

METROPOLE DU GRAND NANCY

Annexe au Contrat de Ville 2015-2020

**PLAN TERRITORIAL DE PREVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES
DISCRIMINATIONS
(PTPLCD)**

Logo ETAT + Logo METROPOLE

Sommaire

1. Le cadre de l'intervention publique	Page 3
1.1. La politique de la ville et la lutte contre les discriminations	Page 3-4
1.2. Les discriminations et les dispositions légales	Page 4-5
2. Le contexte Métropolitain au niveau de l'emploi : un plan inscrit dans la durée	Page 6
2.1. Une volonté politique métropolitaine engagée depuis 2004	Page 6-7
2.2. Les orientations du Plan Emploi	Page 7-8
2.3. La situation relative aux discriminations sur le territoire/focus 2016 sur la recherche d'emploi	Page 8-9
3. L'annexe de Prévention et de Lutte contre les Discriminations	Page 9
3.1. Les axes d'intervention des actions dans une logique intégrée	Page 9-10
3.2. Le recensement des actions territoriales menées	Page 10-11
4. La gouvernance et le suivi du plan territorial	Page 11-12
5. Les perspectives de travail	Page 12-21

1. Le cadre de l'intervention publique

1.1. La politique de la ville et la lutte contre les discriminations

a) Une priorité de la cohésion sociale depuis plus de dix ans

La loi, dite loi Lamy, de programmation pour la ville et la cohésion urbaine du 21 février 2014 qui réforme la politique de la ville a rendu obligatoire la prise en compte transversale de trois priorités:

- la lutte contre les discriminations,
- l'égalité entre les femmes et les hommes,
- la jeunesse.

Ces trois axes doivent être intégrés de manière systématique aux Contrats de Ville 2015-2020 à travers trois piliers thématiques:

- la cohésion sociale,
- l'emploi, le développement économique et l'insertion,
- le cadre de vie et le renouvellement urbain.

Par ailleurs, il peut être pertinent de travailler avec les membres des Conseils Citoyens sur le « vécu » et le « ressenti » des discriminations compte tenu de la difficulté à disposer d'éléments objectivables.

Depuis sa création en 2006, l'Acsé (Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances), aujourd'hui intégrée au CGET (Commissariat Général à l'Égalité des Territoires), accompagne les territoires dans la mise en œuvre d'actions de lutte contre les discriminations. Dans ce cadre, il met à disposition des outils pour accompagner les acteurs dans leur démarche : diagnostic territorial, formation et plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations.

b) Les Plans de Lutte : quelles évolutions ?

De 2001 à 2014, 19 plans ont été accompagnés par la direction régionale de l'Acsé, puis par la Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale (DRJSCS), depuis 2010.

La date de création des plans de lutte est variable selon les sites, mais la plupart ont émergé à la fin des années 2000, entre 2008 et 2009. Moins de dix ans après, 10 sont toujours actifs, 7 sont arrêtés et 2 rencontrent des difficultés de fonctionnement. L'arrêt de l'activité des plans ne signifie pas l'arrêt des actions conduites et certaines villes continuent de financer des actions de prévention et de lutte contre les discriminations, soit au titre du droit commun, soit dans le cadre de la politique de la ville.

c) Les notions et l'identification du public visé

Les différentes notions et l'identification du public visé par politique publique s'imposent, ceci dans une logique de mieux appréhender la thématique.

En effet, le fait parfois de lier différentes notions peut amener une certaine « confusion », ne serait-ce que par manque d'identification du public concerné par chaque politique :

- Intégration : personnes immigrées (personnes nées étrangères à l'étranger et qui vivent en France, ces personnes ayant pu acquérir la nationalité française ou non) et plus particulièrement les primo-arrivants (personnes arrivées depuis moins de cinq ans en France et amenées à y résider durablement),

- **Discrimination : personnes rencontrant des inégalités de traitement (refus d'un bien ou d'un service) au regard de critères illégitimes prohibés par la loi (apparence, patronyme, genre, origine réelle ou supposée...),**

- **Egalité des chances : possibilité donnée à chaque citoyen de faire valoir ce qu'il sait faire, ses mérites afin de progresser dans la société.**

Faisant le constat que les territoires en politique de la ville, en dépit des actions menées depuis plusieurs années, sont marqués par des inégalités persistantes, la loi précise que la politique de la ville notamment « ...**concourt à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la politique d'intégration et à la lutte contre les discriminations dont sont victimes les habitants des quartiers défavorisés**, notamment celles liées au lieu de résidence et à l'origine réelle ou supposée».

