.

Evidemment, s'agissant plus globalement de la politique de la Ville, les plans territoriaux de lutte contre les discriminations doivent être au cœur de vos travaux. Nous ne sommes pas forcément très en avance : dans le Nord, 13 communautés d'agglomération auraient dû signer ce contrat, 4 l'ont fait dont la communauté d'agglomération de Maubeuge Val de Sambre de manière exemplaire. Dans les Hauts-de-France, les résultats sont encore plus faibles puisque sur 40 contrats de ville, moins d'une dizaine a été signée. Ces plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations de toutes sortes sont extrêmement importants. Ici, on a l'exemple de Maubeuge Val de Sambre qui l'a fait de manière exemplaire et positive, dont la qualité du travail a été reconnue par le Défenseur des Droits. Cette démarche est nécessaire, elle peut être menée de manière partenariale, encore faut-il en avoir la volonté, mais je compte sur vous pour avoir un rôle d'aiguillon vis-à-vis de vos élu.e.s, directeur.rice.s et responsables.

Au-delà de la description des mesures envisagées et d'ores et déjà engagées, cette journée doit constituer un temps de partage et d'échange entre vous, un temps de respiration pour regarder ce qui fonctionne ou pas, comment il faudrait compléter telle ou telle mesure, comment parfois, sans rien changer à la loi ou à la réglementation, on peut par le biais d'actions positives et engagées agir en faveur de toutes les personnes discriminées.

Enfin, je souhaite rappeler l'importance de l'évaluation, véritable sujet pour toutes les politiques publiques, et d'autant plus pour la politique de la Ville où l'engagement de tous, individuellement ou collectivement sur des actions pertinentes, soutenues par des moyens publics considérables, que ce soient ceux de l'Etat ou des collectivités locales, mérite d'être évalué. Merci à toutes et à tous.

I- Etat des lieux : Egalité et discriminations. où en sommes-nous ?



CADRAGE ET ETAT DES LIEUX

La matinée a été l'occasion d'un temps de cadrage autour des différentes définitions, notions et enjeux. Elle a ensuite permis d'établir un état des lieux des différentes études scientifiques, en revenant notamment sur les différentes enquêtes réalisées, ainsi que sur l'analyse des résultats obtenus.

1. Que nous apprennent les études scientifiques de la réalité des discriminations ?

Yannick L'HORTY est professeur d'économie à l'Université Paris-Est Marne-la-Vallée et directeur de la fédération de recherche du CNRS « Travail, Emploi et Politiques Publiques » qui regroupe 10 laboratoires et 220 chercheurs en Economie, Sociologie et Gestion, structurée autour de différents programmes de recherche. Dans ces programmes, une quinzaine de chercheurs sont aujourd'hui actifs dans le champ de la mesure des discriminations. Ils produisent des travaux autour de la mesure objective des discriminations directes, essentiellement par le biais d'opérations expérimentales appelées tests de correspondance ou testing, qui sont des tests de discriminations permettant de mesurer en grand format l'état des discriminations. Elles objectivent des situations, mais restent limitées, elles sont partielles, ponctuelles, couvrent en général une région donnée, à un moment donné du temps.

La discrimination en économie, de quoi parle-t-on ?

Une discrimination est une inégalité de traitement entre deux individus qui ont les mêmes qualités du point de vue de leur démarche d'accès à un bien ou à un service, la même aptitude, mais se distinguent sur la base d'une caractéristique personnelle et une sélection va être faite sur la base de cette caractéristique personnelle.

Dans le domaine du droit, on sanctionne les discriminations dans différents domaines bien circonscrits et pour des critères qui sont aussi préétablis. En économie, on est un peu plus laxiste et on va pouvoir parler de discriminations dès qu'une caractéristique personnelle interfère dans un processus sélectif, dans l'accès à un bien ou à un service, soit dans l'accès à un marché. Les économistes s'intéressent aux discriminations justement parce qu'elles représentent une anomalie de marché.

Il existe différents enjeux dans les discriminations. Des enjeux moraux, la discrimination heurte un des principes fondamentaux du droit, cela renvoie à la dignité des personnes. Mais il existe aussi des préjudices économiques dans les discriminations : une économie où les discriminations sont importantes est une économie qui va plus mal fonctionner qu'une autre. La thématique des discriminations présente donc des enjeux économiques.

La difficulté est qu'autant nous sommes tous convaincus de l'ampleur des enjeux, dès que l'on essaie d'être plus précis sur l'ampleur des discriminations, on est confrontés à des problèmes assez

redoutables. Puisqu'une discrimination c'est établir une différence de traitement dans le cadre de l'accès à un bien ou à un service, si on veut la mesurer, il faut que l'on puisse avoir accès à ces différences de traitement. Or, c'est à priori très difficile de le réaliser, il ne suffit pas de regarder des statistiques et même si on arrive à observer le processus d'accès, cela ne sera pas suffisant puisqu'une discrimination est une différence de traitement entre deux candidat.e.s toute chose égale par ailleurs, mais basée sur une caractéristique personnelle. Or dans le monde réel, des candidat.e.s qui sont semblables en tout point, qui ont les mêmes aptitudes, mais qui se distinguent uniquement sur une caractéristique personnelle, cela n'existe pas. Tou.te.s sont différent.e.s et le monde réel n'offre pas un observatoire qui est satisfaisant pour pouvoir mesurer les discriminations. Dans la littérature internationale, depuis maintenant plus de 50 ans, des approches ont été développées à caractère expérimental, dans lesquelles on fabrique une expérience au cours de laquelle on va soumettre l'offreur, celui qui détient l'accès à un bien ou à un service, à un choix cornélien, en lui proposant deux candidats fictifs, semblables en tout point, sauf sur la caractéristique que l'on veut tester.

Les études scientifiques produites

Trois grandes opérations de *testing* sont présentées ci-dessous, il s'agit de tests de correspondance, de grand format qui produisent de nouvelles connaissances sur des marchés différents : le marché du travail, le marché du logement et d'autres marchés. Ces opérations sont toutes multicritères : elles ont pour ambition de mesurer l'effet de l'origine, mais aussi l'effet du sexe, du lieu de résidence, voire d'autres critères comme celui du handicap ou de l'orientation sexuelle.

✓ DESPERADO – Discrimination dans l'accès à l'emploi – comparaison privé/public

La méthodologie

Ce premier *testing* concerne les discriminations dans l'accès à l'emploi privé et public, où l'on distingue les effets de l'adresse et de l'origine. C'est une opération de recherche assez originale, elle est la seule qui permette de mesurer l'évolution des discriminations dans le temps. En effet, la seule façon de mesurer l'évolution des discriminations dans l'emploi est de répéter les tests dans le temps. Deux campagnes ont déjà été produites, avec des protocoles répétés à l'identique tous les deux ans, une troisième est en préparation. De plus, cette opération mesure des discriminations dans l'accès à l'emploi de façon comparée entre le privé et le public. Dans la première vague, ce *testing* a évalué trois professions : responsable administratif.ive, technicien.ne de maintenance, aide-soignant.e. Pour les deux suivantes, seuls deux domaines professionnels seront évalués : responsable administratif.ive et aide soignant.e.

Ces opérations n'ont pas vocation à être représentatives de l'ensemble du marché du travail mais les mesures effectuées se veulent rigoureuses sur un petit aspect du marché du travail. Cependant, l'ensemble des opérations permettront peut-être de mettre en évidence des invariants dans l'évolution des discriminations et donc peut-être de produire des connaissances de portée générale.

3500 candidatures sont envoyées avec différents profils de candidats. Chaque campagne comporte des invariants concernant les critères des discriminé.e.s. : il y a toujours un.e candidat.e neutre, un.e candidat.e qui révèle par son patronyme et son prénom, une origine magrèbine et enfin un.e troisième candidat.e qui a une adresse dans un quartier politique de la ville, avec des signaux non ambigus du fait qu'il habite dans un grand ensemble. Dans la deuxième vague a été rajouté un.e

candidat.e qui signalait par un élément du CV son activité associative signalant une orientation sexuelle homosexuelle. Dans la dernière vague sera également étudié l'effet du handicap et du sexe.

Les résultats

Le protocole permet de mesurer les discriminations dans le privé et dans les trois versants de la fonction publique : d'état, hospitalière et territoriale. Le résultat principal réside dans les taux de succès obtenus, puisqu'ils montrent l'existence de discriminations relativement fortes dans la fonction publique hospitalière et dans la fonction publique territoriale selon le critère de l'origine et selon le critère de l'adresse.

Le deuxième constat renvoie à des écarts entre la première vague réalisée en 2015-2016 et celle réalisée en 2017-2018. Des différences de taux de succès ont été remarquées puisque globalement, il est plus difficile à mettre en évidence des discriminations dans la deuxième vague par rapport à la première, indiquant un phénomène de reflux des discriminations dans l'accès à l'emploi à la fois en raison de l'origine et de l'adresse en France.

Comment expliquer ce reflux ? L'explication reste compliquée mais deux grandes catégories d'explication peuvent être mises en avant :

- L'évolution d'ensemble du marché du travail qui s'est amélioré sur la période. Dans un contexte de reprise de l'emploi, il va y avoir moins de candidat.e.s pour chaque poste et discriminer pour des entreprises va être beaucoup plus coûteux. Il peut en effet exister un lien entre la conjoncture du marché du travail et celle des discriminations
- Ce reflux peut être dû aux conséquences de l'action publique et privée. On observe de plus en plus de sensibilisations, de formations et de programmes anti-discriminations qui peuvent, avec le temps, avoir un effet sur les discriminations dans l'accès à l'emploi

« Le résultat principal réside dans les taux de succès obtenus, puisqu'ils montrent l'existence de discriminations relativement fortes dans la fonction publique hospitalière et dans la fonction publique territoriale selon le critère de l'origine et selon le critère de l'adresse. » **Yannick L'HORTY**

- **DALTON – Discrimination dans l'accès au logement**

La méthodologie

Ce deuxième *testing* concerne les discriminations dans l'accès au logement. C'est un protocole de grande taille puisque des tests dans 50 des plus grandes aires urbaines en France sont effectués et dans chaque aire, 100 tests sont réalisés avec l'envoi de 5 candidatures. En tout, cette opération va consister à répondre à 5000 offres de logement et 25 000 candidatures ont été envoyées, ainsi, elle représente la plus grande opération menée dans le domaine du logement en France. L'une des

originalités va résider dans sa dimension spatiale, puisqu'elle offre la possibilité de comparer l'état des discriminations entre les villes.

Différents critères ont été testés : l'origine révélée par le patronyme et le prénom, deux origines ont été testées (magrétine et Afrique subsaharienne), l'âge et la localisation.

Cette opération se limite en revanche au logement privé et au fait d'être invité.e ou pas à visiter un appartement.

Les résultats

Les résultats essentiels montrent un effet massif de l'origine. En revanche, sur les autres critères de discrimination testés, les discriminations liées à l'effet de l'âge du candidat et au lieu de résidence n'ont pas été trouvées. D'ailleurs, c'est plutôt l'inverse qui est remarqué, puisque le fait d'avoir une adresse en quartier politique de la Ville peut parfois augmenter les chances du candidat, peut-être parce que l'offreur se dit que ce candidat est dans une phase d'ascension sociale, ce qui peut signaler le fait qu'il ait une aptitude plus importante à pouvoir payer, que les autres candidat.e.s.

Une première géographie des discriminations a pu être réalisée. Plusieurs aires des Hauts-de-France sont ainsi plutôt dans le haut du tableau concernant les discriminations dans l'accès au logement : Amiens, Béthune et Valenciennes.

« Les résultats essentiels montrent un effet massif de l'origine. » **Yannick L'HORTY**

• **DIAMANT – Discrimination dans l'accès à d'autres marchés**

La méthodologie

La troisième opération consiste à travailler sur les discriminations dans l'accès à d'autres marchés, peu explorés en France. Pour cette opération, des candidat.e.s fictif.ve.s ont été créé.e.s, pour candidater dans 7 marchés différents conditionnant l'insertion professionnelle et sociale des jeunes : la formation pour adultes, la reprise de petites entreprises, les voitures d'occasion, l'assurance automobile, les complémentaires-santé, le crédit à la consommation et l'hébergement de loisirs. 2527 tests ont été réalisés avec 6 candidat.e.s fictif.ve.s, représentant un total de 15 162 demandes.

Les résultats

Dans chacun des marchés, on trouve des discriminations. Il n'existe pas un marché où statistiquement, aucune discrimination n'existe.

Ce ne sont pas toujours les mêmes candidat.e.s qui sont discriminé.e.s selon les marchés étudiés. L'effet de l'âge n'est pas le même que celui du sexe, qui diffère lui-même de celui de l'origine ou du lieu de résidence.

Les discriminations existent dans l'accès au marché, ici la capacité ou non d'accéder aux biens et services proposés, mais aussi selon les prix ou la qualité du service offert. Parfois elles ses

compensent (crédit), parfois elles se cumulent (assurance), parfois une seule apparaît (complémentaires santé).

