

Prévenir et lutter contre les discriminations : quel rôle pour les élu(e)s des collectivités territoriales ?



Sommaire

Les discriminations, ce qu'il faut savoir	4
Prévenir et lutter contre les discriminations : quel rôle pour les élu(e)s des collectivités territoriales	5
Huit questions pour engager, prolonger ou intensifier l'action des collectivités locales dans la prévention et la lutte contre les discriminations	6
Contacts utiles	12
Les partenaires	14

Les discriminations, ce qu'il faut savoir

Constitue une discrimination le traitement moins favorable et non justifié d'une personne par rapport à une autre dans une situation comparable, en raison de critères interdits par la loi.

Est prohibée, par la loi, toute discrimination fondée sur l'origine, le sexe, la situation de famille, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, les opinions politiques, les convictions religieuses, les activités syndicales, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une "race".

La discrimination est indirecte lorsqu'une disposition, un critère, une pratique apparemment neutre aboutit à créer une situation défavorable pour une personne ou un groupe de personnes en raison d'un critère prohibé ; à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires.

La politique de prévention et de lutte contre les discriminations poursuit des objectifs différents et complémentaires des politiques d'intégration et de lutte contre l'exclusion.

En effet, les politiques d'intégration s'adressent principalement aux étrangers afin de faciliter leur participation à la société française (notamment par la maîtrise de la langue). La prévention et la lutte contre les discriminations concernent d'abord la société d'accueil, et plus largement toutes les personnes susceptibles d'être discriminées, quel qu'en soit le motif.

Territorialisées dans le cadre de la politique de la ville, les politiques de lutte contre les exclusions comportent des mesures "positives" compensatoires d'accès à l'emploi, au logement, à l'éducation, à la santé, à la culture et aux loisirs... elles sont ciblées sur des publics ou des territoires. La lutte contre les discriminations consiste à assurer l'effectivité de l'égalité de traitement entre les individus (dans une situation comparable) dans les champs de l'accès au droit, de la fourniture d'un bien ou d'un service et de la vie professionnelle, ... Elle se définit, donc, en rapport à l'application de la loi.

Sur les 7 788 réclamations traitées par la Halde en 2008, 17 % concernent l'emploi public et 18 % le fonctionnement des services publics. Si l'on ajoute les réclamations portant sur le logement public (3 %) et l'éducation (5 %), on constate que plus du tiers des réclamations traitées par la Halde concernent, directement et indirectement, le secteur public.

Prévenir et lutter contre les discriminations :

quel rôle pour les élu(e)s des collectivités territoriales ?

Proclamée dans la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789 et réaffirmée avec force dans le préambule de la constitution de 1948, l'égalité républicaine appelle une action résolue contre ce qui viendrait la limiter ou la compromettre. C'est dans ce contexte que la lutte contre les discriminations s'affirme comme un axe transversal des politiques publiques. Elle répond à un enjeu incontournable de cohésion sociale et recherche les moyens d'une meilleure égalité de traitement dans l'emploi, le développement économique, le logement, l'éducation ou encore la santé. La lutte contre les discriminations n'est pas une question à la mode... mais un mode de questionnement et d'amélioration de l'action publique.

Depuis plusieurs années, de nombreux élu(e)s, à tous les niveaux territoriaux, ont pris la mesure de l'attente des citoyens. Pour ces élu(e)s, confortés par la légitimité issue du suffrage, les raisons d'agir sont nombreuses :

- La discrimination est un délit pour lequel existent des sanctions lourdes et dissuasives. Il est essentiel pour les élu(e)s locaux de connaître et de faire respecter le cadre légal. Ils

sont aussi concernés, au titre de la gestion des agents, de la garantie de l'accès aux droits et dans la conduite de leurs politiques publiques, par l'égal accès aux biens et aux services. Il ne s'agit pas seulement d'être exemplaire mais, plus modestement, de prendre sa part, comme collectivité, dans la promotion d'une société plus égalitaire et non discriminatoire.

- La discrimination est une violence, souvent non intentionnelle, qui affecte la cohésion sociale et le vivre-ensemble. Elle nécessite donc le développement de réponses favorisant la possibilité pour les citoyens d'être soutenus dans leur démarche pour obtenir réparation et être restitués dans leur droit.