La lutte contre les discriminations, tout comme l'égalité entre les femmes et les hommes, **font partie des enjeux transversaux et structurants des nouveaux Contrats de Ville.**

Ainsi, il s'agit notamment de promouvoir une **politique territorialisée de prévention des discriminations** au sein des Contrats de Ville, dans l'objectif de garantir l'égalité de traitement de tous les habitants. La prévention et la lutte contre les discriminations devra donc être une dimension des projets de territoire, et à terme, chaque Contrat de Ville devra disposer d'un Plan Territorial de Prévention et de Lutte Contre les Discriminations.

Dans cette perspective le Commissariat Général à l'Egalité des Territoires (CGET) a été amené à produire notamment un cadre de référence¹.

La question de la prévention et de la lutte des discriminations prône certains principes :

- **garantir l'égalité de traitement notamment entre les hommes et les femmes,**
- **présence de la prévention et de la lutte contre les discriminations dans toutes les politiques publiques dans une logique intégrée.**

1.2. Les discriminations et les dispositions légales

Un certain nombre de faits, de gestes et de propos sont répréhensibles.

Au sens juridique, une discrimination consiste à traiter une personne (ou un groupe) différemment d'une autre (d'un autre), placée dans une situation comparable :

- en raison d'un critère prohibé (son orientation sexuelle, son handicap, son âge...²),
- dans un domaine prévu par la loi (emploi, éducation, accès aux biens et aux services privés et publics, logement...).

Une discrimination est donc considérée comme un traitement inégalitaire aboutissant à une situation qui est défavorable pour la personne.

On distingue plusieurs formes de discrimination, parmi lesquelles **la discrimination directe, indirecte et systémique :**

La discrimination est directe lorsqu'une personne est traitée sur la base d'un ou de plusieurs critères discriminatoires énoncés par la loi de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable. La discrimination directe peut également prendre la forme d'un harcèlement en lien avec l'un de ces critères ou d'une injonction à pratiquer une discrimination (art. 1, loi n° 2008-496 du 27 mai 2008).

¹ <http://www.ville.gouv.fr/IMG/pdf/cadre-de-référence-discriminations.pdf>

² Actuellement, 24 critères prohibés : cf. suite du document

La discrimination est indirecte lorsque le traitement moins favorable résulte d'une disposition, une mesure ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, cette mesure ou cette pratique ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination est systémique lorsqu'un processus met en jeu un système d'acteurs dans lequel personne ne manifeste directement d'intention discriminatoire, mais dont le résultat sera de produire une situation de discrimination. *Par exemple, un professeur qui ne propose pas à un jeune d'origine immigrée un stage parce qu'il soupçonne l'employeur de faire des sélections discriminatoires. Si l'intention est de protéger le jeune, celui-ci contribue cependant à alimenter une situation discriminatoire.*

La discrimination est un délit. Cet acte ou cette pratique peut relever de domaines très variés tels que l'emploi, le logement, l'éducation, ou encore l'accès aux biens et aux services. Une même personne peut être discriminée à raison de plusieurs caractéristiques personnelles donnant lieu à une discrimination particulière résultant de leur combinaison. On parle alors d'intersectionnalité.

Le délit de discrimination est passible d'une peine d'amende (45 000 euros) et de prison (3 ans d'emprisonnement). La sanction peut aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende pour les discriminations commises dans des lieux accueillant du public, tels que les clubs sportifs (art 225-2 du Code pénal).