Ainsi, on a des discriminations sur l'ensemble des marchés, ce qui élargit l'agenda de l'action publique. Il ne s'agit pas de cibler simplement le marché du travail ou du logement, il y a également d'autres domaines à investir pour les politiques publiques.

Ces trois projets donnent une image des discriminations assez intéressante et complète. S'agissant des principaux messages, on peut dire que :

- Il existe des discriminations dans l'ensemble des marchés,
- Les discriminations liées à l'origine sont celles qui semblent les plus massives en France,
- D'autres critères sont également actifs (sexe, lieu de résidence, âge, orientation sexuelle ...)

« Face à des phénomènes qui ont une certaine pérennité dans le temps, il est important de mettre collectivement en œuvre des actions pour essayer de les contrer. Ces études permettent donc de justifier l'action, publique ou privée, de lutte contre les discriminations. Un des enjeux est désormais d'évaluer ces actions, pour connaître leur efficacité. L'équipe de recherche est à la disposition des acteurs publics ou privés qui mettent en œuvre des politiques innovantes pour les accompagner et évaluer leurs effets de manière rigoureuse. »

✓ Pour aller plus loin et accéder aux rapports de recherche : <http://www.tepp.eu>

2. Egalité entre les femmes et les hommes : Etat des lieux, enjeux et perspectives

Caroline Plesnage, Directrice Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité, Préfecture Hauts-de-France

Etat des lieux :

La manière dont on envisage les droits des femmes, notamment dans le cadre de la politique de la Ville, est souvent dissociée. En réalité, pour agir en faveur des droits des femmes, il convient d'intervenir sur deux champs qui sont extrêmement liés :

- La lutte contre les violences faites aux femmes,
- L'égalité entre les femmes et les hommes

Le premier enjeu est donc de réussir à déployer des projets qui concernent non seulement la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, la lutte contre les violences faites aux femmes, mais également l'égalité entre les femmes et les hommes. Cet enjeu d'égalité concerne aussi bien l'égalité professionnelle, l'égalité salariale, l'égalité dans l'accès aux droits, à l'emploi ou à l'espace public, mais aussi des discriminations liées au sexe, la mixité des métiers et des choix d'orientation, ou encore la parité.

Rappel de quelques chiffres clés :

- Chaque année en France :
 - 93 000 femmes en France déclarent avoir été victimes de viol ou de tentative de viol,
 - 225 000 femmes sont victimes de violences physiques et/ou sexuelles au sein du couple,
- En 2017, 1 million de femmes ont été confrontées au moins une fois à une situation de harcèlement sexuel au travail,
- En 2017, 109 femmes et 16 hommes sont décédées sous les coups de leur partenaire,
- Moins de 10% des victimes de violences sexistes ou sexuelles déposeraient plainte,
- Sur la Région des Hauts-de-France, 12 femmes sont décédées en 2018,
- En moyenne, sur le département du Nord, les services de police et de gendarmerie recensent plus de 2900 faits par an, ce qui signifie en moyenne 9 interventions par jour.

Sur la question des violences, un focus est donc à faire et le sujet doit en effet être traité de manière spécifique, avec de l'accompagnement. Mais dans le cadre de la politique de la Ville, je pense que ce sujet est à prendre en compte de manière transversale, c'est-à-dire, avec des actions qui vont être menées de manière transversale, intégrée afin de prévenir, mais aussi mettre en place des actions d'accompagnement.

Sur la question de l'égalité en revanche, il importe de revenir sur quelques définitions car on confond souvent la mixité, la parité et l'égalité. **Souvent on pense que le contraire d'égal, c'est différent. Or, le contraire d'égal, c'est inégal.** Lorsque l'on a une situation d'inégalité, cela concerne aussi bien les hommes et les femmes. **L'égalité femmes-hommes n'implique pas que les hommes et les femmes deviennent identiques.** Il s'agit simplement, dans la mise en œuvre de cette politique, que tout le monde ait les mêmes droits et des opportunités égales dans l'existence, et c'est aussi le sens de la lutte contre les discriminations.

Concernant les chiffres de l'égalité, le rapport de l'INSEE montre que, si de nombreuses lois ont pu être portées depuis 40 ans, il existe de nouvelles formes d'inégalités entre les femmes et les hommes, notamment du fait de la ségrégation professionnelle.

La ségrégation professionnelle : « Une concentration des femmes ou des hommes sur certains métiers, c'est-à-dire qu'il y a une non-mixité sur certains métiers. »

Il y a notamment une concentration des femmes sur les métiers à faible valeur ajoutée et une concentration des hommes sur les métiers à haute valeur ajoutée, ce qui reproduit les inégalités et a pour conséquence notamment des différences de salaire : - 20% pour les cadres et -18% en moyenne en région Hauts-de-France entre les femmes et hommes.

-18%, cela représente environ 400 euros de différence de salaire en moyenne par mois. Au terme d'une carrière professionnelle, on arrive à plus de 150 000 euros de manque à gagner pour les femmes. On constate donc que des inégalités existent, qu'elles sont récurrentes et se reproduisent et, si on n'y veille pas, elles se reproduisent en bout de chaîne avec des retraites qui sont donc inégalitaires et des femmes qui sont à 71% allocataires du minimum vieillesse.

Il y a donc les questions de plafonds de verre mais aussi la question du temps partiel. Les femmes occupent à 29% des temps partiels lorsqu'elles sont salariées contre 5,7% pour les hommes. La

question de l'articulation des temps fait aussi partie des sujets et des questions qu'il faut se poser de manière intégrée lorsqu'on réfléchit à la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans les Hauts-de-France, les femmes composent majoritairement la population (51%) mais elles composent minoritairement la population active (46%). Pour autant, le taux de scolarisation et de réussite au bac est supérieur pour les femmes de 6 points par rapport aux hommes. Cependant, le taux d'activité des femmes est inférieur à celui des hommes de 11 points. Les femmes salariées sont présentes à 77% sur les métiers les plus précaires. Sur les 87 familles de métiers existantes, la moitié des femmes se concentre sur seulement 10 familles en région Hauts-de-France (13 pour la France Métropolitaine).

Enfin, les femmes rencontrent des difficultés particulières, en particulier liées à la monoparentalité à traiter dans l'accès à l'emploi, à l'espace public, aux transports, etc. Dans notre région, la monoparentalité concerne 23% des familles, dont 84% des chef.fe.s de familles sont des femmes. Cela signifie que la situation de monoparentalité concerne essentiellement les femmes. Ce chiffre amène à un stéréotype qui conduit à oublier les familles restantes et donc les hommes seuls avec des enfants. Sur ces situations de monoparentalité, 88,6% des mères de famille monoparentales vivent en Quartiers Politique de la Ville, amenant à un cumul des discriminations et à de multiples freins, notamment dans l'accès à l'emploi. On peut donc dire que nous avons des inégalités renforcées dans les QPV. Les femmes en situation de précarité sont les premières touchées par les difficultés rencontrées dans les territoires urbains et ruraux fragilisés. L'accès aux droits et aux services publics est souvent inadapté à ce type de public, du fait de l'articulation des temps, de la problématique de la mobilité, de la question de la garde des enfants, mais aussi de l'illettrisme. Par ailleurs, 1 femme sur 4 dans les QPV déclare avoir renoncé aux soins pour des raisons monétaires. Toujours dans les QPV, le taux d'inactivité des femmes est supérieur à 60%, taux encore supérieur pour les femmes issues de l'immigration. 39% des femmes salariées sont à temps partiel en QPV, et le poids du genre est encore plus prégnant, il induit des conséquences en termes d'insécurité, d'accès à l'espace public, de vie personnelle et d'emploi.

Les enjeux d'une politique intégrée :

La politique d'égalité entre les femmes et les hommes portée par le Secrétariat d'Etat montre que cette égalité entre les femmes et les hommes doit être traitée d'une manière globale et transversale. C'est l'objectif de la grande cause nationale du quinquennat pour l'égalité entre les femmes et les hommes décrétée par le Président de la République le 25 novembre 2017. Elle a notamment pour but de faire remonter la parole des citoyens et des citoyennes, de définir ce qu'ils attendent des pouvoirs publics et de pouvoir mieux adapter les réponses sur les territoires. C'est le sens de ce que l'on peut mettre en place dans les plans d'action des Contrats de Ville : l'égalité entre les femmes et les hommes suppose de changer les mentalités et de déconstruire les représentations à la fois des femmes et des hommes, dès le plus jeune âge. Cette approche permet d'adapter l'action aux réalités locales. Elle doit être portée par une volonté politique de l'ensemble des décideurs des contrats de ville, des élus, des services déconcentrés de l'Etat, des entreprises, des associations, des conseils citoyens et des concepteur.rice.s et technicien.ne.s des projets socio-urbains.

Concernant les obligations et les sanctions :

On ne peut pas avancer sur ces sujets sans qu'il y ait une réelle prise en compte et sans qu'il y ait une adaptation de l'ensemble des services. Pour cela, depuis 2014, les collectivités de plus de 20 000

habitant.e.s ont l'obligation de produire un rapport sur la situation concernant l'égalité entre les femmes et les hommes et la mise en œuvre de leur politique en faveur de l'égalité. Il y a une analyse et un vote qui doivent se faire tous les ans, avant le vote du budget, pour montrer en quoi ces collectivités s'engagent, dans la mise en place de l'ensemble de leurs politiques publiques, sur les questions de l'égalité. Chaque année, nous enregistrons en Hauts-de-France seulement 35% de réponse des collectivités, ce qui reste peu.

Pour ce qui est des entreprises, a été instaurée depuis 2014, en cas de non-respect des dispositions de la mise en place de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, une pénalité pour les entreprises de plus de 50 salarié.e.s, qui peut s'élever jusqu'à 1% de la masse salariale, et qui se reconduit chaque mois, lorsqu'elle n'est pas payée. Cela signifie qu'il y a donc 2 champs :

- La question des accords : les entreprises ont l'obligation à la fois de passer un accord avec leurs organisations syndicales sur l'égalité professionnelles entre les femmes et les hommes. Depuis cette année, le Secrétariat d'Etat à l'Égalité entre les femmes et les hommes a mis en place un index que les entreprises de plus de 50 salarié.e.s ont à compléter, pour évaluer la situation de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Ces entreprises ont aujourd'hui 3 ans pour résorber, s'il y en a, les écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Si ces écarts ne sont pas résorbés, à nouveau, il y aura 1% de la masse salariale à payer.
- Par ailleurs, il existe depuis 2012 l'obligation, pour les Collectivités et l'Etat, de mettre en place des flux de nomination équilibrés qui doivent comporter 40% de chaque sexe, à partir de 2017, dans le flux de nomination. Certaines collectivités, y compris dans les Hauts-de-France, ont eu une amende à payer.

L'égalité entre les femmes et les hommes est donc l'un des 3 axes transversaux et obligatoires des Contrats de Ville. Elle doit être prise en compte dès la conception des travaux, et doit être intégrée dans les trois piliers. Les 2 autres axes sont la jeunesse et la lutte contre les discriminations. Une distinction est donc faite entre la lutte contre les discriminations et l'égalité entre les femmes et les hommes. L'égalité entre les femmes et les hommes doit être intégrée mais elle ne doit pas être noyée dans la lutte contre les discriminations, elle doit être prise en compte à part entière comme un vrai sujet et pilier. La formation des acteurs et actrices est donc dans ce cadre incontournable.

La différence faite entre action spécifique et action transversale est le sens même de l'approche intégrée dans une politique publique. **Mettre en œuvre une APPROCHE INTEGREE, c'est se demander à chaque étape et sur chaque pilier de la politique de la ville, si l'action peut avoir un impact direct ou indirect sur les conditions de vie et sur la situation des femmes et des hommes ainsi que sur la réduction ou l'augmentation des inégalités entre les femmes et les hommes.** L'action spécifique permet de mettre en place des actions bien souvent pour les filles ou les femmes (c'est l'exemple classique de l'atelier couture). Elles sont souvent très intéressantes mais ne sont pas suffisantes, elles doivent s'intégrer dans des actions plus transversales permettant aussi de montrer en quoi l'action peut être nécessaire, pour l'emploi par exemple. L'action transversale pourra consister par exemple à imposer une conditionnalité des aides, aux associations sportives par exemple, notamment quand il s'agit de la prise en compte de la mixité. Ces possibilités sont très rarement appliquées. Il faut donc dans un même temps prévoir la mise en place d'indicateurs d'amélioration et notamment des indicateurs sexués.

Les préconisations :

- Valoriser l'approche intégrée dans l'élaboration des contrats,
- Objectiver les inégalités par la production de données sexuées,
- Développer des plans d'actions,
- Proposer une « lecture genrée » des programmations annuelles des contrats de ville et inscrire des objectifs de progrès chiffrés,
- Proposer des bonus incitatifs pour les associations intégrant des objectifs transversaux d'égalité femmes – hommes,
- Evaluer la mise en œuvre et déterminer des indicateurs et des chiffres de progrès sexués,
- Travailler en partenariat sur le tissu local de manière transversale sur des sujets spécifiques.

