



## La lutte contre les discriminations : émergence d'un nouveau champ d'action

Comment la lutte contre les discriminations, thématique relativement récente dans la politique de la ville, est-elle appropriée par les acteurs de la région ? Pour répondre à cette question, nous nous appuyons sur l'étude que le CR•DSU a conduite en 2007 en partenariat avec Nadia Hamadache de l'Arese pour le compte de la Halde (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité). Celle-ci portait sur l'identification et la qualification des acteurs de la lutte contre les discriminations sur la région. Nous reviendrons ici sur les principaux enseignements de l'analyse : le profil type de l'acteur rhônalpin, les différentes dynamiques territoriales et les principaux enjeux.

DÉFINIE COMME une **priorité transversale** par les orientations gouvernementales, la lutte contre les discriminations est un des principaux thèmes émergents depuis la dernière contractualisation en 2000. En effet, les Contrats urbains de cohésion sociale (Cucs) pointent plus directement que les contrats de ville une intention de travailler à la prévention et à la lutte contre les discriminations. 2/3 des Cucs affiche plus qu'une simple intention d'investir cette thématique, même si la majorité des projets portent d'abord sur la nécessité d'outiller les acteurs de la politique de la ville sur cette question. Plus concrètement, des expérimentations sont en cours dans les territoires depuis plusieurs années : une catégorie d'action se précise peu à peu et une méthodologie propre, des outils, des concepts et des démarches spécifiques se construisent.

L'intérêt et la raison d'être de la lutte contre les discriminations au sein des politiques publiques est le **changement de focale** qu'elle induit sur les problématiques regroupées jusqu'alors sous le thème « intégration ». Il ne s'agit plus aujourd'hui de considérer que les populations exclues le sont uniquement parce qu'elles n'ont pas encore acquis toutes les dispositions pour faire partie intégrante de la société, mais aussi, et peut-être surtout, parce que la société ne leur accorde pas l'égalité de traitement. Or, différentes études montrent que les personnes dont l'origine est extra-européenne représentent une proportion importante des personnes exclues mais également des personnes discriminées<sup>1</sup>. C'est dans ce contexte que la politique de la ville devient un cadre pertinent pour la lutte contre les discriminations – puisque les personnes étrangères et issues de l'immigration se concentrent majoritairement sur ces territoires – et que la lutte contre les discriminations devient un enjeu essentiel pour les territoires de la politique de la ville.

Il apparaît alors important de réaliser un état des lieux de la prise en compte des phénomènes discriminatoires sur la région, notamment au sein des politiques publiques, et plus particulièrement au sein de la politique de la ville.

### RHÔNE-ALPES : UNE RÉGION FORTEMENT INVESTIE, MALGRÉ DES ÉCARTS IMPORTANTS ENTRE TERRITOIRES

#### Les acteurs ressources de la lutte contre les discriminations

Dans le cadre de l'étude conduite par le CR•DSU, la lutte contre les discriminations a été définie comme une démarche visant le **changement des pratiques discriminatoires**. Cette démarche peut être de nature diverse : sensibilisation, formation, accompagnement au changement des pratiques professionnelles ou recherches et études. Les acteurs déclarant mener au moins une action en direction de ceux qui produisent potentiellement de la discrimination, ont donc été qualifiés d'acteurs ressources de la lutte contre les discriminations. De même que les acteurs juridiques, qui accompagnent les victimes de discrimination afin de voir reconnaître leur préjudice, et les collectivités locales, institutions publiques ou services de l'État qui mettent en place ou impulsent des actions de lutte contre les discriminations. Au final, parmi les 320 acteurs ayant répondu à notre enquête, environ 150 ont été identifiés comme acteurs ressources.

#### Profil type de l'acteur rhônalpin : une association de « petite » taille

La majorité des structures ressources est composée d'**associations** (66 %) de moins de 10 salariés (60 %). Viennent ensuite les collectivités territoriales et les administrations (15 %), les organismes consulaires et professionnels (11 %) et les entreprises, essentiellement des bureaux d'études (5 %). Dans leur majorité, ces différentes structures mènent des actions de **sensibilisation** (64 %), interviennent à l'échelle départementale (43 %), en direction des **publics exposés aux discriminations** (53 %), sur le champ de l'emploi (73 %) et contre les discriminations **raciales** (66 %).

