



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

SYNTHESE DE LA JOURNEE REGIONALE – 3 juillet 2019 à Louvroil

# Sommaire

---

## Introduction

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

#### **Propos introductifs ..... 3**

Propos d'ouverture de Madame Nadia Terki, Vice-Présidente de la CMVS..... 3

Propos d'ouverture de Monsieur Daniel Barnier, Préfet Délégué pour l'Egalité des Chances ..... 3

#### **Cadrage et état des lieux ..... 4**

Que nous apprennent les études scientifiques de la réalité des discriminations ?, propos de Monsieur Yannick L'Horty, économiste ..... 5

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 ..... 7

### II- Le BarCamp des initiatives

#### **Atelier 1 : Initier, conduire et pérenniser un plan de prévention des discriminations ..... 7**

Comment conduire un plan de lutte ? .... 8

Comment animer une dynamique territoriale ? ..... 9

Comment réussir à convaincre ? ..... 9

#### **Atelier 2 : Mobiliser les partenaires du Contrat de Ville ..... 9**

L'emploi public et privé ..... 11

La santé ..... 12

Le logement ..... 12

#### **Atelier 3 : Approche intégrée de l'égalité femmes-hommes ..... 13**

Une approche par le biais d'actions correctrices ..... 13

Une approche par le biais d'une démarche intégrée ..... 14

#### **Atelier 4 : Une dynamique par et pour les habitant.e.s ..... 14**

Les citoyen.ne.s : premier.ère.s concerné.e.s ..... 15

La formation : une prise de conscience et un premier pas vers la mobilisation ..... 16

Quel levier à la mobilisation citoyenne ? 16

### III- Conclusion

*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*

---

## **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. 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 par la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014. 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.

### **OUVERTURE**

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

L'engagement des élu.e.s et d'un collectif a permis de s'emparer du sujet des discriminations à travers un plan de lutte comprenant quatre priorités :

- La **communication**,
- Un **plan de formation**,
- L'**accompagnement des victimes**,
- La construction d'un **observatoire**.

Une charte d'engagement, plan, cycles de formation, appel à projets de droit commun ont permis d'impulser les initiatives territoriales.

---

*« Il est donc clair que la volonté politique, l'ingénierie dédiée,*

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

Un.e habitant.e sur quatre des quartiers prioritaires s'estime victime de discrimination, le double des habitant.e.s des territoires interrogés par ailleurs. Un chiffre qui paraît représentatif des discriminations rencontrées dans le domaine de l'emploi et du logement.

Au-delà de mécanismes discriminants non volontaires, nous avons conscience des mécanismes républicains engendrant des discriminations systémiques. Les réponses commencent à être apportées via des mesures de discrimination positive, par exemple les emplois francs. Plus globalement, les plans territoriaux doivent être au cœur de vos travaux. Cette démarche est nécessaire, elle doit être partenariale pour convaincre et mobiliser de manière transversale.

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

### ► CADRAGE ET ETAT DES LIEUX

#### 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 ».*

#### **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.

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.

#### **Les études scientifiques produites**

Trois grandes opérations de *testing* sont présentées ci-dessous, dans le marché du

travail, du logement et d'autres marchés. Elles ont pour ambition de mesurer l'effet de l'origine, 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. 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.

Les mesures effectuées se veulent rigoureuses. 3500 candidatures sont envoyées avec différents profils de candidats. Chaque campagne comporte des invariants.

#### **Les résultats**

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 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**

Différents critères ont été testés : l'origine révélée par le patronyme et le prénom, deux origines ont été testées (magrèbine 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.

.....

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

.....

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

**La méthodologie**

7 marchés différents conditionnant l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ont été investis.

**Les résultats**

Dans chacun des marchés, on trouve des discriminations. Il n'existe pas un marché où statistiquement, aucune discrimination n'existe. Parfois elles se compensent (crédit), parfois elles se cumulent (assurance), parfois une seule apparaît (complémentaires santé).

Ces trois projets donnent une image des discriminations assez intéressante et complète. Pour conclure, 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. 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. »*

**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 :**

L'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.

**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.

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. 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.

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).

**Les enjeux d'une politique intégrée :**

**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.**

✓ **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.