II- Le BarCamp des initiatives

Le *BarCamp* des initiatives a permis de réunir l'ensemble des participant.e.s autour de quatre ateliers :

- ✓ Initier, conduire et pérenniser un plan de prévention des discriminations
- ✓ Mobiliser les partenaires du contrat de ville pour agir dans les différents domaines : exemples dans l'emploi, la santé et le logement
- ✓ Approche intégrée de l'Egalité femmes-hommes dans les contrats de ville

Ce document a pour ambition de faire une synthèse de chaque atelier.



Atelier 1 : Initier, conduire et pérenniser un plan de prévention des discriminations

1. Comment initier un plan de lutte contre les discriminations ?

Le plan de lutte contre les discriminations de la Métropole Européenne de Lille - Déborah Facon, chargée de mission politique de la ville, Métropole Européenne de Lille

La démarche d'élaboration du plan de prévention et de lutte contre les discriminations a débuté en 2017, soit 2 ans après la signature du Contrat de Ville. L'obligation d'annexer un plan au contrat de ville constituait un 1er levier. Ce travail a été conforté par le portage politique et technique (Vice-présidente à la politique de la Ville, DGS), et par l'engagement de communes volontaires.

La MEL s'est dispensée de l'étape de diagnostic, Les délais de mobilisation et de réalisation d'une démarche de diagnostic territorial étant trop longs au regard de la durée du contrat de ville (échéance prévue en 2020). Néanmoins, dans le domaine de l'emploi préexistait un diagnostic « diversité » mobilisé en ce sens.

Ainsi, la première étape a consisté à former les acteurs, préalable indispensable pour la constitution de ce plan de lutte, financée par la DRJSCS en janvier 2017.



Le plan de prévention et de lutte contre les discriminations porte sur 4 domaines : emploi, logement, santé, éducation. Trois groupes de travail spécifiques ont été mis en place :

- Sur le logement, La MEL a mobilisé l'URH (L'Union Régionale Habitat) et s'est inspirée de l'exemple de Villeurbanne pour initier une réflexion sur les modalités des commissions d'attributions de logement. Ainsi, un cycle de qualification a été proposé à l'échelle métropolitaine et régionale portée par l'IREV.
- Sur la santé, La MEL s'est appuyée sur les travaux du Conseil National de l'ordre des médecins et de doctolib qui révélaient l'existence de discriminations (Exemple : refus de patients bénéficiaires de la CMU). La mise en place d'un groupe restreint associant Conseil Régional de l'ordre, CPAM, ARS, CDAD a permis de faire un état des lieux et prévoir la mise en place d'actions, en particulier pour clarifier l'information des usagers.
- Sur l'accès au droit, la mobilisation du Parquet de Lille, du Conseil départemental d'accès au droit et du délégué régional du Défenseur des Droits a permis de renforcer le partenariat autour de l'accompagnement des victimes. Un cycle de qualification, porté par l'IREV, a été mis en place en novembre 2017 à destination des points d'accès au droit et des associations métropolitaines

La signature en juin 2018 a été l'occasion d'un temps de communication en présence du Défenseur des Droits, Jacques Toubon, incitant les partenaires à rendre leurs contributions et s'inscrire dans les plans d'action.

Quels leviers pour initier un plan de prévention et de lutte contre les discriminations ?

Les échanges ont permis d'identifier plusieurs leviers permettant d'initier une démarche territoriale de prévention et de lutte contre les discriminations :

- ✓ Le cadre législatif et réglementaire, en particulier de la politique de la ville, qui impose une prise en compte transversale du sujet et l'élaboration d'un plan dédié annexé au contrat de ville, constitue une réelle opportunité d'aborder le sujet dans les territoires ;
- ✓ Le bilan ou l'évaluation des actions menées sur le territoire, par exemple via l'analyse des programmations du contrat de ville, révèle souvent une faible prise en compte de ces problématiques et permet de légitimer la nécessité d'entreprendre une démarche spécifique,
- ✓ La volonté politique, qui peut se traduire par un engagement en comité de pilotage du contrat de ville voire par une délibération en conseil communautaire, dépassant le périmètre de la géographie prioritaire,
- ✓ La sensibilisation et la formation, qui interpellent les pratiques professionnelles, et permettent ainsi de lever dans certains cas le déni. La formation apparaît alors comme nécessaire pour comprendre l'impact de décisions non objectivées. Néanmoins, elle implique une pratique réflexive et par la même, une remise en question de ses pratiques professionnelles.
- ✓ Une ingénierie dédiée permet la mobilisation du partenariat, l'animation de la démarche et sa pérennisation.

Quels plans d'actions ?

- ✓ Sensibilisation et formation : une priorité aux effets multiplicateurs

Pour l'ensemble des démarches territoriales présentées, le plan d'action établi repose sur un préalable de formation des acteurs. En fonction des territoires, il peut même s'agir d'un enjeu principal, ainsi la ville de Dunkerque a axé son plan sur la sensibilisation des citoyens, en particulier les jeunes, et a déjà, avec le soutien financier de l'Europe¹ sensibilisé 500 jeunes en établissements scolaires ainsi que des étudiants.es en travail social avec l'IRTS (Institut Régional des Travailleurs Sociaux). L'agglomération Maubeuge Val de Sambre en a également fait un axe de travail privilégié en multipliant l'offre de formation à destination des élus, partenaires et porteurs de projet (200 personnes formées, dont 11 « répliquants » qui peuvent désormais former à leur tour les acteurs du territoire et 2800 élèves sensibilisés dans 28 établissements scolaires de l'agglomération).

Pour la MEL, l'enjeu est de former progressivement les acteurs de chaque domaine thématique investi (Le logement, l'emploi, l'éducation et la santé) afin de transformer leurs pratiques. Ainsi, l'objectif est de sensibiliser largement pour faciliter l'intégration et l'application des politiques publiques. En ce sens, le « Plan Local de l'Habitat 3 » et le « pacte d'engagement développement économique et emploi » intégreront la prévention des discriminations.

Sur le sujet des crédits publics dédiés aux formations, une crainte est exprimée par les acteurs quant à la pérennisation de ces derniers. Cela a pu inciter certains territoires à repenser leur pratique en mettant en place des formations de formateurs à destination des agents de la collectivité et/ou acteurs locaux. À juste titre, la formation de « répliquants » a permis de capitaliser les connaissances acquises et expériences permettant de déployer à nouveau des formations.

- ✓ Renforcer l'accès au droit et l'accompagnement des victimes

Au fur et à mesure de la démarche de mobilisation et de formation des acteurs du territoire de la MEL, le Parquet, le CDAD et le Défenseur des Droits ont décidé de renforcer leur coopération en vue d'améliorer la prise en charge des victimes de discriminations. L'enjeu principal réside dans l'articulation des acteurs et interventions entre les associations de proximité, les structures d'accès au droit (Maisons de justice et du Droit, points d'accès au droit) jusqu'aux forces de police et de la justice.

Dans d'autres territoires, il s'agit de mobiliser le partenariat du contrat de ville (institutions, associations, citoyens) pour impulser une dynamique territoriale. Il s'agit en premier lieu d'afficher et d'affirmer l'existence de discriminations puis d'engager collectivement l'élaboration d'un plan d'actions qui se veut cohérent.

- ✓ Renforcer l'observation du phénomène

La veille semble répondre à un double enjeu. D'une part, il s'agit d'objectiver la prégnance du phénomène sur le territoire et d'autre part, renforcer l'accompagnement des victimes. La MEL et l'agglomération Maubeuge Val de Sambre expérimentent ainsi la mise en place d'un observatoire local, prenant appui sur des fiches de signalement, elles-mêmes expérimentées sur d'autres territoires et notamment celui de Paris. L'objectif est de faire remonter les situations vécues comme discriminantes, les objectiver et proposer un accompagnement via des associations telles que le collectif « Kifkif » porté par IRIS Formation.

¹ La ville de Dunkerque est engagée dans le projet "Recognize & Change" (reconnaître et changer), initié par la Ville de Turin en Italie, qui a pour but de sensibiliser le plus grand nombre de personnes à la lutte contre les discriminations et les violences liées au genre et à l'origine culturelle et migratoire. Ce projet rassemble 15 partenaires (collectivités locales et associations) dans 9 pays membres et dure trois ans (octobre 2017 à septembre 2020).

Point de vigilance : prioriser et/ou se saisir des opportunités

Compte tenu du nombre de critères de discrimination retenus par la loi² et des études existantes qui montrent la prégnance du phénomène dans tous les domaines de la vie publique, il peut être difficile de prioriser certains domaines d'action, en particulier sans l'étayage d'un diagnostic territorial. Le risque majeur serait de vouloir être exhaustif. Une démarche qui, sans doute, ne permettrait pas d'obtenir de résultats tangibles, eu égard aux moyens alloués.

Ainsi, plusieurs stratégies ont été exposées :

- ✓ Proposer un plan d'action évolutif, permettant l'implication de nouveaux partenaires au fur et à mesure de leur mobilisation, comme ce fut le cas sur la MEL sur l'accès au droit.
- ✓ S'appuyer sur le ressenti et l'expertise des associations et porteurs de projet, pour relayer la parole des citoyens et orienter les interventions.
- ✓ Actionner les leviers que constituent les structures supra-locales sensibilisées, formées comme des acteurs « ressources ». Par exemple, en Hauts-de-France, le Conseil Régional de l'Ordre dans le domaine de la santé, l'Union Régionale Habitat pour le logement etc. Alors, la mise en réseau des territoires peut permettre ces échanges d'informations.
- ✓ Se saisir des opportunités de l'action publique locale comme un véritable levier permettant de réviser les stratégies : stratégie locale pour l'emploi, plan local de l'habitat, convention intercommunale d'attribution, mise en place des cités éducatives etc. Il s'agit alors d'investir les groupes de travail et sensibiliser les acteurs pour les inciter à prendre en compte cet enjeu dans leurs réflexions.

2. Comment animer et pérenniser une dynamique territoriale ?

Le collectif de lutte contre les discriminations, Jean-Christophe Chantrelle, chargé de mission politique de la ville, Agglomération Maubeuge val de Sambre

La démarche d'élaboration du plan de lutte contre les discriminations, initiée par un diagnostic territorial stratégique de l'agglomération de Maubeuge Val de Sambre financé par l'Etat (DRJSCS), a permis la création d'un collectif rassemblant, autour de l'agglomération, les principaux partenaires institutionnels du contrat de ville (Etat, communes, Conseil régional, CAF, Réussir en Sambre Avesnois) ainsi que les associations locales, telles que l'AJAR, la Sauvegarde, l'association pour l'égalité des chances ou le fil.

La démarche de formation accompagnant le diagnostic a permis l'établissement d'une culture commune et la définition des quatre axes de travail :

- ✓ La communication,
- ✓ Un plan de formation des acteurs du territoire,
- ✓ L'accompagnement des victimes,
- ✓ La mise en place d'un observatoire.

Animé par le service politique de la ville de l'agglomération, le collectif est chargé de la mise en œuvre et du suivi du plan de lutte contre les discriminations à travers des groupes de travail. Il s'est doté d'une charte, déclinée en interne de chaque membre (40 structures).

² <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations>



Actes de la journée régionale « Discriminations et égalité entre les femmes et les hommes »

La démarche est soutenue par un portage politique fort, marqué par l'engagement du Président de l'agglomération et la désignation d'une élue référente en charge d'animer la démarche, Nadia Terki, Vice-Présidente à la politique de la ville. Ainsi le plan de lutte contre les discriminations dépasse le périmètre de la politique de la ville et a été étendu aux 43 communes de l'agglomération. Chaque commune a été invitée à délibérer sur le plan de lutte en conseil municipal.

Communiquer sur les discriminations : un enjeu permanent

Pour favoriser la prise de conscience, l'engagement des territoires et dans certains cas lever le déni sur l'ampleur des discriminations, des territoires mettent l'accent sur la communication régulière autour de ces problématiques. La réalisation de flyers, plaquettes et autres goodies, l'organisation d'événements etc. sont alors les modes d'action privilégiés permettant à la fois de sensibiliser et d'affirmer l'engagement d'un territoire. Ainsi sur l'agglomération de Maubeuge Val de Sambre, plusieurs temps forts ont été organisés et investis (à l'instar des Vœux 2019), des plaquettes et bracelets diffusés ; tandis qu'à Dunkerque, le « plan pour l'égalité » a permis la montée en puissance de temps forts consacrés à ces sujets. L'organisation annuelle d'une « semaine de l'égalité » en mars s'étend désormais sur un mois, les dates retenues comprenant symboliquement la Journée internationale pour les droits des femmes (8 mars) et la Journée mondiale contre les discriminations (21 mars).

Renforcer la mobilisation citoyenne et associative

L'analyse des programmations déposées au titre du contrat de ville montre souvent une certaine faiblesse de mobilisation sur ces enjeux. Elle a pu conduire au lancement d'appels à projets spécifiques pour susciter l'émergence d'initiatives. Ce fut le cas à titre exceptionnel sur la MEL, le soutien étant désormais inscrit dans la programmation du contrat de ville. Sur Maubeuge Val de Sambre, l'agglomération soutient les porteurs de projet via un appel à projet de droit commun, en particulier pour la permanence juridique et des actions dans le domaine de la santé.