- La discrimination se développe souvent sur fond d'inégalité territoriale et sociale. L'aménagement urbain, les politiques de peuplement, le développement des services publics... l'ensemble de ces politiques doit prendre en compte les discriminations pour être réellement efficace. Une meilleure cohérence des interventions plaide pour des politiques intégrées de lutte contre les discriminations, portées politiquement et relayées sur les territoires.

- La collectivité locale est un acteur économique souvent incontournable du territoire. Il n'est pas rare qu'elle soit le premier employeur de la commune. Dans cette situation, et même si elle n'est sans doute pas une entreprise comme les autres, la collectivité peut impulser des actions de prévention des discriminations dans l'emploi.

Il était naturel que le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), association des maires des grandes villes de France (AMGVF), Villes et Banlieues (AMVBF), association des régions de France (ARF), l'association des maires de France (AMF), l'Assemblée des départements de France (ADF) et l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (l'Acsé) unissent leurs compétences pour produire ce document de mobilisation. C'est ensemble que nous voulons nous adresser à tous les élu(e)s locaux des communes, des conseils généraux, des conseils régionaux, qu'ils soient responsables d'exécutifs, spécifiquement chargés de la lutte contre les discriminations ou investis d'autres délégations.

Huit questions pour engager, prolonger ou intensifier l'action des collectivités locales dans la prévention et la lutte contre les discriminations

Question 1

Quels sont les engagements de mandat qui portent sur la lutte contre les discriminations ?

Élu(e)s ou réélu(e)s, de nombreuses équipes d'élu(e)s se sont engagées à prévenir et lutter contre les discriminations. Que ce soit dans le cadre de réunions de campagne, de professions de foi, de débats publics... de nombreux engagements ont été pris qu'il faut aujourd'hui, mettre en œuvre. Il peut être utile de recenser l'ensemble de ces engagements afin de se doter d'indicateurs de mise en œuvre et communiquer, ultérieurement, sur les actions engagées et les résultats obtenus, notamment dans le cadre des bilans de mandature. Il arrive que la lutte contre les discriminations n'ait pas constitué un thème de campagne ou que les engagements soient restés implicites. Dans ce cas, cela n'interdit pas de se fixer des objectifs en cours de route. Aucune collectivité ne sera de trop pour lutter contre les discriminations. Tous les moments sont bons pour engager l'action !

Les actions possibles

- S'assurer que chaque compétence de la collectivité décline des objectifs spécifiques de prévention et de lutte contre les discriminations (la formation pour les régions, l'aide sociale pour les départements, la politique jeunesse pour les communes, ...).

- Disposer d'un tableau de bord avec des indicateurs permettant de suivre les engagements de lutte contre les discriminations.
- Inscrire la lutte contre les discriminations à l'agenda 21 de la collectivité territoriale.
- Faire connaître son engagement en participant à des colloques et des séminaires organisés sur le territoire.

Question 2

Comment la prévention et la lutte contre les discriminations sont-elles prise en charge au sein de l'équipe d'élu(e)s ?

Aujourd'hui, beaucoup d'exécutifs territoriaux ont désigné un ou plusieurs élu(e)s en charge de la lutte contre les discriminations. Cette situation constitue une réelle opportunité. Le fait qu'un(e) élu(e) porte spécifiquement cette thématique est le moyen de renvoyer un signe fort de sa prise en compte par la collectivité. La prévention des discriminations n'est pas seulement un enjeu sociétal. Elle concerne l'ensemble des dimensions de l'action des collectivités territoriales (ressources humaines, emploi, logement, jeunesse, éducation, politique de la ville, ...). Par un pilotage et une cohérence garantis par le responsable de l'exécutif, l'organisation du travail des élu(e)s est stratégique pour mettre en œuvre une politique d'égalité de traitement.

Les actions possibles

- Choisir un intitulé explicite pour la délégation "lutte contre les discriminations", en mentionnant le terme de "discrimination" et en lui adjoignant, par exemple, celui de cohésion sociale ou d'égalité des chances, ...
- Organiser le partage de responsabilités dans le champ des discriminations en créant, par exemple, une commission regroupant tous les élu(e)s en charge de politiques transversales interrogeant le principe d'égalité (handicap, égalité entre les femmes et les hommes, ...).
- Fixer des objectifs de prévention et de lutte contre les discriminations à chaque élu(e), notamment quand il doit représenter la commune dans les différents conseils d'administration (écoles, hôpitaux, bailleurs, GIP, ...).