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

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

Déborah Facon, chargée de mission politique de la ville, Métropole Européenne de Lille

**Le plan de prévention et de lutte contre les discriminations initié en 2017 par la Métropole Européenne de Lille:**

Le PLCD, conforté par un portage politique et technique, porte sur 4 domaines : emploi, logement, santé, éducation.

Mobilisation de l'URH, réflexion sur les modalités des commissions d'attributions de logement, actions à destinations des usagers pour clarifier les droits dans le domaine de la santé, cycles de qualifications sont autant d'initiatives portées par la MEL dans le cadre de ce plan.

**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 :

- ✓ Le cadre législatif et réglementaire, et notamment l'élaboration d'un plan dédié.
- ✓ Le bilan ou l'évaluation des actions menées sur le territoire comme support d'analyse permettant de légitimer la mise en place d'un programme d'actions.
- ✓ La volonté politique de s'engager pour les territoires en géographie prioritaire voire au service d'un territoire dans sa globalité.
- ✓ La sensibilisation et la formation.
- ✓ Une ingénierie dédiée pour mobiliser, initier et pérenniser les démarches.

**Quels plans d'actions ?**

- ✓ Sensibilisation et formation : une priorité aux effets multiplicateurs

En fonction des territoires, il peut s'agir d'un enjeu principal. Sensibilisation des citoyens, offre de formation à destination des élus, partenaires et porteurs de projets sont autant de leviers pour sensibiliser largement et faciliter l'intégration et l'application des politiques publiques

- ✓ 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 de leurs interventions.

- ✓ 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 et d'autre part, renforcer l'accompagnement des victimes. La MEL et l'agglomération Maubeuge Val de Sambre expérimentent ainsi cette mise en place. L'objectif est de faire remonter les situations vécues comme discriminantes, les objectiver et proposer un accompagnement via des associations « ressources ».

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

Il peut être difficile de prioriser certains domaines d'action, en particulier sans l'étayage d'un diagnostic territorial. Afin de dépasser l'exhaustivité et l'absence de résultats tangibles, 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.
- ✓ 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 ».
- ✓ Se saisir des opportunités de l'action publique locale comme un véritable levier permettant de réviser les stratégies.

## 2. Comment animer et pérenniser une dynamique territoriale ?

### **Communiquer sur les discriminations : un enjeu permanent**

Les supports de communication renforcés, tels que le « plan pour l'égalité » mais encore la « semaine de l'égalité » sont alors les modes d'action privilégiés permettant de favoriser la prise de conscience et signifier l'engagement des territoires.

### **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 pour la MEL et le territoire Maubeuge Val de Sambre. 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.

### **Quelle gouvernance ?**

S'agissant d'une annexe du contrat de ville, la gouvernance du PTLCD est le plus souvent celle du contrat de ville lorsque le plan est

porté par l'EPCI. Cette forme de gouvernance permet de s'appuyer sur la présence des nombreux partenaires et 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. La constitution de collectifs locaux pourrait éviter une forme d'essoufflement et de dépasser l'échéance des mandats électoraux.

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

Si 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, ce positionnement a amené les professionnels du développement social urbain de l'IR - DSU à rédiger un « argumentaire pour déconstruire les idées reçues et représentations sur la lutte contre les discriminations »<sup>1</sup>.

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.

<sup>1</sup> [https://nondiscrimination.villeurbanne.fr/wp-content/uploads/2018/12/2017\\_-charte\\_elu\\_es\\_LCD.pdf](https://nondiscrimination.villeurbanne.fr/wp-content/uploads/2018/12/2017_-charte_elu_es_LCD.pdf)

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

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**

Intervention de 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, il 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.

**Comment mobilise-t-on dans le domaine de l'emploi ?**

L'emploi reste le premier domaine où les discriminations sont vécues ou ressenties<sup>2</sup>.

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*

La mobilisation passe par le développement d'un réseau en s'appuyant sur des entreprises motrices, volontaires et impliquées.

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

Un plan de formation transversal 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.

*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, ils constituent avant tout une démarche exigeante de transformation des pratiques.

**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 est aujourd'hui un véritable enjeu dans le

<sup>2</sup> 8<sup>ème</sup> baromètre DDD/OIT de perception des discriminations dans l'emploi, IFOP, 2014

domaine de l'emploi. S'il existe une vraie difficulté à évaluer les impacts des actions menées, un certain nombre de dispositions législatives tendent à rendre visible l'action des pouvoirs publics sur ces sujets. La publication de la note de l'Index de l'égalité femmes-hommes, la mise en application de budgets intégrant l'égalité (BIE) en sont quelques exemples.

