

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

60

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

Conseil Municipal de la Ville de Dijon

Séance du 24 septembre 2012



MAIRIE DE DIJON

Président : M. REBSAMEN

Secrétaire : M. BORDAT

Membres présents : M. MILLOT - Mme POPARD - M. MAGLICA - Mme TENENBAUM - M. DESEILLE - M. MASSON - Mme DILLENSEGER - M. MARTIN - Mme DURNERIN - M. GERVAIS - M. GRANDGUILLAUME - Mme METGE - M. DUPIRE - Mme REVEL-LEFEVRE - M. BERTELOOT - Mme AVENA - M. MEKHANTAR - Mme MARTIN - Mme KOENDERS - M. PRIBETICH - Mme DURNET-ARCHERAY - Mme GARRET-RICHARD - M. JULIEN - M. PIAN - Mme TROUWBORST - Mme LEMOUZY - M. DELVALEE - M. IZIMER - Mme ROY - Mme HERVIEU - M. BERTHIER - M. BEKHTAOUI - Mme MODDE - Mme MASLOUHI - Mme CHEVALIER - M. EL HASSOUNI - Mme JUBAN - Mme MILLE - M. BOURGUIGNAT - M. BROCHERIEUX - M. DUGOURD - M. AYACHE - Mme VANDRIESSE

Membres excusés : Mme BIOT (pouvoir M. GRANDGUILLAUME) - Mme BLETTERY (pouvoir Mme MARTIN) - Mme TRUCHOT-DESSOLE (pouvoir M. GERVAIS) - Mme BERNARD (pouvoir Mme POPARD) - Mme GAUTHIE (pouvoir M. AYACHE) - M. HELIE (pouvoir M. DUGOURD)

Membres absents : M. MARCHAND - M. ALLAERT - M. LOUIS - M. OUAZANA

OBJET

DE LA DELIBERATION

Lutte contre les discriminations - Plan Territorial de Prévention des Discriminations - Candidature de la Ville

M. Millot, au nom de la commission des finances, de la modernisation du service public et du personnel, expose :

Mesdames, Messieurs,

1) Le contexte général

Il y a aujourd'hui une prise de conscience collective et effective par rapport aux discriminations, réelles ou supposées, dans notre pays. Depuis quelques années les sujets : "discrimination, égalité des chances et diversité" sont devenus centraux dans le débat public. Ces thématiques revêtent un aspect global de type "sociétal" et, à ce titre, concernent tous les citoyens. Mais elles revêtent également un aspect plus "technique" qui les rend difficiles à appréhender sans un minimum de formation. Avec

l'évolution récente des lois, de la jurisprudence et des mentalités, les discriminations constituent une zone de risque managérial et judiciaire pour les détenteurs du pouvoir de décision dans le secteur public comme dans le secteur privé.

Il est donc important que les élus locaux tout comme les cadres et les agents des collectivités territoriales renforcent leur vigilance dans la prévention des discriminations en interne mais aussi dans leurs relations avec leurs partenaires et les usagers.

L'enjeu pour toute personne détentrice d'un pouvoir de décision ou d'une responsabilité est de comprendre les mécanismes qui produisent les discriminations. Il est indispensable de s'informer, précisément sur le cadre juridique et les obligations légales, de savoir distinguer ce qui relève du droit et du professionnalisme, et ce qui relève du dysfonctionnement et de la discrimination. La démarche relative à la mise en place d'une action de prévention et de lutte contre les discriminations à l'échelle d'une commune ou d'une agglomération est toujours un processus long, complexe et spécifique à un territoire. Elle peut se matérialiser par un Plan Territorial de Prévention des Discriminations (PTPD). Mais le plus important reste la volonté politique ou managériale et la création de la fonction dans l'organigramme.