Question 3

Que sait-on des discriminations sur le territoire ?

Pour agir contre les discriminations, il est nécessaire de bien connaître la situation du territoire : quelles sont les discriminations les plus fréquemment observées ? Dans quels champs ? Quelles sont les populations confrontées aux discriminations ? Quelles sont les réponses existantes et/ou à promouvoir ?

Cet enjeu de connaissance n'est pas académique ; il tient à la nature même des discriminations. Dénies par ceux qui les produisent (mais parfois aussi par ceux qui en sont les victimes), les discriminations demandent à être bien connues pour dégager des stratégies efficaces.

Les actions possibles

- Intégrer la lutte contre les discriminations, de manière transversale, dans l'ensemble des contrats cadres et documents stratégiques de la collectivité, diagnostics territoriaux et des évaluations de dispositifs, ... (contrat urbain de cohésion sociale, convention de réussite éducative, contrat d'aménagement du temps libre, ...).
- S'assurer de l'organisation au sein de chaque service de la collecte des données produites et utiles à une meilleure connaissance des discriminations (données sur le logement, sur l'emploi, ...). Cette collecte de données peut trouver sa concrétisation dans la création d'un observatoire régional ou une cellule de veille intercommunale.
- Organiser la veille, notamment juridique, au travers de la presse spécialisée, des délibérations et préconisations de la Halde et/ou du compte-rendu de la commission pour la promotion de l'égalité des chances et la citoyenneté (Copec) du département.
- Demander aux services des collectivités territoriales de collecter des statistiques précises, sexuées et renseignées au plan sociologique (lieu de résidence, situation de famille, âge des bénéficiaires, ...) pour s'assurer que la collectivité ne coproduit pas de discrimination indirecte et/ou systémique.
- Solliciter des structures ou associations financées par la collectivité pour qu'elles abordent la lutte contre les discriminations dans leur bilan annuel. Pour cela, il est possible d'en faire une clause contractuelle entre la collectivité et la structure financée.
- Faire de la lutte contre les discriminations un enjeu fort du dialogue social avec les syndicats. Que ce soit dans la production de situations comparées entre les femmes et les hommes, de la négociation d'accords collectifs ou de réunion de travail, les occasions sont nombreuses où la lutte contre les discriminations peut trouver sa place.
- Développer une politique d'accueil de stagiaires au sein des services des collectivités territoriales, en lien avec les écoles et les universités, pour produire de la connaissance territorialisée sur les discriminations.

Sur l'ensemble des ressources disponibles, rappelons que :

- Les études nationales produites par l'Acisé et la Halde permettent de mieux comprendre les processus de discriminations. Elles portent sur des thématiques spécifiques et constituent un socle de connaissances utile à l'action. Les études de l'Acisé sont téléchargeables sur le site www.lacse.fr.
- Prendre connaissance de l'étude réalisée par l'Institut national d'études démographiques (Ined) sur les fonctions publiques.
- Les diagnostics territoriaux stratégiques de l'Acisé permettent de construire et de faire partager la connaissance des processus à l'œuvre au plan local et d'accompagner les partenaires locaux sur la construction d'un plan d'actions contre les discriminations. Chaque année, depuis 2004, une vingtaine de diagnostics sont soutenus et financés par les directions régionales de l'Acisé, dans le cadre d'un cahier des charges national. En lien avec les directions régionales de l'Acisé, les préfets pourront mobiliser les crédits des contrats urbains de cohésion sociale pour réaliser des diagnostics territoriaux sur les discriminations.

Question 4

Suis-je bien préparé à lutter contre les discriminations ?

Les élu(e)s n'ont pas vocation à devenir des techniciens de la lutte contre les discriminations. Néanmoins, une bonne connaissance des concepts, du cadre juridique ou des principes d'action pour lutter contre les discriminations facilite la commande politique et le pilotage des actions. Elle permet de fixer des orientations cohérentes, d'engager des projets avec d'autres collectivités, le monde économique et les services de l'État.