Au regard des études similaires qui ont été conduites sur d'autres régions, il apparaît que les acteurs rhônalpins, notamment les associations, ont fortement investi les actions en direction des publics victimes ou potentiellement victimes de discriminations, plus que des actions en direction du public potentiellement discriminant. Par exemple pour Villeurbanne, l'association Arcad (Agir en région pour construire un avenir sans discrimination) organise

avec des avocats bénévoles, des séances de formation juridique ouverte à tous sur la législation en matière de discrimination. L'objectif est de clarifier les notions et d'informer le public sur les outils existants, sur la façon dont on peut saisir le droit lorsque l'on est témoin ou victime de discrimination.

### Répartition territoriale

Près de 70 % des acteurs ressources se concentrent dans trois départements : le Rhône (39 %), l'Isère (19 %) et la Loire (10,5 %). Les cinq autres départements, plus ruraux, représentent seulement 31 % de ces acteurs. Il existe donc un **lien direct** entre d'une part, **la densité de la population et l'urbanité du territoire** et d'autre part, **le nombre d'acteurs présents**.

L'étude a montré que l'engagement des collectivités locales dans ce champ représentait un levier de première importance pour fédérer les différents acteurs d'un territoire et créer une réelle dynamique d'action.

### UN NIVEAU D'ENGAGEMENT DIFFÉRENT SELON LES COLLECTIVITÉS LOCALES

Il s'agit en premier lieu de souligner que les collectivités se sont essentiellement engagées dans la lutte contre les discriminations raciales, même si l'affichage est quelques fois plus général.

#### Une approche transversale par le biais d'un service interne aux collectivités

Dans le Rhône, de grandes villes, comme **Lyon** ou **Villeurbanne**, ont créé leur propre service de lutte contre les discriminations (la Mission Égalité à Lyon et le programme Accède à Villeurbanne) dans le cadre de programmes européens qui ont largement concouru à l'émergence de la thématique sur le territoire. Cela a contribué à la naissance d'une véritable dynamique conduite à travers **des actions de sensibilisation et de formation ouvertes à un large public de professionnels**, allant des intermédiaires de l'emploi jusqu'aux entreprises. Toutefois, ces programmes sont encore jeunes et ont prioritairement construit leur action sur le champ de l'emploi. Ils commencent à présent à investir le champ du logement et de l'éducation en sensibilisant les acteurs concernés. Par exemple, un groupe technique d'agglomération sur les discriminations dans l'accès au logement (GTAD) a été mis en place sur le Grand Lyon en 2006. Selon Alexandre Kosak, responsable de la mission Égalité de la ville de Lyon qui est l'appui technique du GTAD, sa vocation première est d'identifier, impulser, valoriser et coor-

donner une démarche de prévention et de lutte contre les discriminations dans l'accès au logement.

En Isère, la ville de **Grenoble** participe à impulser un réseau d'acteurs associatifs autour de cette thématique par le biais de son Pôle citoyenneté et lutte contre les discriminations. Elle a été en outre la **première collectivité de France à engager un diagnostic interne** sur le niveau de risque discriminatoire dans ses pratiques managériales.

### De nombreux plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations

Impulsés par la Div, puis par l'Acsé, ces plans permettent aux communes signataires d'afficher un engagement politique local et national et de mobiliser les acteurs locaux autour d'axes de travail et d'objectifs précis. On dénombre 6 plans territoriaux sur l'agglomération lyonnaise. Saint-Priest a fait partie des premières villes de France à expérimenter ces plans (depuis 2001). Dans ce cadre, de nombreux acteurs de l'emploi ont notamment été formés, le suivi du plan d'action est assuré par un réseau de 20 personnes qui se réunit mensuellement. Depuis 2006, d'autres communes rhodaniennes ont choisi ce même outil pour construire leur politique de lutte contre les discriminations. La plupart de ces plans concernent le domaine de l'emploi (Saint-Priest, Oullins, Givors), mais Meyzieu, Lyon et Villeurbanne se sont également engagées sur le domaine du logement.

Dans la Loire, deux agglomérations ont signé depuis quelques années des plans territoriaux de prévention et de lutte contre les discriminations sur le marché du travail. Dans ce cadre, une boîte à outils sur les questions de discrimination raciale dans l'accès à l'emploi et au logement a par exemple été créé (Vallée de l'Ondaine) ; une fonction « **personne ressource juridique** » permettant de travailler sur la prévention en matière de discrimination a été mise en place, ainsi qu'un réseau local de personnes-relais « discriminations » issues des structures assumant une fonction d'accueil, d'information et d'orientation de publics et/ou d'interface avec les entreprises (Pays de Gier). Ces deux agglomérations ont rejoint depuis peu la métropole de Saint-Étienne ; pour ce territoire, l'enjeu principal est donc désormais de **définir une stratégie commune au niveau de la nouvelle agglomération**, tout en tenant compte des acquis plus locaux. Ainsi, un nouveau plan territorial a été signé à l'échelle de la métropole et, en partenariat avec l'Acsé, un cycle de formation vient de démarrer en vue de mettre à niveau les connaissances des différents

## La lutte contre les discriminations : émergence d'un nouveau champ d'action

acteurs de la politique de la ville et de l'emploi engagés dans le Cucs, et de les accompagner dans l'élaboration du plan d'action.