Même si le code pénal prévoit de lourdes sanctions : trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende (article 225-2), les mauvaises pratiques perdurent. Une équipe de chercheurs du Centre d'Études de l'Emploi (CEE) a envoyé huit curriculum vitae de jeunes développeurs en informatique, ayant un bac + 5 et une expérience professionnelle similaire. "Seuls le nom et le sexe changeaient", explique Pascale Petit, économiste et maître de conférences à l'Université d'Évry-Val d'Essonne. Sans surprise, les candidatures qui ont reçu le plus de réponses favorables sont les hommes d'origine française (27,7 %), suivis des femmes d'origine française (22,6 %). Les autres franchissent rarement le cap du tri des CV.

Triste constat, alors que les jeunes filles n'ont jamais été autant diplômées. Elles représentent 56,4% des effectifs à l'Université.

Se pose alors la double question du portage et du pilotage de la démarche : doit-il être communal ou inter-communal voire mixte ?

C'est aux instances politiques locales qu'il revient de trancher cette question en fonction de leurs spécificités locales. De même qu'il revient aux instances politiques d'inscrire la prévention des discriminations comme une priorité, d'organiser une communication adaptée et de concevoir une stratégie à long terme qui implique d'associer toutes les parties prenantes du territoire et de s'adresser à tous les publics cibles : femmes, seniors, personnes handicapées, jeunes, minorités ethniques etc.

En ce sens, la prévention et la lutte contre les discriminations constituent un élément de la politique publique mais aussi un engagement basé sur des convictions collectives et individuelles et un combat pour la démocratie et pour la justice sociale.

2) La commission extra-municipale de lutte contre les discriminations et l'antenne AMACOD - Création et actions

Les élus de la Ville sont partis du constat qu'il existe dans le droit français tout un arsenal de textes pour combattre les discriminations mais que la loi est souvent méconnue et insuffisamment appliquée. Ils ont alors décidé d'agir directement sur les mentalités et les comportements en donnant une forte visibilité à la question de la lutte contre les discriminations avec le parti pris de créer une dynamique autour de la visibilité de la thématique des discriminations sous toutes ses formes.

Conformément aux engagements pris en 2008, le Conseil Municipal, au cours de sa séance du 2 février 2009, a décidé de créer, à l'unanimité, la commission extra-municipale de lutte contre les discriminations, ainsi qu'une antenne d'accueil, d'écoute et de proximité pour les personnes discriminées (AMACOD). Une première en France à ce jour.

Ces instances travaillent en partenariat avec la Ligue de l'Enseignement de Côte d'Or, sur la base d'une convention. L'antenne municipale et associative de lutte contre les discriminations a ouvert ses portes le 15 juin 2009.

La commission extra-municipale, composée d'élus du Conseil Municipal, d'associations dijonnaises, de juristes, de personnalités institutionnelles, a été créée pour débattre et faire des propositions d'actions

dans le champ de la lutte contre les discriminations, dans les domaines tels que l'accès aux services publics, à l'emploi, au logement, à l'éducation, aux loisirs, à la culture... Ce n'est pas une instance administrative de plus. Elle est un lieu de débat, de proposition et d'action. Son rôle et ses actions sont décisifs et susceptibles d'influer sur les choix arrêtés par la Ville.

De nombreuses manifestations sur la thématique de la lutte contre les discriminations ont été organisées :