La liste des critères de discrimination, dans l'ordre énoncé par le code du travail dans son article L. 1132-1 :

Les 24 critères de discrimination définis par la loi	
l'origine,	la nation,
le sexe,	la prétendue race,
les mœurs,	les opinions politiques,
l'orientation sexuelle,	les activités syndicales ou mutualistes,
l'identité de genre,	les convictions religieuses,
l'âge,	l'apparence physique,
la situation de famille,	le nom de famille,
la grossesse,	le lieu de résidence,
les caractéristiques génétiques,	la domiciliation bancaire,
la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur,	l'état de santé,
l'appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie,	la perte d'autonomie,
	le handicap,
	la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

En conclusion

Agir contre les discriminations dans le cadre du Contrat de Ville, c'est rétablir l'égalité de traitement des personnes dans l'emploi, la santé, l'éducation, le logement, et plus généralement dans l'accès aux biens et services.

2. Le contexte Métropolitain au niveau de l'emploi : un plan inscrit dans la durée

2.1. Une volonté politique métropolitaine engagée depuis 2004

Le plan a été initié dans le cadre du Contrat Urbain de Cohésion Sociale (CUCS) avec une démarche placée sous l'autorité conjointe du Préfet de Meurthe et Moselle et du Président de la Métropole du Grand Nancy.

La volonté politique a été d'inscrire **ce Plan de Lutte Contre les Discriminations (PLCD) spécifique au champ de l'emploi** dans le cadre du Contrat de Ville du Grand Nancy et confié à la Maison de l'Emploi du Grand Nancy **depuis 2004**.

a) La caractérisation des territoires

La Métropole du Grand Nancy compte huit quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV) :

- 2 nouveaux quartiers : Mouzimpré à Essey et Grands Moulins à Nancy,
- le Plateau de Haye est divisé en Plateau de Haye/Champ-le-Bœuf à Laxou - Maxéville et Plateau de Haye/Nancy- Maxéville,
- 4 quartiers communaux (Mouzimpré à Essey, Californie à Jarville-la-Malgrange, Les Provinces à Laxou, Cœur de Ville à Tomblaine),
- 4 intercommunaux dont :
 - Deux sur le plateau de Haye,
 - Saint-Michel Jéricho/Grands Moulins à Saint-Max et Malzéville et Nancy,
 - Nations-Vandoeuvre/Haussonville-Nancy.

Neuf communes sont concernées par ses Quartiers Politique de la Ville.

Ces huit quartiers représentent au total 34.131 habitants (Recensement de la population 2013) soit 13,4% des habitants de la Métropole (254.788 habitants).

Qualitativement, ils présentent des profils sociodémographiques (sur la base du recensement de la population 2010) différents les uns des autres.

- Le quartier de Mouzimpré (Essey les Nancy) se signale par une faible proportion de jeunes, sachant toutefois qu'une partie d'entre eux sont étrangers. La part des femmes en emploi est assez élevée,
- Le quartier de la Californie (Jarville) se signale par une plus grande vulnérabilité par rapport à l'emploi (faiblesse de la part des personnes ayant un emploi, part élevée des personnes ayant un emploi précaire, faible taux d'emploi des femmes),
- Le quartier Les provinces (Laxou) présente une part assez importante de 15-24 ans pour autant un taux d'emploi assez élevé,
- Le quartier du Plateau de Haye – Champ le Bœuf est celui où la part de population « jeunes » est la plus importante (notamment au niveau des 0-14 ans),
- Le quartier du Plateau de Haye – Nancy-Maxéville, quartier de taille importante, où la part de jeunes est assez importante mais aussi qui présente une fragilité par rapport à l'emploi (faible taux de personnes de 15-64 ans ayant un emploi, taux élevé d'emplois précaires, faible taux d'emploi des femmes...),

- Le quartier Les Nations est un grand quartier (près de 15.000 habitants) avec un faible taux d'emplois des personnes en âge de travailler,
- Le quartier Saint Michel Jéricho compte un faible pourcentage de 0-14 ans mais un nombre important de 15-24 ans. Si le taux d'emploi des femmes y est assez élevé, ces emplois semblent le plus souvent précaires,
- Le quartier Cœur de Ville (Tomblaine) compte de nombreux enfants de 0-14 ans mais aussi une part élevée de 75 ans et plus.

b) La singularité du Plan

La particularité de ce plan réside dans le fait qu'il concerne exclusivement le domaine de l'emploi. Ainsi, il cible à la fois les demandeurs d'emplois, les salariés, les employeurs, les professionnels de l'emploi et de l'insertion, dans le secteur public comme dans le secteur privé.