Néanmoins, l'enjeu est de structurer le travail en réseau des acteurs associatifs pour faciliter les échanges de pratiques et la montée en qualification des porteurs de projets. C'est l'une des plus-values du collectif de Maubeuge Val de Sambre et l'intention de la ville d'Arras de s'appuyer sur les acteurs locaux comme autant de ressources du territoire. Sur la MEL, le défi est désormais de renforcer la mobilisation associative sur ce sujet, en s'appuyant sur le collectif « KifKif » pour structurer ce réseau d'acteurs.

Quelle gouvernance ?

S'agissant d'une annexe du contrat de ville, la gouvernance du plan de lutte contre les discriminations est le plus souvent celle du contrat de ville lorsque le plan est porté par l'agglomération, pilote du contrat de ville. Cette dernière permet de s'appuyer sur la présence des nombreux partenaires.

Néanmoins, sur certains territoires, c'est la commune qui a engagé cette démarche en initiant un diagnostic territorial financé par l'Etat et en particulier la DRJSCS. Ainsi, la Ville de Dunkerque est dotée d'un plan territorial adopté en conseil municipal, de même que la Ville d'Arras a engagé une réflexion sur le sujet en 2019. Pour éviter que le portage à cette échelle limite l'impact du plan en raison d'une moindre mobilisation des partenaires ou d'un périmètre d'action plus restreint, il y a

dans ce cas un enjeu à ce que l'EPCI pilote la démarche en emportant, notamment, l'adhésion des autres communes.

Quelle ingénierie pour animer et pérenniser la démarche ?

La première condition à réunir dans la mise en place d'une démarche territoriale est d'intégrer cette mission dans une fiche de poste, déterminant ainsi une ingénierie dédiée, légitime pour mobiliser et animer le partenariat local. Pour autant, il est rare que la lutte contre les discriminations constitue le l'essentiel de la mission. Au contraire, la lutte contre les discriminations viendrait souvent « *en plus du reste* » (entre 0,2 à 1 ETP), nécessitant un engagement professionnel fort de la part des agents. Tous s'accordent pour rendre prioritaire ce travail au regard des enjeux territoriaux, est à distinguer d'un engagement personnel pouvant relever du militantisme.

S'ils relèvent le défi avec enthousiasme et conviction, on note un risque d'essoufflement sur la durée voire d'isolement, que la constitution de collectifs locaux pourrait éviter (identification d'acteurs « moteurs » sur le territoire pour conserver la dynamique et porter le sujet, partage des ressources disponibles...). Ces dynamiques collectives représentent également un potentiel permettant la pérennisation de la démarche en dépassant notamment l'échéance des mandats électoraux.

3. Comment réussir à convaincre ? Travail collectif pour un argumentaire en faveur d'un portage politique et technique

L'un des principaux freins au lancement de démarches territoriales réside dans la difficulté à convaincre les élus et décideurs de la nécessité d'agir. La méconnaissance du sujet, la crainte de créer des difficultés supplémentaires dans les relations entre institutions et populations, la minimisation du phénomène sont autant de motifs de réticence.

Ces constats ont amené les professionnels du développement social urbain de l'IR – DSU à rédiger un « **argumentaire pour déconstruire quelques idées reçues et représentations courantes sur la lutte contre les discriminations** » destiné aux professionnels. L'IR-DSU soutient également l'animation du réseau national des élues locales et élus locaux mobilisé.e.s contre les discriminations qui se sont doté d'une charte³.

Les échanges au cours des ateliers ont permis de partager un argumentaire pour dépasser les réticences exprimées par les élus.ues et décideurs locaux.

Exemples :

« *On risque d'être mis en accusation sur nos pratiques* » : les organisations publiques et privées, ont pour devoir d'améliorer continuellement leurs pratiques, c'est une condition de performance.

« *Nous allons devoir nous justifier, On risque de manquer d'arguments* » : des outils sont disponibles pour aider à débattre de ces sujets.

« *Cela n'existe pas (sur mon territoire, dans mon organisation), le phénomène n'est pas si important (quantitativement) que cela* » : il est possible d'objectiver en s'appuyant sur des diagnostics actualisés (Exemple : études nationales, locales)

³ https://nondiscrimination.villeurbanne.fr/wp-content/uploads/2018/12/2017_-charte_elu_es_LCD.pdf

« Il y a d'autres priorités sur mon territoire, comme le développement économique ou l'accès à l'emploi ». Certaines études réalisées et notamment celle portée par « France Stratégies »⁴ ont montré le coût économique des discriminations. Ainsi, lutter contre les discriminations peut donc constituer un levier de développement, permettant d'impacter positivement le PIB. Le moindre accès des femmes à l'emploi, les conséquences quant au taux de chômage et aux problématiques éducatives etc. sont mis en exergue.

« Ce n'est pas de ma responsabilité, c'est à l'Etat de s'en occuper » : l'égalité fait partie des fondamentaux de la République. Cela relève d'une responsabilité collective de faire vivre ces valeurs pour renforcer la cohésion sociale, éviter les fractures et les ruptures. Cela implique la mobilisation du territoire dans son ensemble via les politiques de droit commun, pour favoriser une responsabilité partagée. De plus, les pratiques discriminatoires bafouent le « pacte républicain ». Il est possible et souhaitable de créer des espaces de dialogues partagés afin d'élaborer un projet de territoire incluant un volet « lutte contre les discriminations et valeurs de la République ».

Si la prévention et la lutte contre les discriminations constituent un enjeu prioritaire dont la **responsabilité devrait être pleinement partagée**, les participants ont également exprimé des attentes fortes vis-à-vis de l'Etat, considéré comme un acteur privilégié pour garantir une égalité réelle.

Les attentes sont les suivantes :

- ✓ Apporter un soutien pérenne à l'action publique. La réduction des dépenses publiques engagée ne semble pas favorable à prioriser les enjeux d'égalité ;
- ✓ Soutenir et faciliter la mobilisation des partenaires, en particulier des services publics ;
- ✓ Initier le sujet dans les comités de pilotage et notamment ceux liés au pilotage du contrat de ville ;
- ✓ Contribuer pleinement à la co-construction de l'action publique.



Atelier 2 : Mobiliser les partenaires du contrat de ville pour agir dans les différents domaines

Dans le cadre du Contrat de Ville, trois axes transversaux ont été définis : la jeunesse, l'égalité entre les femmes et les hommes, ainsi que la lutte contre les discriminations. Ces axes transversaux doivent donc être pris en compte dans l'ensemble des piliers du Contrat de Ville, ce qui demande une mobilisation de l'ensemble des acteurs du Contrat de Ville.

Alors que les testings ont pu montrer l'existence des discriminations dans tous les marchés, l'atelier n°2 s'est penché sur la nécessité de cette mobilisation partenariale autour de trois sujets :

- ✓ L'emploi public et privé,
- ✓ La santé,
- ✓ Le logement.

⁴ <https://www.strategie.gouv.fr/publications/cout-economique-discriminations>

L'objectif de cet atelier était donc de déterminer les leviers et les freins de cette mobilisation, par le biais de témoignages et d'initiatives.

1. L'emploi public et privé

Comment mobilise-t-on dans le domaine de l'emploi ?, Marion DUVAL, cheffe de projet chez FACE Métropole Européenne de Lille.

FACE MEL est membre du réseau national de la Fondation Agir Contre l'Exclusion, reconnue d'utilité publique. Ce réseau relie en France plusieurs clubs d'entreprises locaux et réunit des milliers d'entreprises. Il combat l'exclusion sous toutes ses formes en agissant concrètement pour rétablir dans leurs droits fondamentaux, ceux qui en sont privés. Plus concrètement, FACE MEL accompagne les entreprises, mais aussi les collectivités, sur la prévention des discriminations notamment par des interventions sur le volet diagnostic, la formation et le changement de pratiques.

Mobiliser les partenaires dans le domaine de l'emploi est un défi que FACE s'est donné. Pour autant, mobiliser reste un défi complexe, notamment autour des thèmes de l'égalité et des discriminations. En effet, l'emploi reste le premier domaine où les discriminations sont vécues ou ressenties⁵.

Ainsi, cet atelier a été l'occasion de déterminer les leviers facilitant la mobilisation :

1. Première base de la mobilisation : un réseau d'acteurs engagés

Dans un premier temps, la mobilisation passe par le développement d'un réseau. Pour cela, il peut être intéressant de s'appuyer sur des entreprises motrices et volontaires sur ces sujets, constituant un premier noyau d'acteurs impliqués. De la même manière, il est important d'être en contact avec les dirigeant.e.s d'entreprise motivé.e.s, impliqué.e.s, qui sauront communiquer et réunir d'autres acteurs, favorisant ainsi la mise en place d'un réseau de dirigeant.e.s engagé.e.s.

Ce réseau d'acteurs.rices du territoire est une première étape importante, il permet de réunir, d'échanger et de communiquer autour de ces sujets. De plus, il permet le partenariat favorisant des initiatives communes comme la mise en place de temps de sensibilisation et/ou de formation. Il demeure un moyen efficace d'identifier rapidement les acteurs du territoire.

Par ailleurs, le réseau permet d'avancer collectivement sur ces questions. Les sujets liés à l'égalité et aux discriminations, peuvent apparaître comme sensibles et donc rendre complexe la mobilisation des acteurs. Ainsi, une mobilisation accrue et un portage collectif permettent aux acteurs engagés de poursuivre leur démarche avec le sentiment d'être soutenus.

2. Une sensibilisation nécessaire par le biais des formations

S'il est important de réunir les entreprises et dirigeant.e.s impliqué.e.s sur ces questions, il semble tout aussi important de sensibiliser les autres acteurs du territoire. En effet, au sein d'une entreprise

⁵ 8^{ème} baromètre DDD/OIT de perception des discriminations dans l'emploi, IFOP, 2014

ou d'une structure publique, l'ensemble des salarié.e.s doit être sensibilisé et formé sur ces questions. La formation permet de pallier le manque de connaissance sur ces questions (Exemple : confusion entre les mots discrimination et racisme, ou encore entre les mots égalité, diversité et mixité). Former permet alors de sensibiliser et d'amener chaque acteur à réfléchir à ses propres pratiques.

Ainsi, la formation des acteurs facilite la mobilisation puisqu'elle éveille les consciences et favorise un engagement professionnel.

Durant cet atelier, l'ensemble des participant.e.s a tenu à mettre en avant l'importance de la formation dans **l'ensemble** des secteurs, y compris celui de l'éducation.

Initiative inspirante : La formation de près de 90 agents au sein de la collectivité d'Hazebrouck

Un plan de formation autour de la lutte contre les discriminations a été mis en place à la mairie de Hazebrouck. Il a permis de former près de 90 agents de la collectivité autour des 25 critères de discriminations et a été le moyen d'initier des changements dans les pratiques des agents. Tous les services ont été concernés pour avoir une approche transversale. De cette manière, le service des ressources humaines a également été formé.

L'engagement de la ville sur le sujet des discriminations s'inscrit également dans son action « discrimouton » initiée en 2017, où une transhumance a été organisée en plein cœur du centre-ville afin de sensibiliser l'ensemble de la population aux 25 critères de discrimination. Elle a été le moyen de faciliter les échanges entre habitant.e.s et ambassadeur.ices de la lutte contre les discriminations.

3. Les labels : véritables incitateurs

Les labels « Diversité et Egalité » visent à valoriser l'engagement de structures telles que les entreprises, les associations ou encore les collectivités territoriales. S'ils récompensent l'exemplarité des pratiques de certaines structures autour de ces thématiques, ils constituent avant tout une démarche exigeante de transformation des pratiques.

✓ Le label Diversité

Ce label⁶ créé par l'Etat en 2008 vise à reconnaître l'engagement effectif, volontaire et durable d'un organisme pour prévenir les discriminations et promouvoir la diversité dans le cadre de la gestion de ses ressources humaines (recrutement, intégration, gestion des carrières...) tout en prenant en compte son contexte d'intervention (ancrage territorial, relations fournisseurs, clients, usagers). Ce label s'intéresse à la diversité sous toutes ses expressions, au travers des 25 critères de discrimination définis par la loi.

Afin de l'obtenir, une candidature est à déposer auprès de l'Afnor, qui contrôle l'engagement de l'entreprise et les réalisations. Aujourd'hui, plus de 350 entreprises publiques et privées sont labellisées, soient près de 930 000 salarié.e.s et/ou agents couvert.e.s.

⁶ <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/label-diversite>



Actes de la journée régionale « Discriminations et égalité entre les femmes et les hommes »

✓ **Le label Egalité Professionnelle**

Label⁷ créé en 2005, il vise à mettre en avant les structures novatrices dans leur approche entre les femmes et les hommes. Il est décerné à toute entreprise, association ou administration, quelle que soit sa taille ou son activité.

De la même manière que le label Diversité, un dossier de labellisation est à remplir, son évaluation se fait sur plusieurs critères :

- ✓ Les actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle,
- ✓ La gestion des ressources humaines et le management,
- ✓ L'accompagnement de la parentalité dans le cadre professionnel.