- Journée Mondiale de Lutte Contre le Racisme ;
- participation à la journée festive « Jouons de nos différences » avec le pôle handicap du Centre Communal d'Action Sociale en lien avec les partenaires associatifs du pôle handicap, représentés par environ 200 bénévoles mobilisés pour cette manifestation, qui ont proposé diverses activités sportives, culturelles et ludiques, accessibles à tous ;
- journée des nouveaux habitants, journée d'accueil des nouveaux agents recrutés au sein des services municipaux ;
- demi-journée de présentation dans le cadre du dispositif « Service civique » ;
- soirées sur le thème de l'homosexualité organisées par des étudiants et des associations ;
- journée d'échange et de formation avec les associations étudiantes et les acteurs du dispositif Harmonuits (atelier lutte contre les discriminations) ;
- participation aux ateliers de sensibilisation aux handicaps physique, auditif, visuel, psychique et mental avec le pôle handicap du Centre Communal d'Action Sociale et des associations directement concernées par cette thématique ;
- projet dont l'objectif est de sensibiliser le grand public sur des thèmes variés à travers des manifestations festives dans le cadre des dates anniversaires de l'AMACOD (15 juin) : signature d'une charte contre l'homophobie et les discriminations en général dans le milieu du sport ; cette charte doit permettre de promouvoir la diversité dans le milieu du sport et d'assurer la diffusion de messages sur la tolérance, le respect et la dignité, en incluant systématiquement l'orientation sexuelle et la lutte contre l'homophobie, défilé de mode et de mots avec des enfants en situation de handicap, accompagnés par leurs associations et des enfants du conseil municipal d'enfant porteurs de messages contre la discrimination ;
- présence de l'AMACOD dans les différents forum (forum parcours vers l'emploi des jeunes diplômés, forum job 45 ans et plus etc) ;
- rencontres permettant d'expliquer, directement aux différents relais dijonnais, la manière dont fonctionnent la commission extra-municipale et son antenne AMACOD et le suivi individuel qui y est proposé ; cette sensibilisation est nécessaire car toutes ces structures sont en contact avec le public et peuvent orienter les personnes qui le souhaitent vers l'AMACOD ;
- organisation par la Ville de son premier colloque, intitulé « Collectivités locales et associations : agir ensemble dans la lutte contre les discriminations » ; ce colloque a remporté un vrai succès auprès des associations, institutions, venues de la France entière et des jeunes étudiants en droit de l'Université de Bourgogne, qui a publié un livre suite à ce colloque ; des actions de formation à la lutte contre les discriminations ont été également dispensées aux élus de la Ville.

Dans le but de renforcer les actions de la Ville et afin que cette dernière puisse adhérer à la coalition européenne des villes contre le racisme et les discriminations, le Conseil Municipal a décidé, au cours de sa séance du 9 novembre 2009, d'élargir l'action de la Ville non seulement à la lutte contre le racisme et la xénophobie, mais aussi à l'ensemble des discriminations. Cette évolution est en phase avec la politique de lutte contre toutes les formes de discrimination que l'équipe municipale mène dans le but d'intégrer un réseau auquel ont adhéré de grandes villes françaises et européennes.

Par ailleurs, il est important de souligner que le bien-être au travail est fondamental pour les salariés et pour le bon fonctionnement de la collectivité. En effet, les dérives sont souvent sources de souffrance, de conflit et d'incompréhension, car la frontière est étroite entre les risques psychosociaux et les discriminations.

La Ville et les représentants des organisations syndicales ont signé un accord de méthode « Agir pour un mieux-être au travail » en juillet dernier. Cet accord est applicable à l'ensemble des agents de la ville et du Centre Communal d'Action Sociale.

Les actions précitées ont permis de libérer la parole sur la thématique et d'organiser des temps d'information et de sensibilisation des partenaires de la Ville. Cette dernière conduit, également, une politique incitative auprès de ses différents partenaires.

Les personnes, victimes ou pensant être victimes de discriminations, peuvent contacter la plateforme téléphonique « Allo Mairie » au numéro vert 0 800 21 3000. Ce numéro les dirige vers l'AMACOD, qui

s'engage à fixer un rendez-vous dans les 48 heures. L'antenne AMACOD est d'abord locale, centrale et de proximité. Elle est au cœur du dispositif de contact permanent que la Municipalité souhaite maintenir avec les habitants. Elle a généré une ouverture ainsi qu'un dialogue auprès de différents partenaires, acteurs de terrain et professionnels en lien, direct ou indirect avec la problématique liée aux discriminations. L'AMACOD a reçu et accompagné plus d'une centaine de personnes.

Une attention particulière est consacrée au suivi et à l'accompagnement des personnes, ce qui permettra, chaque fin d'année, de faire un bilan. La mise en place d'outils spécifiques (fiche individuelle, indicateurs de suivi, statistiques etc.) a eu pour effet de mieux cibler les demandes et de mieux répondre aux attentes des administrés.

Le professionnel et son équipe, chargés d'accueillir et d'accompagner toutes les personnes qui s'estiment victimes de discriminations, peuvent mener plusieurs types d'actions.