Les actions possibles

- Solliciter l'Acisé pour monter une formation. L'offre de formation de l'Acisé peut être mobilisée pour des expérimentations et la formation d'équipes d'élu(e)s et des cadres dirigeants des collectivités. Les directions régionales de l'Acisé sont au service des territoires. Elles peuvent proposer d'élaborer un programme de formation à partir des besoins repérés, en articulation avec le CNFPT.
- Organiser des séances de travail thématiques entre élu(e)s, si possible avec l'intervention d'un expert. Cette formule simple offre souvent la possibilité concrète de faire partager un cadre de référence commun à l'équipe municipale.
- Participer autant que possible aux formations mises en place en direction des techniciens pour marquer l'engagement de la collectivité.

Sur l'ensemble des ressources disponibles, rappelons que :

- Différents organismes agréés proposent une offre de formation sur les discriminations.
- De nombreux séminaires sont organisés en région sur les thématiques de la lutte contre les discriminations et de la diversité avec la participation d'élu(e)s.
- Un document de référence conçu par de nombreux acteurs (l'Acisé, Associations d'élu(e)s, ...) a été publié par la Halde "le cadre pour agir et rendre compte". Il identifie les points de vigilance dans le cycle des relations humaines depuis le recrutement jusqu'à la gestion de compétences.

Question 5

Est-ce que la politique de lutte contre les discriminations fait l'objet d'une action interne volontaire au sein de ma collectivité ?

La lutte contre les discriminations suppose de promouvoir des actions en direction du monde économique, des bailleurs ou des acteurs agissant sur le territoire. Il reste que c'est d'abord par une action interne que la collectivité locale acquiert les fondamentaux de la prévention des discriminations, notamment le cadre juridique. C'est en s'appliquant à soi-même le principe de non-discrimination qu'on en fait l'apprentissage et qu'on renforce sa légitimité à agir. Internaliser la lutte contre les discriminations demande de travailler, spécifiquement, plusieurs axes : la fonction employeur de la collectivité, le service public en direction des citoyens, l'achat de prestation et de fourniture dans le cadre des marchés publics. Bien entendu, il revient aux services de la collectivité de mettre en œuvre des procédures respectueuses de l'égalité de traitement mais l'expérience montre que l'engagement des élu(e)s est un accélérateur du changement.

Les actions possibles

- Expertiser le processus des ressources humaines au sein de la collectivité et engager une réflexion sur le recrutement, la formation et la gestion des carrières des agents de la collectivité.
- Former les jurys de recrutement à la lutte contre les discriminations.
- S'engager dans une démarche de certification des pratiques des ressources humaines de la collectivité territoriale.
- Interroger les pratiques professionnelles au sein des services pour s'assurer qu'elles garantissent l'égalité de traitement des usagers.
- Former les agents en relation avec le public, à repérer et à prévenir les discriminations.

- Constituer des groupes de travail spécifiques (accès au logement social, développement économique, centres sociaux, accès à l'apprentissage, ...) et leur demander de produire des plans d'actions pour résorber les discriminations éventuellement constatées.
- Se prémunir du risque juridique en s'assurant d'un égal accès aux stages et aux emplois contractuels au sein des services de la collectivité.
- Introduire des clauses d'insertion sociale dans les marchés publics passés par la collectivité.
- Interroger les préférences locales (dans l'accès aux équipements, l'attribution de logement, les tarifs préférentiels, ...). Ces pratiques ne constituent pas toujours une discrimination au sens légal mais le risque est généralement présent.

Question 6

Comment aidons-nous les victimes de discriminations sur notre territoire ?

La discrimination est un délit sanctionné par la loi du 16 novembre 2001. Le droit ne devient effectif qu'à condition d'être connu et mobilisé par ceux qu'il doit protéger. Le rôle de la collectivité peut être de reconnaître et soutenir les victimes, ce qui est déjà une forme de reconnaissance publique, et à la protection des citoyens en encourageant et en facilitant une écoute, une information, une orientation et un accompagnement des victimes de discrimination. Cette action peut passer, suivant les territoires par des dispositifs de droit commun (avec les associations d'aide aux victimes, les maisons de la Justice et du droit, les points d'accès au droit, les permanences juridiques dans les points emploi, ...) ou par des actions spécifiques (avec les associations de lutte contre les discriminations, réalisation d'une plaquette sur les discriminations, ...).