Aujourd'hui, près de 750 000 salarié.e.s travaillent au sein d'entreprises ou d'administrations concernées par ce label.

✓ **Le label Alliance : l'alliance du label Diversité et Egalité Professionnelle**

Le label « Alliance »⁸ est un label combinant les labels « Diversité » et « Egalité Professionnelle ». Il permet de mettre en avant l'engagement de la structure autour des thèmes de l'égalité et des discriminations, tout en permettant de simplifier la demande de labellisation.

Lors de cet atelier, les participant.e.s ont mis en avant la nécessaire exemplarité de l'emploi public sur ces questions. En effet, une des manières de montrer l'engagement des villes sur ces questions est de mettre en avant des pratiques exemplaires dans les administrations, à tous les niveaux : des agents d'accueil aux services des ressources humaines.

Quels freins identifiés ?

- ✓ Les freins techniques : un obstacle à lever

Pour renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes, il convient de lever certains freins techniques. En effet, certains domaines d'activité, comme le bâtiment ou les espaces verts, recrutent encore majoritairement des hommes et les bases de vie ne sont généralement pas adaptées à la mixité (vestiaires ou toilettes masculins). Il faut donc convaincre l'entreprise de faire des travaux afin de pouvoir accueillir des femmes, ce qui comporte de prime abord un surcoût pour l'entreprise.

- ✓ L'évaluation :

L'évaluation des actions mises en place dans le cadre de la lutte contre les discriminations et pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes est aujourd'hui un véritable enjeu dans le domaine de l'emploi. En effet, il existe une vraie difficulté à évaluer les impacts des actions menées, et donc à pouvoir valoriser leurs effets. Cette difficulté produit un réel frein, puisqu'il est difficile de pouvoir convaincre les structures de l'intérêt et de l'utilité de ces actions menées sans résultats tangibles. Toutefois, l'égalité femme-homme déclarée grande cause du quinquennat instaure un certain nombre de dispositions législatives permettant en outre une meilleure évaluation. Notamment, l'obligation

⁷ <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/dossiers/egalite-professionnelle/legalite-un-objectif-partage/le-label-egalite/>

⁸ <https://certification.afnor.org/ressources-humaines/alliance-label-diversite-label-egalite-professionnelle>

de publication de la note de l'Index de l'égalité femmes-hommes pour les entreprises d'au moins 1000 salariés dès le 1er mars 2019, celles d'au moins 250 salariés à compter du 1er septembre ; celles d'au moins 50 salariés au 1er mars 2020. À terme, chaque année avant le 1er mars les entreprises devront ainsi publier sur leur site internet la note globale de l'Index de l'égalité femmes-hommes.

Aussi, la note technique du 7 aout 2019 qui complète l'instruction du 7 mars 2019 relative aux orientations et moyens d'intervention de la politique de la ville, initie une nouvelle étape dans la mise en place d'une démarche intégrée, en prévoyant l'expérimentation de la mise en place d'un budget intégrant l'égalité (BIE) dans la programmation des crédits, dès l'exercice 2020⁹.

2. La santé

Si les discriminations dans le domaine de la santé concernent l'ensemble des citoyen.ne.s, plusieurs rapports ont pu montrer que les habitant.e.s des QPV ne bénéficient pas d'un égal accès aux soins¹⁰. Par ailleurs, 1 femme sur 4 dans les QPV déclare avoir renoncé aux soins pour des raisons monétaires. Il semble donc important de pouvoir mobiliser les acteurs de la santé sur ces questions afin de pouvoir garantir une égalité d'accès.

Le guide « Vers plus d'égalité en santé », Alexis Moreau, Directeur adjoint de « Migrations Santé Alsace »

Ce guide sensibilise et outille les professionnel.le.s et les bénévoles exerçant dans des structures sanitaires, sociales et médico-sociales en France afin de prévenir et lutter contre les discriminations. Il est pensé de manière à favoriser la réflexion des lecteur.rice.s autour de l'accueil de la diversité des publics, de l'adaptation et de la qualité de la prise en charge, du respect des principes déontologiques et de la lutte contre les inégalités sociales de santé.

Il peut être difficile d'admettre l'existence de discriminations dans le domaine de la santé, pourtant toutes les personnes interrogées pour la rédaction de ce guide pointent des dysfonctionnements dans le système de santé, un défaut de prise en charge ou un abaissement de la qualité des soins. Ainsi, ce guide, né de la réflexion menée par l'association « Migrations Santé Alsace », en partenariat avec l'Observatoire Régional de l'Intégration et la Ville (ORIV) permet de rassembler les constats, réflexions, ou exemples recueillis au fil des rencontres et des échanges.

Il se donne plusieurs objectifs :

- ✓ Sensibiliser aux discriminations vécues par les usager.ère.s dans le domaine de la santé,
- ✓ Apporter des éléments de compréhension et d'analyse,
- ✓ Présenter des pistes opérationnelles pour outiller les professionnels.les et ainsi prévenir et lutter contre les discriminations dans leurs pratiques au quotidien.

⁹ <http://www.irev.fr/actualites-0/une-note-technique-prone-l'experimentation-de-budgets-integrant-egalite-entre-les>

¹⁰ http://www.ville.gouv.fr/IMG/pdf/Documents_01_2009_cle2112ab.pdf

Ce guide est scindé en trois parties : comprendre, analyser et agir. Pour plus d'informations : https://www.migrationsante.org/wp-content/uploads/2019/05/GUIDE_VERS-PLUS-D-EGALITE-EN-SANTE_WEB_INTERACTIF.pdf

Comment réussir à convaincre de l'existence de discriminations au sein du domaine de la santé, de manière à pouvoir par la suite mobiliser et agir ?

✓ **Objectiver pour convaincre**

Si la production de données concernant les discriminations dans le domaine de la santé est déjà complexe à obtenir, le cadre déontologique accentue cette complexité. Si les représentations de certain.e.s professionnel.les peuvent engendrer des discriminations, le système de santé semble lui-même vecteur de discriminations. Il peut s'agir du fonctionnement des équipes, des établissements et de manière plus générale des politiques de santé régionales et nationales (rapport asymétrique entre professionnel.les de santé et patients, une prise en compte de ces problématiques hétérogènes selon les équipes et les établissements, le recours insuffisant à l'interprétariat professionnel, etc.). Ces discriminations que l'on peut qualifier de systémiques restent difficiles à prouver et à objectiver. Pourtant, cela peut engendrer des conséquences pour les patient.e.s et dégrader leur état lorsqu'il y a des retards de soins et/ou des renoncements. Ainsi, il semble primordial aujourd'hui d'objectiver ces situations et révéler leurs existences. Il s'agit d'une étape indispensable pour transformer les pratiques professionnelles.

L'objectivation, par quels biais ? Idées inspirantes issues de l'atelier :

✓ **La production de guides :**

- Des guides du type de celui produit par « Migrations Santé Alsace »¹¹ afin de mettre en avant des données, témoignages et initiatives ;
- Guide de l'usager du Défenseur des Droits qui peut constituer un premier étayage.

✓ **La sensibilisation et la formation :**

- Des actions de sensibilisations et de formations pour mobiliser l'ensemble des professionnel.les sur ces questions mais aussi renforcer la capacité des professionnels à accueillir la parole des victimes. En effet, il est important de garder en mémoire la différence entre la discrimination et le sentiment d'être discriminé.e de manière à ne pas émettre de suite un jugement amenant la victime vers un repli. Intégrer dans ces formations un volet analytique permettant à chaque professionnel.le de faire un retour réflexif de ses propres pratiques apparaît comme un élément déterminant.
- Une sensibilisation des usager.ère.s peut également être intéressante, par exemple en s'appuyant sur les maisons de santé (cf. retour d'expérience dans le Guide de Migrations santé Alsace).
- Distinguer ce qui relève de pratiques discriminatoires de ce qui relève de difficultés d'accès aux droits.

Pour autant, peu de moyens sont dédiés à ce type d'actions dans le domaine de la santé, il est donc difficile de monter des projets ambitieux avec de réels impacts.

¹¹ <https://www.migrationsante.org/2019/05/10/vers-plus-degalite-en-sante/>

- ✓ Qui mobiliser sur ces questions ?
 - L'Ordre des médecins
 - L'Agence Régionale de la Santé (ARS)
 - La CAF
 - Les villes et les EPCI
 - Les collectifs de citoyen.ne.s

L'expérience du Groupe de travail de la Métropole Européenne de Lille montre qu'il est possible de mobiliser différents partenaires aux côtés des habitants.

3. Le logement

Former les professionnels pour prévenir le risque de discrimination dans le logement, Jean-Luc Vandestienne, chargé de mission à l'Union Régionale pour l'Habitat.

Dans le domaine du logement, les discriminations sont difficiles à démontrer, puisqu'elles sont souvent confondues avec les inégalités sociales. Concernant le logement privé, les études basées pour la plupart sur des testings démontrent l'existence réelle de discriminations. Dans le logement social, les études mettent principalement en avant des discriminations indirectes et systémiques. De plus, les objectifs de mixité sociale prévues par différentes lois mettent en tension les processus de sélection des locataires souvent considérés comme opaques.

Dans cet atelier, il a principalement été question des discriminations dans le logement social, et des différents leviers permettant d'éviter de reproduire des schémas et des comportements discriminatoires.

L'importance du travail partenarial

Dans le cadre de l'élaboration du plan territorial de lutte contre les discriminations de la Métropole Européenne de Lille, un partenariat a été mis en place avec des étudiants de l'Université de Lille afin de produire un travail autour des discriminations dans l'accès au logement. L'étude, étayée par des entretiens et des observations participantes, a montré qu'il était difficile de prouver la discrimination dans le cadre d'une recherche de logement, et qu'au-delà de la difficulté de la preuve, peu de personnes disposaient de connaissances suffisantes pour caractériser la ou les situation(s) comme discriminante (s).

La formation : étape nécessaire pour lutter contre les discriminations

Les résultats de cette étude ont conduit l'URH à mener une réflexion autour de ces thématiques. Il est alors apparu comme nécessaire d'agir par le biais de formation. Ainsi, l'URH, en partenariat avec l'IREV, a mis en place deux journées de formation pour une vingtaine de professionnels (bailleurs sociaux, services logement/habitat et politique de la ville des collectivités, services de l'Etat). Ces deux jours ont permis de travailler sur les définitions et sur la distinction entre les différents concepts. Ce fut également un moyen de sensibiliser les participant.e.s aux discriminations systémiques repérées dans le champ du logement social. Par ce biais, les participant.e.s ont pu interroger et situer

leurs pratiques quotidiennes. Cet exercice a été enrichissant puisque plusieurs participant.e.s ont pu déterminer certaines de leurs conduites comme discriminantes, sans en avoir à l'origine conscience.

Cette formation a également été un moyen pour les participants d'échanger avec un juriste et le délégué du Défenseur des Droits. L'Association Villeurbannaise pour le Droit au Logement¹² engagée sur ces questions est également intervenue pour présenter ses actions et inspirer les différents participants.

Renforcer la transparence des systèmes d'attribution

Les systèmes d'attribution sont souvent considérés comme opaques. Cette incompréhension est sans doute renforcée par l'instauration de quotas visant la mixité sociale. Ces temps d'échanges ont été un moyen de revenir sur la notion de mixité sociale et ses conséquences sur l'attribution des logements qui peuvent engendrer des situations discriminantes. La nécessité est donc aujourd'hui de prendre conscience des effets néfastes des politiques visant la mixité sociale et prendre en considération les objectifs prévus par les différentes lois, de manière à faire un travail réflexif et éviter la production de discriminations.

La loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine de 2014, la loi Alur de 2017, la loi égalité et citoyenneté de 2017, ainsi que la loi Elan de 2018 ont permis de clarifier les rôles et responsabilités de chacun et visent à plus de transparence dans les méthodes d'attribution. L'expérimentation de la commission anonyme où les candidatures pour les logements sociaux se font donc de manière anonyme, afin de s'affranchir des caractéristiques personnelles, apparaît comme une solution intéressante.

Au-delà de ces process, c'est parfois l'ensemble des politiques du logement qu'il convient d'interroger : politiques des loyers, non-accès au logement social pour les plus précaires qui se tournent vers les marchands de sommeil, manque de logement etc.

La nécessité de mettre les habitants au centre

Cet atelier a également été un moyen de rappeler que l'ensemble des actions menées devaient toujours se faire en faveur des habitant.e.s et, autant que possible, avec eux. En effet, si les méthodes d'attribution semblent si opaques, c'est notamment parce que les usager.ère.s n'ont pas connaissance des différentes étapes et méthodologie utilisées pour attribuer. Il semble aujourd'hui nécessaire d'associer les usager.ère.s dans les différentes actions et projets. En effet, concevoir des projets et des actions pour les habitant.e.s, sans qu'ils y soient associé.e.s, minimise voire ne tient pas compte des avis, usages et expertises des habitants.