- Accueillir - Écouter

- Accueillir et accompagner les personnes qui s'estiment victimes de discriminations
- Informer les personnes victimes de discriminations sur leurs droits.

- Conseiller - Orienter - Accompagner

- Aider toute personne à identifier les procédures adaptées à son cas
- Étudier les différentes discriminations et proposer des actions pour mieux les identifier
- Recourir à une médiation si les parties y consentent
- Aider les victimes à faire appel aux juridictions pénales et civiles
- Diriger les personnes victimes de discrimination vers des avocats ou des associations compétentes
- Saisir la Haute Autorité de Lutte Contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE).

- Former

- Mettre en place et participer à des manifestations et projets en lien direct avec la lutte contre toutes les formes de discriminations
- Rencontrer, informer, sensibiliser les structures, les entreprises de l'existence de l'AMACOD
- Organiser des groupes de travail sur la thématique de l'emploi « discrimination en parcours » et « discrimination à l'embauche ».

L'AMACOD est une structure nouvelle dans le paysage dijonnais. Elle doit être repérée à la fois par les professionnels mais aussi par le grand public. Même si, on le sait, les personnes les plus discriminées sont difficiles à toucher, il faut continuer à informer le plus grand nombre de l'existence de cette antenne.

Pour informer et sensibiliser les structures, les entreprises et le grand public de l'existence de l'AMACOD sur ses différentes missions, la commission extra-municipale de lutte contre les discriminations a mis en place un plan de communication afin de :

- sensibiliser les professionnels, les employeurs, les travailleurs sociaux et de l'insertion :
 - par des réunions d'information et de sensibilisation sur les droits et devoirs de chacun,
 - par la diffusion d'informations (plaquettes, dossiers...) auprès des professionnels (groupe de travail) ;
- continuer la campagne de communication grand public et en direction des jeunes par la prévention, à travers des campagnes de communication, dépliants, affichettes reprenant l'intégralité des informations sur les missions et actions de la commission et de son antenne ;
- proposer des projets à destination du grand public en lien avec la problématique des discriminations, par la mise en place :
 - d'un plan de communication renforcé par de nouveaux outils (internet, spots télévisés, spots radio affiches et plaquettes grands publics en direction des professionnels de l'emploi, proposition de projets d'animations en lien avec la lutte contre les discriminations) ;
 - d'un projet d'action autour du sport à destination des jeunes issus des quartiers dits sensibles dans le cadre de la signature de la charte contre les discriminations et particulièrement l'homophobie ;
 - d'un programme de formation pluriannuelle sur la thématique de la « lutte contre les discriminations » en direction des cadres et des agents de la Ville de Dijon ;
 - de formations pour l'équipe de l'AMACOD ;
 - d'aide aux associations de lutte contre les discriminations pour la construction de leurs projets ;
 - d'intervenants qualifiés.

Les projets en cours sont les suivants.

- Continuer à intervenir auprès de certaines radios dijonnaises, de la télévision locale, du site internet de la Ville, de la presse locale et nationale, produire un nouveau spot de télévision de vingt secondes, présentant chacun un cas particulier de discrimination pour terminer sur un visuel des coordonnées de l'antenne AMACOD. Les trois thématiques choisies sont un spot sur l'égalité entre les femmes et les hommes, un spot sur le handicap et un spot sur la discrimination à l'embauche.
- Diffuser les bandes son de ses spots télévisés sur une ou deux radio associatives de Dijon.
- Mettre en place une émission mensuelle avec la collaboration de Radio Campus, qui sera animée par l'AMACOD, des étudiants, avec la participation des élu(e)s de la commission extra-municipale, des associations dijonnaises et intervenants en fonction d'un des critères de discrimination qui sera abordé chaque mois...

En terme de bilan, on notera, en ce qui concerne l'AMACOD :

- sa visibilité grandissante grâce aux campagnes de publicité,
- le fait que les personnes contactent l'antenne,
- le succès du colloque et des manifestations festives contre les discriminations,
- la mise en place d'un site internet dédié à l'AMACOD et à la commission,
- son écho dans les autres villes de France (Rennes, Metz, Lyon, Montpellier).