Les actions possibles

- Lancer un appel à projets "lutte contre les discriminations" auprès des associations locales.
- Organiser des actions concertées avec les collèges, les lycées, les centres de formation pour adultes (CFA) et les entreprises pour agir sur les discriminations dans l'accès au stage.
- Réaliser un document grand public d'information et d'orientation des victimes pour présenter les recours possibles, les ressources utiles dans la commune, le département, la région et au niveau national et/ou mettre à disposition les plaquettes existantes (préfecture, Copec, Halde).
- Réviser la convention avec la maison de la justice et du droit ou le point d'accès au droit, pour inciter ces structures à proposer une action spécifique sur les discriminations.
- Rencontrer le délégué du procureur chargé du pôle "lutte contre les discriminations".
- Rencontrer le correspondant de la Halde présent sur le territoire pour envisager des modes de collaboration (mise à disposition d'un bureau pour des permanences, affichages des jours de réception du public, ...).

Question 7

Est-ce que mon engagement pour lutter contre les discriminations est connu des citoyens et des partenaires de l'action territoriale ?

Ce qui va sans dire... ne se passe pas de mots. Il n'y a pas d'action de lutte contre les discriminations qui ne nécessite une communication au grand jour. Faire connaître son engagement, c'est mettre en place des conditions qui nous obligent (ainsi que nos collaborateurs, nos prestataires et nos partenaires) à poursuivre et à intensifier l'action de lutte contre les discriminations. Il reste, bien entendu, nécessaire de définir un message compréhensible et de réfléchir au meilleur moment

pour communiquer. L'expérience montre qu'il est souvent préférable de porter une parole publique sur un engagement fort puis d'informer régulièrement sur les avancées obtenues. L'égalité de traitement est un processus long qui demande de revoir les schémas de fonctionnement mais aussi les représentations. Dans cette situation, la communication politique doit s'adapter et ne pas anticiper des résultats non encore acquis. Le premier résultat, c'est la sortie d'un déni des discriminations et la volonté d'agir, de manière pragmatique, pour réduire les ruptures d'égalité de traitement.

Les actions possibles

- Afficher la loi de 2001 et les coordonnées des ressources locales, dans l'ensemble des lieux publics.
- Définir un plan de communication qui s'appuiera, notamment, sur les supports existants (journal municipal, site internet, ...).
- Participer à des séminaires et/ou des manifestations publiques et témoigner comme élu(e)s sur les actions de lutte contre les discriminations.
- Adopter une délibération en conseil municipal affirmant la volonté de mener une politique de prévention des discriminations.
- Aux réseaux internationaux et européens de collectivités territoriales
- Signer une charte d'engagement contre les discriminations. (charte pour l'égalité dans la fonction publique)
- Rendre compte à la Halde de l'avancement de la collectivité à partir du cadre pour agir

Question 8

Et pourquoi pas un plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations ?

Les orientations gouvernementales pour les contrats urbains de cohésion sociale (Cucs) consacrent la

prévention et la lutte contre les discriminations comme une priorité transversale de l'action publique.

Le plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations peut être un bon moyen d'engager l'action locale, d'aller plus loin ou d'améliorer la cohérence des politiques publiques dans ce domaine. A partir d'un comité de pilotage réunissant l'ensemble des acteurs concernés localement, il peut permettre d'engager un premier diagnostic, une action de qualification des professionnels ou un programme d'actions local.

En 2007, 44 collectivités locales se sont engagées dans cette voie en mettant en place un plan coordonné de prévention et de lutte contre les discriminations en matière d'accès à l'emploi sur leur territoire.

Une dizaine d'entre-elles se sont également engagées dans la mise en place de plans territoriaux sur le logement. Ce dispositif fait l'objet d'une animation nationale, d'échanges et de capitalisation des pratiques. Un guide méthodologique a été réalisé et diffusé à partir des acquis de cette expérience.

Pour résumer...

On le voit... la lutte contre les discriminations n'est pas une question parmi d'autres mais une question à travers laquelle regarder toutes les autres. Ce faisant, elle relève de l'action politique tout en dépassant les clivages traditionnels.