On comptabilise un 10<sup>e</sup> et un 11<sup>e</sup> plan de lutte, signé fin 2006 par les communes de Roanne (42) et d'Aix-les-Bains (73).

### Une volonté émergente

Dans les **zones moins urbanisées**, les acteurs locaux soulignent surtout des **difficultés liées aux mentalités locales** encore très imprégnées d'une culture rurale peu ouverte à ces questions et des **hésitations d'ordre politique** qui les incitent à avancer prudemment.

Un certain nombre de communes ont mis récemment, ou sont en train de mettre en place, des cycles de formations, principaux points d'entrée dans cette thématique, pour les équipes de maîtrise d'œuvre (commune de Bellegarde, l'agglomération du Nord-Isère, Saint-Martin-d'Hères...), voire pour les acteurs du l'emploi et du logement (Bourg-en-Bresse, Vienne). À noter également que la Copec de l'Ain souhaite pour 2008 mettre en place un plan d'action départemental pour coordonner les différentes initiatives.

### DES DYNAMIQUES TERRITORIALES À OPTIMISER

La région Rhône-Alpes se révèle donc assez volontariste en matière de lutte contre les discriminations. Cela se traduit par un engagement fort de certaines collectivités locales et par la présence en région de structures ressources d'envergure nationale, qui contribue à nourrir le débat sur cette question.

Cependant, des freins à l'action demeurent. Au-delà de l'aspect financier, des besoins en ingénierie et en compétences sur la question se font sentir, notamment d'un point de vue juridique (qualification de l'acte, mode de traitement). D'autre part, les outils opérationnels et adaptés aux contextes locaux font encore défaut pour de nombreux acteurs qui sont en demande d'une information traitée (annuaire d'acteurs ressources, études, outils, jurisprudences, etc.). Le partage des méthodes et outils d'intervention existants est également considéré comme faible, la coordination entre les acteurs doit donc être améliorée. Enfin, le portage institutionnel apparaît encore insuffisant dans de nombreux territoires. De plus, quand les démarches de lutte contre les discriminations existent, elles sont souvent plus une affaire de personnes que de structures, tant elles reposent sur des convictions et engagements personnels.

### DES PISTES POUR L'ACTION...

Au vue de cette analyse, plusieurs enjeux, qui sont autant de chantier à conduire ou à développer, se dessinent :

- développer une **connaissance territorialisée** plus fine des phénomènes discriminatoires par le biais d'études et améliorer la capitalisation et de la diffusion des outils et méthodes ;
- permettre l'**émergence de plaintes**, notamment en améliorant la répartition des lieux d'information juridique et en formant les acteurs « juridiques » sur cette thématique ;
- développer des **actions de formation et de sensibilisation** à la hauteur des besoins du territoire régional. Quatre niveaux de besoins ont pu être identifiés : la sensibilisation, la formation à la compréhension de la thématique, l'acquisition de méthodes d'actions et d'outils de travail et l'accompagnement des démarches territoriales ou internes sur la mise à plat des pratiques professionnelles et des processus internes. Les efforts fournis sur les deux premiers niveaux doivent être poursuivis, tandis que les deux derniers doivent être plus fortement investis. L'enjeu est aussi de pouvoir sensibiliser les bons niveaux de responsabilité, la question de la formation et de l'**implication des élus locaux** se pose ainsi avec force. **Faire vivre le débat public sur ces questions** pour déclencher de l'intérêt et une volonté d'agir. Cela peut passer par la conduite de quelques actions visibles et symboliquement importantes sur chaque territoire, de façon à engager les responsables politiques, tout en conduisant parallèlement un travail de fond sur les changements de pratique. Travailler à la **mise en cohérence des actions** portées par la société civile, le milieu associatif (nombreux en Rhône-Alpes) et les actions portées par des institutions.

D'une manière générale, il faut souligner la nécessaire souplesse dont doivent faire preuve les démarches de lutte contre les discriminations. Comme dans bien d'autres domaines, il n'y a pas de méthodes « prêtes à l'emploi » et il s'agit d'adapter en permanence les modes d'actions utilisés en fonction des réalités des territoires. ■

Marion VEYRET

1. Cf. les études de l'observatoire des discriminations