Il a pour objectif de favoriser l'accès à l'emploi de personnes pouvant faire l'objet de discrimination **en fonction de leurs sexes, de leurs âges, de leurs origines ou de leurs lieux de résidence.**

Des actions sont déjà mises en place en direction des populations des territoires de la politique de la ville. Ce programme opérationnel et annuel permet ainsi de cibler significativement les demandeurs d'emploi des quartiers avec une stratégie singulière afférente à la thématique de la prévention et de la lutte contre les discriminations.

2.2. Les orientations du Plan Emploi

La volonté première **est d'optimiser et de renforcer l'existant dans le champ de l'emploi** en matière de prévention et de lutte contre les discriminations. **Un élargissement à d'autres thématiques (logement et santé) pourra se faire.**

Dans le domaine du développement économique et de l'emploi, l'objectif est de réduire, sur la durée du Contrat de Ville, l'écart entre le taux d'emploi dans les quartiers prioritaires et les autres territoires. Il s'agit de promouvoir l'offre de travail et de lever les freins à l'emploi et de faire profiter les habitants des quartiers du développement économique du territoire.

Sur la base des actions déjà menées depuis 2004/2005 sur le territoire, les enjeux identifiés au titre du Plan Territorial de Prévention et de Lutte Contre les Discriminations s'articulent autour de trois axes d'intervention stratégique :

1. Agir sur les mentalités, les représentations et les stéréotypes

La discrimination se construit souvent sur la base d'un préjugé. Tout l'enjeu consiste donc à déconstruire les aprioris.

Il s'agira de développer des actions de :

- sensibilisation et d'information visant à comprendre le processus discriminatoire, en rappelant le cadre légal,
- formation en direction des professionnels et des partenaires locaux pour les outiller et leur donner les moyens de faire face à certaines situations rencontrées dans un contexte professionnel,
- connaissance de l'autre dans sa singularité et ses apports dans une logique de co-construction des actions (associer l'ensemble des protagonistes au démarrage de l'action, pendant et pour l'évaluation).

2. Accompagner les personnes victimes de discrimination ou se sentant victimes de discrimination

Il est primordial pour les personnes se sentant discriminées ou l'ayant été de manière effective de bénéficier d'une écoute, de conseils, d'un accompagnement spécifique et être orientées vers les bons interlocuteurs.

Des relais territoriaux institutionnels et associatifs assurent ces fonctions dans une logique d'accès aux droits.

3. Faciliter l'accès effectif à l'emploi, à la création d'entreprises et aux recrutements

Les habitants des Quartiers Politique de la Ville rencontrent des difficultés dans l'accès à l'emploi et dans l'emploi. Ils occupent le plus souvent des emplois précaires. La situation des jeunes face à l'emploi montre un faible niveau de qualification. Le manque de réseau et la discrimination à l'embauche peuvent constituer d'autres causes possibles par rapport à cette difficulté d'emploi.

Face à ces constats, des actions seront mises en œuvre pour favoriser et créer des liens directs entre les demandeurs d'emploi et les employeurs par de nouvelles méthodes d'aborder l'entretien d'embauche. Les processus de recrutement habituels seront adaptés afin de favoriser l'accès à l'emploi de ceux qui en sont le plus éloignés.

La métropole du Grand Nancy, signataire depuis juin 2009 de la Charte de la Diversité, montre sa volonté d'entreprendre des démarches visant à intégrer des agents dont la diversité est le reflet de celle de notre société. A ce titre, elle initie actuellement la mise en œuvre d'une démarche diversité.

Une part, non quantifiée, des agents présents au sein de la métropole dans le cadre de contrats aidés, de contrats d'apprentissage ou de stages scolaires est issue des Quartiers Politique de la Ville.

Le tableau de bord, page 14, décline l'ensemble des actions visant à lever les freins à l'emploi.