Dans ce document, nous avons voulu poser quelques questions pour engager ou intensifier l'action de prévention et de lutte contre les discriminations. Mais, et chacun l'aura compris : il n'y a pas de "prêt à agir" de la lutte contre les discriminations... seulement quelques principes qui ont fait leur preuve et qu'il faut décliner, localement, en fonction des freins et des leviers présents sur le territoire.

Ces principes tiennent en 5 points :

Le portage politique – au plus haut niveau de l'exécutif territorial – est une condition de mobilisation. Ce portage peut prendre différentes formes : signature d'une charte, engagement public devant les administrés, ...

Le pilotage technique, sous la responsabilité des élu(e)s, est une condition de mise en œuvre opérationnelle de l'engagement du territoire. De nombreuses collectivités territoriales ont fait le choix de recruter un technicien référent de la lutte contre les discriminations voire de créer un service dédié.

Les discriminations sont systémiques, elles appellent des réponses systémiques qui associent un maximum de partenaires de l'entreprise, du tissu associatif, des habitants...

La lutte contre les discriminations est toujours un projet de changement. Cela suppose de mener des actions immédiatement visibles tout en sachant que ce sont les pratiques qu'il faut changer... et que cela demande du temps et de la continuité.

Pas besoin d'être exemplaire pour s'engager. Il n'est jamais trop tard pour s'engager dans la lutte contre les discriminations.

L'Acisé : les contacts utiles

L'Acisé a comme délégués dans les régions et les départements les préfets. Elle dispose au niveau régional de services qui ont acquis une expérience et une compétences sur ces sujets et qui peuvent être mobilisés sur le thème de la lutte contre les discriminations.

Direction

Dominique Dubois
directeur général
209 rue de Bercy
75585 Paris cedex 12
Tél. : 01 40 02 77 02

Blanche Guillemot
directrice générale adjointe
blanche.guillemot@lacse.fr
Tél. : 01 40 02 73 76

Emmanuel Bertin
directeur du département
"intégration et promotion
de l'égalité"
emmanuel.bertin@lacse.fr
Tél. : 01 40 02 74 19

Sylvie Durand-Trombetta
directrice du département
"cohésion sociale
et territoriale"
sylvie.durand-savina@lacse.fr
Tél. : 01 40 02 74 60

Service prévention et lutte
contre les discriminations
Jocelyne Bac
Tél. : 01 40 02 77 39

Directions régionales

Région Alsace

Directeur : Isabelle Pellé
Le Sébastopol
3, quai Kléber
67000 Strasbourg
Tél. : 03 88 52 29 52
Télécopie : 03 88 75 63 83

Région Aquitaine

Directeur : Yann Le Formal
185, bd du maréchal Leclerc
33073 Bordeaux cedex
Tél. : 05 57 22 25 90
Télécopie : 05 57 22 25 99

Région Auvergne

Directrice : Haciba Chaïb
35, rue Blatin
63057
Clermont-Ferrand cedex 01
Tél. : 04 73 91 16 34
Télécopie : 04 73 91 40 87

Région Bourgogne

Directeur : Azzedine M'Rad
1, promenade du Rhin
BP n°686
21018 Dijon cedex
Tél. : 03 80 53 09 43
Télécopie : 03 80 41 12 83

Région Bretagne

Directrice : Pascale Petit
15, rue du puits Mauger
35000 Rennes
Tél. : 02 99 31 03 73
Télécopie : 02 23 44 03 09

Région Centre

Directrice : Djouhra Si-Ahmed
7, rue Antigna / Bât c
45000 Orléans
Tél. : 02 38 77 86 30
Télécopie : 02 38 68 14 37

Région Champagne-Ardenne

Directrice : Claire Rogé
13 bis, rue Carnot
51000 Chalons-en-Champagne
Tél. : 03 26 21 85 50
Télécopie : 03 26 66 48 37

Région Corse

Directrice : Claudine Filippi
CAPA – Cité Castellani
Quartier St Joseph
20090 Ajaccio
Tél. : 04 95 10 74 93
Télécopie : 04 95 20 47 52

Région Franche-Comté

Directeur :
Azzedine M'Rad (par intérim)
10, avenue Clémenceau
25000 Besançon
Tél. : 03 81 25 04 40
Télécopie : 03 81 25 04 41