## 2. La santé

Plusieurs rapports ont pu montrer que les habitant.e.s des QPV ne bénéficient pas d'un égal accès aux soins<sup>3</sup>. Alexis Moreau, Directeur adjoint de « Migrations Santé Alsace », est venu présenter le guide « Vers plus d'égalité en santé ».

### Le guide « Vers plus d'égalité en santé »

Ce guide est pensé de manière à favoriser la réflexion des lecteur.ice.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 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.

Ce guide est scindé en trois parties :  
**comprendre, analyser et agir.**

A la suite de la présentation de ce guide, la question ayant guidé le débat a été la suivante :

**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**

*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 »<sup>4</sup>.

#### ✓ **La sensibilisation et la formation**

- ✓ 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

## 3. Le logement

Intervention de Jean-Luc Vandestienne, chargé de mission à l'Union Régionale pour l'Habitat.

#### ✓ **L'importance du travail partenarial**

À travers l'exemple porté par la MEL et la collaboration menée avec l'université, nous comprenons qu'il est 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 disposent de connaissances suffisantes pour caractériser la ou les situation(s) comme discriminante (s).

<sup>3</sup>

[http://www.ville.gouv.fr/IMG/pdf/Documents\\_01\\_2009\\_cle2112ab.pdf](http://www.ville.gouv.fr/IMG/pdf/Documents_01_2009_cle2112ab.pdf)

<sup>4</sup>

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

- ✓ **La formation** : étape nécessaire pour lutter contre les discriminations
- ✓ **Renforcer la transparence des systèmes d'attribution**
- **La nécessité de mettre les habitants au centre**

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 »<sup>5</sup>.

### ► Atelier 3 : Approche intégrée de l'égalité femmes-hommes dans les contrats de ville

#### 1. Une prise en compte par le biais d'actions correctrices

**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 par le biais d'action de relogement. L'accompagnement se veut global et s'appuie sur des supports comme des ateliers individuels, des marches exploratoires, un accompagnement aux démarches numériques etc.

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.

#### 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

- ✓ **Des actions permettant de déconstruire certains stéréotypes**
- ✓ **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 au sein du quartier, de la ville et de participer à la vie de la Cité. Ce défi peut s'initier par le biais d'activités culturelles et artistiques.

Cependant, les acteurs s'accordent pour mettre en avant cette difficile captation du public féminin et valorise la démarche « d'aller vers » en privilégiant l'écoute.

#### Les défis et enjeux :

- ✓ La recherche de financements

Les 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. 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.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> <http://parcsactivites-lillemetropole.fr/sites/lmdu/mel/services/habitat-logement/logement-social--bien-informe-bi.html>

<sup>6</sup> <http://www.onpv.fr/evaluation-des-contrats-de-ville>

## 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

Avec l'appui du cabinet Egaé, la démarche est composée de trois étapes : sensibiliser, intégrer et mesurer.

Un outil a été imaginé au fil des ateliers de sensibilisation. Il se veut à la fois pratique et directement accessible par les porteur.euse.s de projet et les instructeur.rice.s.

Il met en évidence une série de questions permettant d'intégrer au mieux l'égalité dans chaque projet et à chaque étape.

Le système de mesure adopté selon la Classification OCDE permet de déterminer si :

- 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.

Lors de cet atelier, plusieurs éléments concernant la démarche intégrée ont été mis en avant :

- ✓ L'importance du diagnostic préalable

En effet, 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.

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.

### ➤ Atelier 4 : Une dynamique par et pour les habitants

Rappeler par la loi LAMY, la mobilisation citoyenne est une obligation. Cette dernière doit être entendue comme un levier permettant la 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

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. .

- ✓ Des structures d'écoute et d'accueil

Les structures associatives locales et institutionnelles représentent des structures relais, d'écoute et d'accompagnement. Leur complémentarité permet à la fois de recueillir la parole des victimes et de les orienter si besoin pour obtenir une réponse sur le plan juridique.

### Les structures présentées lors de cet atelier :

- Le collectif « kifkif
- Le Conseil Départemental de l'Accès au Droit du Nord

-La maison de justice et du droit de Roubaix et de Tourcoing

-L'Association pour la Justice, l'Accueil et la Réinsertion (AJAR)

✓ Quels freins à l'accueil ?