« Ce qui se fait pour moi, mais sans moi, est contre moi »

Il est donc important de placer les usager.ère.s au centre des prises de décision et de favoriser l'explication afin de s'éloigner des pratiques opaques observées dans le champ du logement social. Expliquer permet d'engager un dialogue et par la même de convaincre de la plus-value des actions et des bénéfices potentiels pour les usagers.

¹² <https://www.avdl.fr/>

De ce fait, il semble important d'outiller les demandeurs. L'atelier a d'ailleurs mis en avant la nécessaire participation citoyenne dans les futurs plans territoriaux. La MEL, par exemple, s'est engagée dans l'outillage des demandeurs, par le biais de la production d'une vidéo intitulée « Bien logé, bien informé », disponible sur le site de la MEL¹³. Cependant, cet outil bien qu'intéressant comporte quelques limites et notamment celle liée à la fracture numérique.



Atelier 3 : Approche intégrée de l'égalité femmes-hommes dans les contrats de ville : comment favoriser une meilleure prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les contrats de ville ?

Qu'est-ce que l'approche intégrée ?

L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes consiste à élaborer des politiques en se demandant à chaque étape en quoi ces politiques auront un impact direct ou indirect sur la situation et les conditions de vie **des femmes et des hommes ainsi que sur la réduction ou l'augmentation des inégalités entre les femmes et les hommes.**

- 1. Une prise en compte par le biais d'actions correctrices, témoignages de Maleka Dilmi, Consultante Egalité au CORIF, Ratiba Mokri, association chez Djouheur et Matthieu Guittet, chef de projet Territoire, Mairie de quartier de Fives, Ville de Lille.**

Le Contrat de Ville peut contribuer à financer des actions favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes.

Initiative inspirante : Le projet RESEAU (Réfléchir, Elaborer des Solutions plus Egalitaires et Agir Utilement) dans le quartier

Ce projet a pour but d'insérer les femmes professionnellement et socialement et se présente comme une action préalable à l'entrée ou favorable au maintien dans les dispositifs de droit commun en matière d'emploi et de formation professionnelle. Ce projet vise à impulser une dynamique favorisant l'insertion sociale, culturelle et professionnelle des femmes.

Par quels biais ?

Ce projet s'appuie à l'origine sur une action de relogement de plusieurs femmes. L'objectif est d'accompagner les femmes dans le processus de relogement avec une approche globale, sur le plan personnel et professionnel.

La durée maximale prévue pour l'accompagnement des participantes était de 46 heures réparties entre 4 à 8 mois. Des ateliers collectifs ont été mis en place grâce auxquels des sorties dans leur quartier ont été organisées, en particulier des marches exploratoires dans les quartiers concernés, permettant

¹³ <http://parcsactivites-lilllemetropole.fr/sites/lmcu/mel/services/habitat-logement/logement-social--bien-informe-bi.html>



Actes de la journée régionale « Discriminations et égalité entre les femmes et les hommes » d'éclairer la question du genre dans les espaces publics. En parallèle, des ateliers individuels ont permis de répondre aux préoccupations personnelles d'ordre social (divorce, endettement, problèmes de santé, etc.) ou d'ordre professionnel (définition du projet professionnel, formation, entretiens, etc.)

Les femmes ont également travaillé les freins à l'emploi, les difficultés administratives, ainsi que la garde d'enfant avec le guide «*Repère - Accompagner les femmes sur leur parcours d'insertion professionnelle*» et avec le journal de bord Winkit (savoir-faire et apprentissages mis à l'écrit par chaque participante au jour le jour, à l'instar d'un journal intime que les femmes ont gardé).

Enfin, des ateliers informatiques ont été mis en place afin de travailler sur leur projet professionnel et l'accès aux différentes formations. Pour certaines d'entre elles, ces ateliers ont permis de créer leur espace Pôle Emploi, de rédiger des courriers ainsi que leur CV.

Quels résultats ?

30 femmes reçues dans le cadre de l'action dont 17 issues de quartiers prioritaires :

- 6 femmes ayant trouvé un emploi
- 9 femmes en formation
- 10 en cours de recherche d'emploi

La mise en place d'actions innovantes dans le cadre du Contrat de Ville

Les financements liés au Contrat de Ville doivent permettre d'aller plus loin que la proposition d'ateliers basés sur la couture ou la cuisine, même si l'ensemble des participant.e.s de l'atelier a tenu à rappeler l'importance de ce type d'ateliers pour les femmes isolées. Cependant, favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes amène à devoir, aujourd'hui, penser, concevoir et mettre en œuvre des actions ambitieuses, transversales, favorisant un accompagnement global auprès des femmes des quartiers, à l'instar du projet « RESEAU ».

Miser sur des actions partenariales

En effet, le partenariat permet la mise en œuvre d'actions plus ambitieuses et plus globales. Il est important de pouvoir fédérer les principaux partenaires du Contrat de Ville afin de penser à des actions communes autour de ces questions. S'agissant de l'action « RESEAU », plusieurs thématiques étaient traitées : le logement, la pauvreté, les familles monoparentales, le chômage, etc. Ainsi, cette action s'est construite avec la collectivité, l'EPCI représenté par la MEL ainsi qu'un bailleur social. L'égalité entre les femmes et les hommes étant une thématique transversale, il est important que cette transversalité se retrouve également chez les porteurs d'actions.

Des actions pour lever les freins

Cette journée a été l'occasion de mettre en avant le cumul de freins auxquels sont confrontées les femmes résidant en quartiers prioritaires. Les actions mises en place dans le cadre de la Politique de la Ville doivent se donner pour ambition de lever ces freins.

Cependant, lever les freins est une démarche à long terme. Avant la mise en place de l'action « RESEAU » dans le quartier, des rencontres à domicile ont été organisées afin de créer des liens de confiance avec les participantes. Cette action est ainsi à envisager dans son ensemble, soit 4 ans

avant la fin des relogements et du travail de prise en charge des habitant.e.s, afin de pouvoir se rendre compte des difficultés qui sont les leurs.

Le temps consacré au projet permet avant tout d'instaurer des échanges stables, réguliers avec les habitant.e.s, susceptibles d'améliorer la compréhension des problématiques. Ainsi les refus de relogement, perçus par les technicien.ne.s, comme un souhait de rester entre communautés ont trouvé leur explication à travers un argumentaire en faveur de l'entraide entre les femmes du quartier en particulier, le réseau de femmes créé pour faciliter notamment la garde d'enfants.

Ainsi, la mise en place d'actions durables semblent être une des clés de réussite si l'on s'attache au nombre de sorties « positives ». Le soutien financier pluriannuels semble indispensable pour capter un public féminin, favoriser les liens sociaux et créer des liens de confiance permettant la mise en place d'actions structurées.

Des actions permettant de déconstruire certains stéréotypes

Ces actions doivent également contribuer à lever certains stéréotypes créés par la société, parfois même intégrés chez les femmes. Ainsi, des actions permettant de travailler sur la représentation des métiers et ses répartitions genrées notamment, peuvent être intéressantes. Ceci peut contribuer à dépasser une orientation subie favorisée par des attendus sociaux et ouvrir par ce biais les perspectives professionnelles. Il s'agit ici de pouvoir « casser les représentations des femmes qui, elles-mêmes, s'interdisent des métiers ».

Initiative inspirante : L'association Chez Djouheur de Fives, Lille

En 2018, l'association chez Djouheur a ouvert ses portes. Elle est un lieu d'accueil, un café, un salon de thé, un lieu d'exposition et un lieu de vie ouvert aux femmes du quartier de Fives. L'association intervient sur la thématique de l'égalité entre les femmes et les hommes via la mise en place d'activités artisanales, créatrices et artistiques. Ces activités avec et pour les habitantes de Fives contribuent au développement du lien social et mettent en action les publics accueillis vers des projets favorisant la confiance et le retour à l'emploi. Elle accorde un grand intérêt à l'art comme moyen d'expression.

Activités culturelles et artistiques ou comment penser la place de la femme dans le quartier ?

Cet atelier a permis de mettre en évidence l'un des enjeux qui est de permettre aux femmes de retrouver une place dans des quartiers où l'espace semble souvent investi par les hommes. Pour cela, favoriser des lieux d'accueil et d'ouverture permettant aux femmes de se retrouver et d'échanger est primordial. Au-delà d'un lieu d'échanges, ces espaces doivent permettre à ces femmes de participer à la vie de la Cité, notamment par le biais d'activités culturelles et artistiques. Pour cela, l'association « chez Djouheur » a souhaité mettre en avant l'art et la culture, avec le souci de la rendre accessible à toutes et à tous.

Cependant, si l'objet de l'association est innovant, il reste néanmoins un défi de taille : faire venir les femmes dans ces structures. En effet, l'une des difficultés est de pouvoir attirer les femmes. Cette démarche semble se construire sur le long terme par le biais du bouche-à-oreille et d'évènements organisés afin de faire connaître le lieu. Il faut avant tout aller à la rencontre des femmes, les rassurer, et privilégier l'écoute.

Les défis et enjeux :

La recherche de financements :

Les projets favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes sont souvent ambitieux, et nécessitent de multiples financements, indispensables à l'investissement des associations. Cependant, durant cet atelier, beaucoup de participant.e.s ont mis en évidence à la fois la difficulté de trouver les moyens financiers suffisants mais également la difficulté à satisfaire aux exigences administratives sans parfois bénéficier d'une ingénierie suffisante et qualifiée.

L'évaluation :

Le second enjeu mis en exergue est celui de l'évaluation. Reconnue aujourd'hui indispensable à l'amélioration des pratiques professionnelles, elle reste pour autant très difficile à mettre en place de façon constructive. Il semble important d'outiller les acteurs, porteurs de projet à cibler ce qu'ils souhaitent évaluer, sur la base d'indicateurs susceptibles de rendre visibles les impacts des actions impulsées.¹⁴

2- Une prise en compte globale : la démarche intégrée

Au-delà des actions correctrices, l'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le Contrat de Ville semble être aujourd'hui la manière la plus à même de répondre aux enjeux liés à cette thématique.

La démarche de Valenciennes Métropole : Intégrer les enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les projets du Contrat de Ville, Chloé Ollivier, Chargée de mission Contrat de Ville, Valenciennes Métropole

Valenciennes Métropole a décidé de concentrer ses efforts pour faire de l'égalité entre les femmes et les hommes l'une des priorités transversales majeures du Contrat de Ville. Depuis 2018, une démarche a été mise en place avec l'appui du cabinet Egaé, elle est composée de trois étapes : sensibiliser, intégrer et mesurer.

1. Sensibiliser

Des ateliers ont été mis en place, pour les porteur.euse.s de projet, afin de faciliter l'introduction de la notion dans les projets, puis pour les instructeur.rice.s afin de renforcer leur accompagnement sur cette thématique.

2. Intégrer l'enjeu de l'égalité

Un outil a été imaginé au fil des ateliers de sensibilisation. Il se veut très pratique, en étant à la fois une ressource directement accessible par les porteur.euse.s de projet, mais aussi pour l'accompagnement des instructeur.rice.s vers les porteur.euse.s.

Cet outil prend la forme d'un tableau qui présente chaque étape de la construction d'un projet et met en évidence une série de questions permettant d'intégrer au mieux l'égalité dans chaque projet.

¹⁴ <http://www.onpv.fr/evaluation-des-contrats-de-ville>

3. Mesurer

Les partenaires se sont accordés sur l'utilisation d'un système de mesure cherchant à identifier par le biais de marqueurs (Classification OCDE) si le projet :

- ✓ est dédié à la promotion de l'égalité,
- ✓ intègre l'égalité de façon transversale,
- ✓ n'intègre pas l'égalité de façon transversale.

Pour attribuer ces marqueurs, trois critères ont été définis :

- ✓ Le projet contient un diagnostic sexué (quantitatif ou qualitatif),
- ✓ Le projet prévoit des éléments pour permettre une participation équilibrée des femmes et des hommes,
- ✓ Le projet prévoit des indicateurs d'évaluation sexués.

Démarche intégrée : quelques éléments de méthode partagée

Lors de cet atelier, plusieurs éléments jalonnant la mise en place d'une démarche intégrée ont été mis en avant :

- ✓ L'importance du diagnostic préalable

Une démarche intégrée demande au préalable d'établir un diagnostic, avec des données chiffrées concernant la thématique permettant de caractériser un territoire. Aussi, il est important de connaître la réalité des inégalités entre les femmes et les hommes dans les QPV afin de définir les objectifs liés à cette thématique dans le Contrat de Ville. Le SIG ville (CGET) met à disposition des données sexuées pour faciliter l'élaboration de ces diagnostics.

Au-delà des données quantitatives, le diagnostic peut également se faire par le biais de marches exploratoires faites avec les femmes. Elles permettent de prendre conscience de la manière dont les femmes s'approprient l'espace public et de la manière dont la conception de l'espace public peut parfois favoriser l'usage masculin. Les données récoltées durant ces marches exploratoires forment ainsi une base solide pour un diagnostic.