Région Ile-de-France

Directeur : Babacar Fall
43, bd Diderot
75012 Paris
Tél. : 01 44 68 43 00
Télécopie : 01 44 68 43 10

Région Languedoc-Roussillon

Directeur :
Nourredine Boubaker
15, passage Lonjon - CS 89033
34967 Montpellier cedex 2
Tél. : 04 99 74 25 00
Télécopie : 04 99 74 25 15

Région Limousin

Directrice : Frédéric Callens
27, rue Théodore- Bac
87100 Limoges
Tél. : 05 55 11 61 57
Télécopie : 05 55 11 61 35

Région Lorraine

Directrice : Isabelle Pellé
1, avenue Foch
57000 Metz
Tél. : 03 87 37 78 50
Télécopie : 03 87 37 05 70

Région Midi-Pyrénées

Directeur : Kag Sanoussi
Résidence Cap Wilson
81, bd Carnot - BP 7163
31072 Toulouse cedex 7
Tél. : 05 62 30 36 70
Télécopie : 05 62 30 36 79

Région Nord-Pas-de-Calais

Directrice : Fadéla Benrabia
75, rue Léon-Gambetta
59000 Lille
Tél. : 03 28 38 01 00
Télécopie : 03 28 38 01 01

Région Basse-Normandie

Directrice : Fatimata Diarra
2, place Jean Nouzille
BP 51780
14020 Caen cedex
Tél. : 02 31 35 81 00
Télécopie : 02 31 35 81 04

Région Haute-Normandie

Directrice : Fatimata Diarra
38 bis, rue verte
76000 Rouen
Tél. : 02 32 81 20 40
Télécopie : 02 32 81 20 49

Région PACA

Directeur : Henry Dardel
17, rue Pierre-Dupré
13417 Marseille cedex 08
Tél. : 04 91 53 80 00
Télécopie : 04 91 53 80 01

Région Pays de la Loire

Directeur : Anne Fabry
33, rue de Strasbourg
44000 Nantes
Tél. : 02 40 89 94 70
Télécopie : 02 40 89 94 79

Région Picardie

Directeur : Yassine Chaïb
Résidence le Bèlvédère - Bat. D
275, rue Jules-Barni - BP 60925
80009 Amiens cedex 1
Tél. : 03 22 22 38 00
Télécopie : 03 22 22 38 09

Région Poitou-Charentes

Directeur : Bruno Sulli
60, bd grand cerf
86000 Poitiers
Tél. : 05 49 55 41 21
Télécopie : 05 49 55 54 40

Région Rhône-Alpes

Directeur : ...
31, cours Émile-Zola
69626 Villeurbanne cedex
Tél. : 04 72 82 14 90
Télécopie : 04 72 82 14 91

www.lacse.fr

La réalisation de ce document s'est appuyée sur l'expertise de groupes de travail composés des représentants d'associations d'élue(s) et de centres ressources et de prestataires du marché formation des acteurs à la prévention et à la lutte contre les discriminations du marché Acisé - soutenu par le FSE. Ce travail a été accompagné par Julien Viteau (cabinet Aleteya).

L'Acsé

La prévention et la lutte contre les discriminations est au cœur des missions de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances. Elle traverse l'ensemble de ses interventions, que ce soit au niveau national, régional ou départemental. Au titre de la politique de la ville, l'Acsé soutient les programmes de la dynamique Espoir banlieue et intervient aux côtés de l'Anru dans le cadre des programmes de rénovation urbaine.



Contact : Service prévention
et lutte contre les discriminations
Tél : 01 40 02 77 39

Les associations d'élue(s)

AMVBF

L'Association des Maires Ville et Banlieue de France (AMVBF) regroupe depuis 1983, les maires des villes de banlieue et de la périphérie des principales agglomérations françaises. Elle est présidée par Claude Dilain, maire de Clichy-sous-Bois, président de la CA Clichy-Montfermeil. Ville et Banlieue a travaillé et organisé des journées sur les discriminations avec le CNFPT Aquitaine (2005), l'Acsé (2006), les centres de ressources de la politique de la ville (2007).