Le principal frein mis en avant dans le cadre de la lutte contre les discriminations demeure le nombre de plaintes recueillies et enregistrées. Loin de minimiser les faits réels, il semblerait que les traumatismes engendrés, l'apport de la preuve tangible et le délai de traitement judiciaire rebutent les victimes à se tourner vers la justice. Enfin, la présence de professionnels formés à l'accueil, au recueil et à l'écoute semble essentiel pour favoriser l'engagement des victimes.

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

Outre la formation des professionnels, celle des citoyen.ne.s nous apparaît comme un levier essentiel permettant de les sensibiliser directement à ces questions.

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

Face aux situations de discriminations repérées chez des habitants fragilisés, l'enjeu des séquences de formation a été d'apporter une lecture juridique et sociologique tout en permettant aux habitant.e.s d'échanger sur leur vécu. Nous avons organisé chaque année en moyenne 10 ateliers avec le groupe « pilote ». Réalisé avec l'appui d'un juriste, cet atelier a concerné près de 300 personnes de 2016 à 2017.

En trois ans, les 25 critères de discriminations ont été analysés. Cette formation a concerné

600 personnes et a amené à un travail partenarial conséquent.

Les difficultés observées liées aux discriminations en lien avec les origines et confessions religieuses sont marquantes.

✓ Formation citoyenne ; formation d'ambassadeurs

La formation des citoyen.ne.s constitue un premier levier à leur mobilisation, cela leur offre la capacité d'être relais « personne ressource » 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

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.

3. *Quels leviers à la mobilisation citoyenne ?*

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. Formé par un sociologue, 25 entretiens ont été réalisés puis analysés par les habitants eux-mêmes en 2018. Ce collectif 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.

- ✓ 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 ».

Au regard de ce qui s'observe quant à la communication autour des violences sexistes et sexuelles faites aux femmes ou du harcèlement, 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.

Le séminaire organisé par le collectif « kifkif » a par ailleurs insisté sur trois effets : les effets physiques, les effets psychologiques et les effets sociaux. Ainsi, la communication de ces effets pervers semble être l'une des premières portes d'entrée permettant une sensibilisation de l'opinion publique.

- ✓ Mobiliser par le biais de la relation de confiance

Comme le précise le Collectif :

« Les experts, c'est eux ! »

- ✓ Impuissance et illégitimité à prendre en compte

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

Table ronde : *Restitution et partage des acquis du BarCamp avec des représentants des différents partenaires des contrats de ville*

#### **Comment le mouvement associatif( MA) se mobilise autour de la question des discriminations et de l'égalité ?**

Le Mouvement Associatif considère la question de l'égalité entre les femmes et les hommes comme un axe stratégique et transversal et a donc décidé de s'interroger sur la prise en compte des inégalités dans l'accueil réalisé au sein des associations fédérées par le mouvement. Afin de soutenir la transformation des pratiques, le MA proposera d'ici la fin d'année 2019 une plateforme destinée à renforcer la formation des bénévoles ainsi qu'une cartographie identifiant les acteurs engagés, ressources sur cette thématique.

#### **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.

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.

De nombreux dispositifs existent aujourd'hui pour rapprocher en particulier les quartiers politique de la ville et les entreprises (Paqte, stages de 3<sup>ème</sup>, emplois francs...). Nous nous positionnons ainsi comme un appui indéniable pour faciliter le dialogue et faciliter leurs modalités de déploiement.

**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 ?**

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.

Le rôle du délégué du préfet est d'assurer les allers-retours permanents entre les administrations, le droit commun, les services publics et les acteurs de la politique de la ville, en interrogeant la mobilisation de chacun sur ces enjeux.

Aussi, le rôle des délégués, 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 ?**

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 aller trop vite et nous sommes concentrés sur ce qui nous paraissait un enjeu central : la formation.

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.

## En résumé

Cette journée et les différents ateliers organisés ont pu mettre en avant les leviers et les freins 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** à caractère **transversal**, dans l'ensemble des domaines touchés par la politique de la Ville
- ✓ L'engagement **partenarial**
- ✓ 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 favoriser **la co-construction**
  - ✓ Savoir **évaluer** efficacement de manière à pouvoir convaincre de l'intérêt des actions et des démarches engagées concernant ces questions

Nous tenions par ailleurs 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.