3) Les évolutions souhaitées - La candidature de la Ville à la mise en œuvre d'un Plan Territorial de Prévention des Discriminations

La Ville a la volonté de poursuivre une politique de lutte contre toutes les formes de discriminations et de promotion de l'égalité et de la diversité.

Elle souhaite poursuivre son implication par la mise en œuvre d'un Plan Territorial de Prévention des Discriminations (PTPD), considérant que ce dispositif est un outil favorisant cette politique.

Il apparaît essentiel que ce PTPD fasse l'objet d'un partage politique local afin de lui donner une véritable légitimité, permettant ainsi de fédérer un grand nombre d'acteurs, de mettre en place des actions concrètes sur le terrain ou de coordonner des actions existantes.

Agir au plan local permet de s'appuyer sur l'expérience de la politique de la Ville, des partenariats existants et par une connaissance des populations qui subissent les discriminations.

L'approche territoriale permet de construire une réponse concrète, adaptée à la situation locale identifiée, portée politiquement par les décideurs locaux des collectivités territoriales et des services de l'Etat et avec des partenaires du monde économique et associatif.

La formalisation d'un engagement de tous les partenaires reste nécessaire pour traduire les intentions en actes et réduire l'isolement des victimes de discriminations.

Confié en 2006 à l'Agence Nationale pour la Cohésion Sociale et l'Egalité des Chances (ACSE) au même titre que les autres programmes de la politique de la ville, le PTPD (comme celui souhaité par la Ville) peut bénéficier de son soutien technique et financier à la mise en place des différentes actions.

Les actions éligibles par l'ACSE peuvent prendre plusieurs formes : assistance technique, réalisation de diagnostics locaux, mise en place de formations, animation du plan (groupe de travail), publications, outils de communication, mobilisation des différents réseaux etc.

Le plan d'action doit permettre d'identifier, de réduire et de prévenir les processus discriminatoires sur la ville en vue d'améliorer la situation des victimes actuelles et potentielles de discriminations à l'emploi, au logement et à l'éducation.

Cet objectif ne peut être atteint que par une mobilisation durable et le changement des pratiques de nombreux acteurs locaux.

Le Conseil Municipal est invité à :

- proposer la candidature de la Ville à la mise en œuvre d'un Plan Territorial de Prévention des Discriminations (PTPD),
- demander, conformément au cadre de référence des Plans Territoriaux de Prévention des Discriminations en date du 24 juin 2011 la validation du Plan de Dijon par la Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale (DRJSCS) de Bourgogne,
- désigner en son sein, un élu référent pour ce Plan,
- solliciter une participation financière auprès du Délégué Régional de l'ACSE (DRJSCS) étant précisé que les crédits correspondants seront proposés à l'inscription dans les documents budgétaires de la Ville, exercice 2013, fonction 90, chapitre 011, en recettes et en dépenses.

Si vous suivez l'avis favorable de votre commission des finances, de la modernisation du service public et du personnel, je vous demanderai, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir :

1 - proposer la candidature de la Ville à la mise en œuvre d'un Plan Territorial de Prévention des Discriminations ;

2 - conformément au cadre de référence des Plans Territoriaux de Prévention des Discriminations, demander la validation du Plan de la Ville de Dijon par la Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale (DRJSCS) de Bourgogne ;

3 - solliciter auprès du Délégué Régional de l'Agence Nationale pour la Cohésion Sociale et l'Égalité des Chances (ACSE), une participation financière pour la mise en œuvre du Plan ;

4 - approuver le projet de convention à conclure entre les parties, annexé au rapport, et m'autoriser à y apporter, le cas échéant, des modifications de détail ne remettant pas en cause son économie générale ;

5 - m'autoriser à signer la convention définitive ainsi que tout acte à intervenir pour son application ;

6 - désigner Monsieur Alain Millot comme élu référent du Plan Territorial de Prévention des Discriminations.

RAPPORT ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