Tél : 01 47 00 27 00 – Fax : 01 47 00 38 36
Courriel : ville.et.banlieue@wanadoo.fr
Site internet : www.ville-et-banlieue.org
Déléguée générale : Renée Feltin
Contact : Bernard Bensoussan

AMGVF

L'Association des Maires de Grandes Villes de France (AMGVF) rassemble, depuis 1974, les maires et présidents des plus grandes villes et des plus grands groupements intercommunaux de France de plus de 100 000 habitants. Elle est présidée par Michel Destot, député-maire de Grenoble. L'AMGVF a signé, en septembre 2006, une convention avec la Halde tacitement reconduite chaque année. Par ailleurs, les maires de grandes villes ont signé, en juillet 2008, un protocole d'accord triennal avec l'Acsé dont un des quatre axes de travail est la prévention et la lutte contre les discriminations.



Tél : 01 44 39 34 56 – Fax : 01 45 48 98 54
Courriel : amgvf@grandesvilles.org
Site internet : www.grandesvilles.org
Directeur général : Christian Lалу
Contact : Emmanuel Heyraud

CNFPT

Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) est un établissement public national paritaire de formation. Il est présidé par François Deluga, député-maire du Tech. Le CNFPT forme les 1,7 million d'agents territoriaux dès leur recrutement et tout au long de leur carrière. Il est également présent aux côtés des cadres supérieurs de la fonction publique territoriale pour accompagner leur carrière par l'organisation des concours et la publicité de l'emploi. Enfin, le CNFPT pilote un observatoire qui réalise des études statistiques et prospectives sur l'emploi, les métiers et les compétences de la fonction publique territoriale. Il est présent sur l'ensemble du territoire français et d'Outre-Mer.



Adresse siège : 10-12, rue d'Anjou – 75008 Paris
Tél : 01 55 27 44 00 – Fax : 01 55 27 44 01
Site internet : www.cnfpt.fr

ARF

L'Association des Régions de France (ARF) représente les 26 régions françaises. Elle a été créée en 1998. Elle représente les régions auprès des pouvoirs publics français et les grandes institutions européennes. Elle est présidée par Alain Rousset député de la Gironde, Président de la Région Aquitaine. L'ARF a signé en 2008, pour une durée de deux ans, une convention avec la Halde. Une des commissions de travail de l'ARF est spécifiquement dédiée à la Lutte contre les discriminations et à l'égalité entre les hommes et les femmes.



Courriel : pgohier@arf-regions.org

AMF

Fondée en 1907, reconnue d'utilité publique en 1933, l'Association des Maires de France réunit aujourd'hui près de 36 000 adhérents. Elle est présidée par Jacques Pélissard, député-maire de Lons-le-Saunier. L'histoire de l'AMF est celle de la recherche permanente d'un équilibre entre le pouvoir central et le pouvoir local. Un réseau de 100 associations départementales de maires relaie efficacement les actions conduites par l'AMF.

Au service des maires et présidents d'intercommunalité, l'AMF assure deux grandes missions :

- être une force de proposition et de représentation auprès des pouvoirs publics,
- assurer une fonction de conseil, d'information permanente et d'aide à la décision.

En tant que garants de la cohésion sociale, la question de la lutte contre les discriminations est une préoccupation forte des maires. A ce titre, l'AMF développe avec la Halde et l'Acsé un fructueux partenariat, dans lequel s'inscrit la présente initiative.



ADF

L'Assemblée des Départements de France (ADF) est une association pluraliste de collectivités, qui représente les conseils généraux auprès des pouvoirs publics et du parlement et est leur interlocutrice naturelle sur toutes les questions qui concernent les collectivités locales et la décentralisation. Organe représentatif des départements, elle offre à ses adhérents, élus et techniciens, une information complète et une expertise sur leurs champs de compétences et les grands dossiers nationaux. Elle est aussi un lieu d'échanges d'expériences au sein duquel s'échangent les pratiques, se construisent les prises de positions.

Ses missions sont multiples : elle assure notamment une fonction nationale d'animation du réseau des présidents de conseil général, des élus départementaux, des services des départements et établissements ou groupements relevant d'eux.



Tél : 01 45 49 60 20 – Fax : 01 45 49 60 21
Courriel : adf@departement.org
Site internet : www.departement.org
Président : M. Claudy LEBRETON
Directeur général : Michel ROUZEAU
Contact : Nadia SALEM