- ✓ L'importance de la formation

Dans le cadre d'une démarche intégrée, la formation et la sensibilisation de l'ensemble des professionnels semblent indispensables. À ce titre, dans le Pas-de-Calais, des formations ont notamment été menées à destination des référent.e.s « Politique de la Ville ». De la même manière, une formation CNFPT à destination des collectivités de plus de 20 000 habitants a été organisée afin de les aider à évaluer la mise en œuvre des projets au regard du principe de l'égalité.

Au-delà de la formation, il est important pour l'ensemble des collectivités d'être guidées dans ces démarches et de se sentir soutenues. Pour cela, des kits méthodologiques¹⁵ et guides pratiques peuvent constituer un appui intéressant dans la mise en place de bonnes pratiques.

- ✓ L'évaluation : un enjeu pour pérenniser et diffuser

Il est aujourd'hui important de pouvoir évaluer les effets de cette démarche. S'il est trop tôt pour connaître les effets de la démarche initiée par Valenciennes Métropole, il semble important de pouvoir l'évaluer sur le long terme afin de déterminer les changements produits et pouvoir convaincre de son efficacité dans la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes. La mise en avant des effets pourra à terme, permettre la diffusion de ce type d'approche, dans la lutte contre les inégalités et toutes formes de discriminations. En effet, si ces démarches intégrées semblent pour l'instant plus développées concernant la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, une approche similaire est recommandée pour lutter contre les discriminations.



Atelier 4 : Une dynamique par et pour les habitants

Les citoyen.nes sont les premier.ère.s concerné.e.s par les questions d'égalité et de discriminations, ils.elles sont donc les plus à même d'en parler. Conformément au cadre de la Politique de la Ville, il s'agit non seulement de les envisager comme bénéficiaires des politiques et projets mis en place mais également acteurs principaux dans la gouvernance des projets, actions et évènements initiés. La loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine met par ailleurs en avant la notion de co-construction, autrement dit, **comment la mobilisation citoyenne peut-elle être un levier pour la co-construction de l'action locale dans les politiques de prévention et de lutte contre les discriminations ?**

1. Les citoyen.ne.s : Premier.ère.s concerné.e.s

*Avec : Marie-Chantal Zingiro du Collectif « kifkif » de Lille,
Nathalie Flaszenski, Secrétaire générale, Conseil Départemental de l'accès au droit du Nord
Muriel Briffeuil, greffière coordonnatrice des maisons de justice et du droit de Roubaix et de Tourcoing*

Par le biais de leur parcours, les citoyen.ne.s semblent les plus aptes à parler des discriminations, de leurs effets et de leurs conséquences. Dans un premier temps, il semble important de pouvoir les accueillir et les accompagner dans ce processus.

- Des structures d'écoute et d'accueil

Il existe deux types de structures vers qui les personnes discriminées peuvent se tourner. Dans un premier temps, les structures associatives locales représentent des structures relais, d'écoute et d'accompagnement. Au-delà de ces missions, elles ont aussi pour objectif, si c'est le souhait de la personne accompagnée, de rediriger vers des structures institutionnelles permettant d'obtenir une réponse sur le plan juridique.

¹⁵ <https://www.collectiviteslocales.gouv.fr/files/files/egaliteprofessionnellehemmesfemmes.pdf>

Les structures présentées lors de cet atelier :

Le collectif « kifkif » : collectif tourné vers des actions de prévention et de lutte contre les discriminations, porté par « Iris Formation ». Il accompagne les victimes, les écoute, et forme des groupes de paroles permettant l'échange d'expériences.

Le Conseil Départemental de l'Accès au Droit du Nord : présidé par le Président du Tribunal de Grande Instance de Lille, sa mission est de définir et de mettre en place la politique d'accès au droit dans le département, il coordonne les maisons de justice et les points d'accès au droit.

La maison de justice et du droit de Roubaix et de Tourcoing : structures qui mènent des permanences gratuites et confidentielles. Elles permettent un accès au droit pour tous, en mettant notamment à disposition un.e conciliateur.rice de justice ou encore un.e écrivain.e public.

L'Association pour la Justice, l'Accueil et la Réinsertion (AJAR) : Située à Maubeuge et Valenciennes accueille toutes les victimes, dont celles liées aux discriminations. Elle permet l'écoute, l'information juridique, la prise en charge psychologique gratuite et l'orientation vers le réseau de partenaires. Cette structure a également accès au logiciel Cassiopé permettant aux victimes d'être informées sur l'avancée de leur plainte

- Quels freins à l'accueil ?

Lors de cet atelier, le principal frein mis en avant demeure le nombre de plaintes pour discrimination recueillies et enregistrées. Ces chiffres révèlent ainsi une faible proportion de délits avec pour conséquence la minimisation de ce phénomène. Si cette journée a mis en avant l'existence réelle des discriminations, les victimes se tournent rarement vers la justice, afin de trouver une réponse. Cela peut s'expliquer notamment par la crainte pour la victime de ne pas être entendue et prise au sérieux lorsque la preuve n'est pas si tangible. Relater des faits perçus comme traumatisants semble également rebuter les victimes à entreprendre des démarches judiciaires. Le traitement des dossiers par les autorités judiciaires relativement long empêche la victime de bénéficier d'une réparation, ceci peut dissuader. Enfin, l'un des freins à la prise de parole reste celui de la crainte d'être jugé. L'accueil de la parole est important, il demande notamment aux professionnel.le.s de l'écoute, d'être formé.e.s, afin de recueillir sans forme de jugement les propos.

2. *La formation : une prise de conscience et un premier pas vers la mobilisation*

S'il a souvent été question de la formation des professionnel.le.s au sein des autres ateliers, il est aussi question de la formation des citoyen.ne.s eux-mêmes, qui permet de les sensibiliser directement à ces questions.

Initiative inspirante : Formations de 2014 à 2019 organisées par le Centre Social « Basse Masure » à Roubaix.

Au sein du quartier où est situé le Centre Social, de nombreux citoyens (notamment les allocataires RSA et habitants en recherche d'emploi) se disaient discriminé.e.s. L'enjeu était donc de mener une action citoyenne dans ce quartier sur ces sujets.

Il s'agissait alors d'expliquer ce qu'était une discrimination et d'apporter une lecture juridique et sociologique tout en permettant aux habitant.e.s d'échanger sur leur vécu, Ces temps collectifs ont permis de donner du sens à ces échanges souvent bouleversants.

Il nous a semblé primordial de mettre en exergue l'importance de la participation citoyenne des habitants, s'inscrivant ainsi sur des projets, des actions les concernant directement, autour des sujets sociétaux les préoccupant. En effet, selon nous, un centre social est avant tout un outil de travail au service des habitants et notre rôle est d'accompagner les habitants sur des projets divers.

Le centre social a organisé chaque année en moyenne 10 ateliers avec le groupe « pilote » composé de quatre femmes âgées de 20 à 45 ans et de six hommes âgés de 20 à 50 ans, Le groupe « pilote » habitants du quartier du « Cul de Four » s'est investi et s'est approprié le projet, en participant aux réunions de préparations des ateliers, en mobilisant les publics, en communiquant les informations via les réseaux sociaux, radio locale, flyers, affichages, les écoles etc.

Nous encourageons les initiatives citoyennes dans les quartiers populaires car elles permettent une prise de conscience collective et de devenir acteur, citoyen, Notre ambition est bien de développer au plus tôt l'apprentissage de l'expression citoyenne sous toutes ces formes en s'appuyant sur un cadre partagé, les valeurs de la République.

Ainsi, un premier atelier intitulé « Valeurs de la République et Laïcité » a été organisé, notamment avec les primo-arrivant.e.s du quartier venus principalement de Syrie, Tchétchénie et d'Irak qui n'avaient pas forcément une vision précise de ce qu'est la laïcité en France. Réalisé avec l'appui d'un juriste, cet atelier a concerné près de 300 personnes de 2016 à 2017. La formation s'est ouverte également aux professionnels, souhaitant se former également avec les habitants. Un livret pédagogique a été réalisé par le groupe « pilote », permettant une lecture plus simplifiée sur les fondements de la Laïcité, le support est utilisé en atelier d'alphabétisation, il a été distribué aux familles et enfants.

Un second atelier a concerné les discriminations. En trois ans, les 25 critères de discriminations ont été analysés. Cette formation a concerné 600 personnes et a amené à un travail partenarial avec le collectif « kifkif », la Maison du Droit et de la Justice de Roubaix, la Mairie du quartier Nord, le CCAS de Roubaix, le Département du Nord, la Mairie de Roubaix, l'AEP de Roubaix, les centres sociaux de Tourcoing, de Fâches-Thumesnil, Ronchin, la MEL etc. L'expérience fut riche en échanges, elle a permis de débattre.

Les interrogations se sont portées sur la pertinence des 25 critères, À savoir, quelle utilité ? Le cheminement de la plainte...

La mixité des publics a permis de mesurer les souffrances physiques et psychiques des traumatismes exprimés par le public, et notamment leurs impacts sur la santé. Un documentaire a été réalisé avec l'atelier emploi, relevant les témoignages des personnes en recherche d'emploi. Les difficultés observées liées aux discriminations en lien avec les origines et confessions religieuses sont marquantes et soulèvent des questions tangibles sur les parcours et récits de vie liés aux discriminations en France.

Le public était divers, avec une participation presque égale entre les hommes et les femmes, âgés de 17 à 75 ans en moyenne. Ils-elles sont français. es, français. es issu. es de l'immigration.

Les actions ont été organisées sous la forme de conférences interactives, permettant à chaque participant d'interroger le juriste ou le sociologue sur des questions précises. Le travail s'est poursuivi lors des ateliers : Alpha, emploi, pratiques langagière etc. permettant ainsi de reprendre et d'aborder les questions des discriminations sous d'autres formes, via d'autres médias comme celui de la culture.

La perte de confiance auprès des institutions est le challenge le plus représentatif des difficultés repérées auprès des habitants.es lors des conférences et ateliers réalisés. Le travail avec les habitants.es dans les quartiers doit se poursuivre impérativement car les enjeux sont immenses.

Cette mobilisation citoyenne fût lourde et complexe. Les rencontres ont été multiples et valorisées. Les habitants.es se sont mobilisés.ées malgré les contraintes que cela représentait.

- Formation citoyenne ; formation d'ambassadeurs

La formation des citoyen.ne.s constitue un premier levier à leur mobilisation qui leur permet de mettre des mots sur certaines expériences, pour en parler plus facilement y compris avec les habitants du quartier. Le citoyen formé devient ainsi un relais dans le quartier, en capacité de sensibiliser son entourage voire d'acquérir le statut d'écouter.e et de pouvoir orienter en cas de nécessité.

- Connaître pour repérer, dénoncer et dissuader

Former les citoyen.ne.s, c'est former les premières personnes susceptibles d'être discriminées. La formation permet d'informer sur les comportements inégalitaires. Ainsi, l'amélioration des connaissances quant aux droits des citoyens et aux situations ou expériences susceptibles de les bafouer peut permettre aux citoyen.ne.s d'être mieux armé.e.s, d'être en capacité de les dénoncer et d'avoir ainsi un effet dissuasif.

- La formation : une étape vers la mobilisation citoyenne

Former les citoyen.ne.s permet enfin de les sensibiliser aux conséquences des discriminations. La sensibilisation est donc un premier levier permettant de mobiliser les citoyens autour de ces questions, favorisant ainsi la mise en place d'actions citoyennes.

3. *Quels leviers à la mobilisation citoyenne ?*

Initiative inspirante : Le collectif « kifkif » à Lille

Le collectif « kifkif » a mis en place le projet « Paroles de discriminé.e.s », une recherche-action sur les discriminations liées à l'origine, menée par les citoyen.ne.s, premier.ère.s concerné.e.s.

Quelle méthode ?

En 2017, un groupe focus concernant les victimes de discriminations liées à l'origine a été mis en place, afin de mener ce projet d'étude. Ce groupe constitué de personnes bénévoles et victimes de discriminations a alors réalisé l'enquête de terrain et les entretiens. Pour cela, ils ont été formés par un sociologue afin de maîtriser au mieux les notions et d'acquérir certaines connaissances sociologiques.

Actes de la journée régionale « Discriminations et égalité entre les femmes et les hommes »

En 2018, 25 entretiens ont été réalisés puis analysés par les habitants eux-mêmes, avec l'aide du sociologue. Plusieurs thématiques ont alors émergé et constituent une base solide de réflexion. Afin de partager les résultats avec un maximum d'acteurs engagés dans la lutte contre les discriminations et avec les premier.ère.s concerné.e.s, il a été décidé d'organiser un séminaire fermé, préservant le climat de confiance. Ce groupe focus s'est alors engagé dans l'organisation d'un séminaire autour des dégâts invisibles des discriminations liées à l'origine avec pour objectif de sensibiliser les participants aux effets destructeurs du vécu discriminatoire.

En 2019, ce groupe focus continue d'exister, il a permis de faire le bilan de ce séminaire, tout en ayant l'ambition de créer un guide d'accompagnement d'accueil des victimes de discriminations.

- Mettre la discrimination et ses conséquences sur le devant de la scène

La première étape à la mobilisation citoyenne, c'est de communiquer autour de la thématique des discriminations et de l'égalité.