[2.3. La situation relative aux discriminations sur le territoire/ focus 2016 sur la recherche d'emploi](#)

Etablir un diagnostic relatif aux discriminations s'avère complexe.

Les discriminations relevant d'une dimension juridique, il peut être judicieux de retenir comme indicateur le nombre et le type de plaintes.

Dans les faits, cet indicateur s'avère inopérant car peu de plaintes sont formulées. La faiblesse des plaintes résulte de la difficulté à reconnaître et à faire reconnaître les discriminations.

Cette situation ne délégitime pas pour autant la réalité des processus des discriminations. De nombreux travaux récents soulignent d'ailleurs l'existence/la persistance de discriminations.

L'enjeu réside donc dans le fait de caractériser un minimum la situation sur chaque territoire. Le plus souvent l'appréciation de la discrimination (c'est-à-dire d'une différence de traitement entre deux personnes ou deux groupes dans des situations similaires et au regard de

critères prohibés) résulte, en fait, de la comparaison entre les taux relevés pour un même indicateur entre deux types de population.

A titre d'illustration, dans le domaine des discriminations liées à l'origine réelle ou supposée des personnes, on va regarder les données relatives à la population française d'une part et la population immigrée/population étrangère d'autre part. On va donc s'intéresser au différentiel de situation. En l'absence d'explication structurelle de cette différence, elle est attribuée à une situation de discrimination.

Dans la mesure où les discriminations sont toujours référées, sur le plan législatif, à l'accès à un bien ou à un service, et compte tenu de l'ancienneté du travail mené à l'échelle du territoire du Grand Nancy, on s'interrogera particulièrement sur les discriminations dans le domaine de l'emploi.

Les données utilisées sont celles produites par Pôle Emploi au titre des Demandeurs d'Emploi en Fin de Mois (DEFM) d'une part et des données du recensement de la population permettant de caractériser les différents quartiers.

Concernant la situation de ces quartiers eu égard à l'emploi, l'analyse porte sur les DEFM à la fin de l'année 2016 (analyse produite par Pôle Emploi). La comparaison a été effectuée entre les quartiers prioritaires et l'ensemble de l'EPCI.

Lorsque l'on prend en considération la situation des Demandeurs d'Emploi en Fin de Mois (données à fin décembre 2016), ce poids atteint 23,6% dans les 8 QPV (soit quasiment le double de la Métropole). On peut donc établir que les habitants des quartiers prioritaires sont sur-représentés parmi les DEFM. Les DEFM sont au nombre de 5.868 sur 24.910 à l'échelle de la Métropole, situation valable quel que soit le quartier considéré.

La situation s'aggrave pour certains quand on s'intéresse aux Demandeurs d'Emploi de catégories A, B et C. 89,6% des DEFM dans les QPV relèvent de ces catégories contre 88,4% à l'échelle intercommunale. Par ailleurs, trois quartiers (Plateau de Haye Nancy, Les Nations, Saint Michel Jéricho) présentent une situation encore plus défavorable.

Les femmes apparaissent sous représentées parmi les DEFM. Si à l'échelle de la Métropole, 45,8% des Demandeurs d'Emploi sont des femmes, ce taux est en moyenne de 42,7% au niveau des QPV. Mais ce taux varie fortement selon les quartiers.

Si l'on considère les données par âge : les 50 ans et plus semblent plus souvent fragilisés que les catégories d'âge plus jeunes. Toutefois, la situation des moins de 26 ans doit être considérée avec précaution dans la mesure où les données Pôle Emploi prennent assez mal en compte cette tranche d'âge.

Au niveau de l'origine, 27% des Demandeurs d'Emploi Fin de Mois (DEFM) sont étrangers sur les Quartiers Politique de la Ville, sachant que ce taux atteint 30% et plus pour deux quartiers : La Californie, Plateau de Haye Nancy, alors que les taux de présence étrangère sur ces mêmes quartiers ne dépassent pas 24% pour celui ayant la présence la plus importante (La Californie) parmi la population totale (22% pour celui du Plateau de Haye).

Ces quelques données soulignent une vulnérabilité renforcée par rapport à l'emploi en lien avec les indicateurs de localisation, de sexe, d'âge et d'origine.