« Il faut amener la question sur le devant de la scène, sur l'espace public ».

Communiquer permet avant tout une prise de conscience. L'exemple de la communication autour des violences sexistes et sexuelles faites aux femmes ou du harcèlement dont elles peuvent être victimes montre que la mise en débat public constitue un levier pour ériger une problématique en priorité nationale. Un travail de communication permettant de sensibiliser le plus grand nombre, soient tous les niveaux et toutes les échelles de la société, constitue ainsi un premier levier.

Pour pouvoir mobiliser l'ensemble des citoyen.ne.s, il faut surtout alerter sur les conséquences de la discrimination pour les victimes. Le séminaire organisé par le collectif « kifkif » a par ailleurs insisté sur trois effets : les effets physiques, les effets psychologiques et les effets sociaux. Il semble nécessaire de rappeler que les discriminations ont des effets directs et dévastateurs sur la santé. Ainsi, la communication de ces effets pervers semble être l'une des premières porte d'entrée permettant une sensibilisation de l'opinion publique.

- Mobiliser par le biais de la relation de confiance

Dans un premier temps, comme le montre l'action mise en place par le collectif « kifkif », il est nécessaire de mobiliser les personnes victimes de discriminations, les plus aptes à parler de ces difficultés. Comme le précise le Collectif :

« Les experts, c'est eux ! »

Cependant, pouvoir mobiliser passe avant tout par l'établissement d'une relation de confiance, acquise et confortée avec le temps. Pour qu'une personne accepte de parler de son parcours de victime, il faut du temps et ceci passe nécessairement par un climat de confiance.

- Réunir tous les publics

Le problème soulevé durant cet atelier a été celui de la difficulté à mobiliser les citoyens et à entretenir une dynamique soutenue. Ainsi, il a été mis en avant l'importance de mobiliser tous les types de public. Dans un premier temps, l'un des leviers permettant la mobilisation est de faire participer la jeunesse, par le biais des conseils de jeunes notamment. Cette dernière permet de sensibiliser dès le plus jeune âge, avec l'ambition de toucher indirectement les parents. Aussi, les personnes plus âgées sont également de réelles ressources afin de mobiliser et de transmettre. Cependant, réunir toutes les catégories d'âges n'est pas une chose aisée et il est nécessaire de pouvoir compter sur des structures fédératrices dont c'est le savoir-faire.

- Impuissance et illégitimité à prendre en compte

Si la mobilisation citoyenne semble aujourd'hui un incontournable permettant une avancée sur ces questions, certains freins doivent être pris en compte. Deux ont été avancés durant cet atelier. En effet, les citoyen.ne.s ne se sentent pas toujours légitimes pour participer à ce type de mobilisation. Les structures de proximité semblent une nouvelle fois les plus à même de fédérer et de permettre la mobilisation de tous. Aussi, cette posture peut être couplée avec le sentiment que la mobilisation citoyenne n'aboutira pas. Force est de constater que de nombreux participants ont mis en avant cette désillusion perceptible chez de nombreux citoyens. S'appuyer sur une volonté politique forte dans la prévention et dans l'accompagnement serait un atout certain pour convaincre les citoyens.

III- Conclusion

Axes transversaux des contrats de ville, la prévention des discriminations et l'égalité entre les femmes et les hommes doivent constituer des enjeux partagés par les différents partenaires et parties prenantes. A l'issue de cette journée riche en échanges d'expériences et réflexions, quatre représentants de ces partenaires ont accepté de témoigner de leurs avancées et perspectives.

Avec la participation de :

- Laurence Zaderatzky du Mouvement associatif des Hauts-de-France
- Marion Duval, cheffe de projet, FACE MEL
- Ingrid Dequin, Déléguée du Préfet
- Nadia Terki, Vice-Présidente, Agglomération Maubeuge Val de Sambre

Comment le mouvement associatif se mobilise autour de la question des discriminations et de l'égalité ?

Constitué d'une grande diversité de têtes de réseaux, le Mouvement Associatif considère la question de l'égalité entre les femmes et les hommes comme un axe stratégique et transversal. Le mouvement a donc engagé un chantier collectif permettant de questionner les pratiques de ses membres. Il en ressort que si l'égalité entre les femmes et les hommes est un atout pour le renouvellement des gouvernances dans la vie associative de même que pour les associations employeuses, un travail considérable reste encore à faire concernant les représentations pour contrer les inégalités et difficultés de leur mobilisation.

Le Mouvement Associatif a donc décidé de s'interroger sur sa prise en compte des inégalités dans l'accueil réalisé au sein des associations fédérées par le mouvement. Ce retour réflexif a permis d'identifier les actions intéressantes mises en place par les associations, mais aussi les pratiques devant évoluer. Afin de soutenir la transformation des pratiques, le Mouvement associatif proposera d'ici la fin 2019 : une plateforme destinée à renforcer la formation des bénévoles ainsi qu'une cartographie identifiant les acteurs engagés ou ressources sur cette thématique d'égalité entre les femmes et les hommes. Soutenue par un comité de pilotage rassemblant notamment la DRDFE, la DRJSCS, la Fédération des centres sociaux, l'URIOPSS, le CORIF, cette démarche doit permettre la mise en réseau des acteurs et renforcer leurs coopérations.

Le domaine de l'emploi est le premier domaine cité par les personnes se sentant victimes de discrimination. Pourtant des entreprises sont engagées, parfois depuis plus de 20 ans, pour lutter contre les discriminations. Quel bilan peut-on tirer des dernières années et quels sont les enjeux pour garantir la mobilisation des entreprises contre les discriminations ?

La Fondation Agir contre l'exclusion, dont les membres sont des entreprises, accompagne en effet les entreprises sur ces sujets depuis plus de 20 ans. Il ne faut pas se cacher que la prise en compte de cet enjeu a pu être soumise à des cycles voire des effets de mode, notamment en raison des aléas de la conjoncture économique. Aujourd'hui le constat est fait d'un réel engagement des entreprises sur ces questions, pleinement intégré à leurs valeurs et leur envie d'apporter, au-delà de l'objectif de leur performance économique, un plus pour le développement de leur territoire d'implantation.

Cet engagement peut se traduire par exemple par du mécénat de compétences, des offres d'emploi et l'ouverture large des recrutements.

Si de nombreuses entreprises se sont formées pour transformer leurs pratiques, la loi Egalité – citoyenneté qui impose désormais aux entreprises de plus de 300 salariés de former les services ressources humaines constitue un nouveau levier. Ainsi, une action récente de formation des services RH de Promod a permis de prendre conscience que cela concerne tous les métiers de l'entreprise (management mais aussi vendeurs) et que cet enjeu nécessite donc la sensibilisation de tous les salariés.

De nombreux dispositifs existent aujourd'hui pour rapprocher en particulier les quartiers politique de la ville et les entreprises (Paqte, stages de 3^{ème}, emplois francs...), les entreprises peuvent avoir du mal à identifier leurs modalités de déploiement. C'est pourquoi elles apprécient de pouvoir s'appuyer sur des facilitateurs ou des interlocuteurs faisant le lien avec l'ensemble des partenaires de la région. Les agglomérations peuvent trouver dans les clubs d'entreprise tels que FACE ou autre réseau un appui indéniable pour faciliter le dialogue.

La lutte contre les discriminations est une priorité transversale de la politique de la ville, quel rôle peuvent jouer les délégué.e.s du Préfet pour répondre à cet enjeu ? Quels sont les leviers à leur disposition ?

Compte tenu de la prégnance du phénomène, le levier de la politique de la Ville ne doit pas être le seul mobilisé pour lutter contre les discriminations, pour autant elle constitue un levier intéressant avec l'élaboration des plans de lutte contre les discriminations dans une logique de co-construction entre les collectivités et l'Etat notamment.

Si l'écriture des plans de lutte contre les discriminations est une première étape, il s'agit ensuite de les faire vivre. L'EPCI a ce rôle de facilitateur ou de pilote, il faut toutefois garder à l'esprit la responsabilité collective sur ces sujets et la nécessité de ne pas avoir une approche segmentée. Aussi à travers la politique de la Ville, il s'agit de s'adresser à l'ensemble des partenaires dans l'objectif d'entraîner un territoire.

Par son approche interministérielle, la politique de la Ville permet d'aller chercher les différents services et interlocuteurs. Ainsi le rôle du délégué du préfet est d'assurer les allers-retours permanents entre les administrations, collègues du droit commun, les services publics et les acteurs de la politique de la ville, en interrogeant la mobilisation de chacun sur ces enjeux.

Il s'agit donc d'installer une dynamique sur un territoire avec les partenaires pour faire vivre ce qui a été mis en place.

Concernant les plans d'action, la lutte contre les discriminations concernant de très nombreux domaines, peut-être serait-il prudent de ne pas être trop ambitieux : se restreindre à quelques enjeux permet de rendre visible ce qui est fait, constitue une chance de réaliser le plan d'actions au regard des moyens alloués et in fine de pouvoir en vérifier l'impact.

L'un des enjeux est donc d'assurer la prise en compte permanente de ce sujet par l'ensemble des partenaires, des acteurs de l'accès au droit et des porteurs de projet afin que le sujet soit pleinement pris en compte et que des projets émergent et puissent être soutenus dans le cadre du contrat de ville. Enfin, le rôle des délégués du Préfet est de veiller à l'accompagnement pédagogique des porteur.euse.s de projet, dans la proximité.

**Quel bilan de ce premier temps du plan pour la communauté de Maubeuge Val de Sambre ?
Quelles perspectives ? Quelle place donnée à l'évaluation afin de poursuivre sur la bonne
voie ?**

Depuis 2014, le plus difficile a été de pouvoir poser le sujet et ainsi de lever un tabou sur ce territoire concernant l'existence des discriminations. Mobiliser politiquement est un combat de tous les jours : il faut démarcher sans cesse et ne pas lâcher. Sur le territoire de Maubeuge Val de Sambre, même si le plan a été adopté à l'échelle de l'agglomération pour les 43 communes, les formations proposées qui constituaient de notre point de vue le socle indispensable à un engagement n'ont pas rencontré le succès attendu auprès des élus.

Nous n'avons pas souhaité allé trop vite et nous sommes concentrés sur ce qui nous paraissait un enjeu central : la formation. En effet, il existe aujourd'hui encore sur notre territoire un grand nombre de personnes qui ne savent pas précisément de quoi on parle. Cette phase de sensibilisation-formation permet aux personnes formées de comprendre qu'elles peuvent être elles-mêmes discriminantes, ce qui est fondamental pour changer ses pratiques.

Le sujet des discriminations doit être traité avec sérieux et collectivement : il ne s'agit pas de compter sur une seule personne qui va porter la dynamique, mais d'inscrire ce combat en continu dans la dynamique locale. L'agglomération s'est engagée pleinement et de manière volontariste (appel à projets de droit commun) mais elle a pu compter sur le soutien des services de l'Etat, notamment la DRJSCS au démarrage puis le Délégué du Préfet. J'espère que les futurs responsables de l'agglomération continueront de porter ou d'accompagner cette dynamique.



En conclusion de cette journée riche en partage de connaissances et d'initiatives, il semble important de mettre en avant l'engagement de l'ensemble des acteurs de la région concernant la lutte contre les discriminations et pour l'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette journée et les différents ateliers organisés ont également pu mettre en avant les leviers et les freins concernant différentes thématiques, mais surtout les futurs défis structurant les questions de discriminations et d'égalité.

Si les ateliers ont été l'occasion d'aborder différentes thématiques, certains éléments semblent communs :

- La **formation** de l'ensemble des acteurs, qu'ils.elles soient élu.e.s, professionnel.le.s ou habitant.e.s de quartiers prioritaires de la politique de la Ville semble être un paramètre indispensable devant être pris en compte de manière **transversale**, dans l'ensemble des domaines touchés par la politique de la Ville
- L'engagement **partenarial** est également une des clés de réussite concernant les questions d'égalité et de discrimination. Un engagement de tou.te.s semble en effet nécessaire afin d'aller le plus loin sur ces questions.
- La nécessaire prise en compte des **citoyen.ne.s**, premier.ère.s concerné.e.s par ces questions : **donner la parole** aux personnes victimes de discriminations et leur laisser une place dans le processus décisionnel est une nécessité permettant de répondre à un des objectifs de la politique de la Ville : **la co-construction**
- L'enjeu de l'évaluation est à prendre en compte, il constitue aujourd'hui un des grands défis de la promotion de l'égalité : savoir évaluer efficacement de manière à pouvoir convaincre de l'intérêt des actions et des démarches engagées concernant ces questions

En somme, il convient de rappeler le nécessaire engagement de tous autour de l'égalité et des discriminations, afin de pouvoir avancer ensemble le plus efficacement possible.

Cette journée fut quant à elle, la preuve d'un engagement fort des acteurs de la région. Nous tenions en particulier à remercier la Communauté de Maubeuge Val de Sambre et la ville de Louvroil pour leur accueil, ainsi que l'ensemble des participant.e.s pour leur écoute et leurs contributions.