3 L'ANNEXE DE PREVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

3.1. Les axes d'intervention des actions dans une logique intégrée

a) Plusieurs paramètres sont à prendre en compte pour mettre en place le Plan Territorial de Prévention et de Lutte Contre Les Discriminations, à savoir :

- mobiliser les acteurs,
- prendre en compte la situation sociale et économique du territoire,
- organiser le pilotage politique/institutionnel et technique,
- rendre visible l'organisation et l'effectivité du fonctionnement,
- gérer le temps et la temporalité : inscrire le Plan dans la durée, tout comme l'action de manière générale.

b) S'inscrire dans un processus d'acculturation par rapport aux discriminations

Il s'avère important pour la collectivité et les services de l'Etat, d'engager **un processus d'acculturation** par la formation des élus et des techniciens mais aussi des porteurs de projet, afin que **s'installe une véritable culture commune** sur cette question de la prévention des discriminations, et de disposer d'une lisibilité des actions existantes et des ressources mobilisables sur les thématiques abordées. Une meilleure connaissance des actions existantes, en plus des actions spécifiques permettra de donner une lisibilité au public visé et aux professionnels locaux.

L'acquisition de références professionnelles et culturelles partagées autour des discriminations reste un enjeu non négligeable.

Il s'agit donc de prendre le temps collectivement de définir les objets de travail, de déconstruire les stéréotypes et les représentations pour ensuite s'inscrire dans une égalité de traitement effective.

Les acteurs associatifs, plus globalement les porteurs de projet, devront être accompagnés, outillés, formés pour permettre une appropriation de cette question dans les actions et afin de favoriser l'expression des habitants sur cette problématique.

Par ailleurs, il peut être pertinent de travailler avec les membres des Conseils Citoyens sur le « vécu » et le « ressenti » des discriminations compte tenu de la difficulté à disposer d'éléments objectivables.

Une attention particulière au niveau du Plan sera apportée à la situation entre les territoires sur les critères suivants :

- **adresse,**
- **entre femme et homme (critère du genre/sexe),**
- **en fonction de l'âge (critère de l'âge),**
- **en fonction de la nationalité (critère de l'origine).**

3.2. Le recensement des actions territoriales menées

Cet état des lieux des actions, page 17, n'est pas exhaustif. Il permet néanmoins de cibler trois caractéristiques d'actions :

- de lutte....

Généralement le mot « lutte » renvoie fortement à la dimension de combat dans une dimension idéologique. Dans l'expression lutte contre les discriminations, il est plutôt proposé que cette dimension de lutte renvoie à la dimension du droit, et à l'enjeu central : **la réalisation de l'égalité de traitement.**

Ainsi, quand une municipalité met en place des processus transparents pour éviter les discriminations, cette action sera de l'ordre de la lutte : elle agit car elle écarte la possibilité de traiter différemment des individus et évite la mise en place de pratiques subjectives et illégales.

De même quand elle intervient sur un bâtiment pour mettre en place une rampe pour permettre l'accès aux personnes en situation de handicap : elle agit directement pour éviter toute différence de traitement.

- de prévention...

La notion de prévention renverra plutôt à l'ensemble des actions permettant, en amont, l'optimisation des conditions permettant une égalité de traitement. Il s'agit par exemple d'actions permettant une meilleure connaissance du droit, de travailler sur les pratiques professionnelles en rendant attentif aux risques discriminatoires, de former les architectes à la prise en compte des personnes en situation de handicap dès la conception d'un espace ou d'un bâtiment, de rappeler la loi et obligation aux bailleurs, de recruter par la méthode des habiletés.

*Autant d'actions qui s'inscrivent dans une logique préventive car **elles formalisent des processus qui alertent sur le risque discriminatoire.***

- qui concourt à...

*Il s'agit d'actions qui visent à favoriser la (re)connaissance de l'autre par des temps d'échanges et de rencontres, **un travail sur la mémoire...**, à agir sur les représentations, les images stéréotypes (communication, organisation d'événements culturels...) sans pour autant avoir un effet direct sur les discriminations car la transformation des représentations est difficilement mesurable dans les faits.*

4. La gouvernance et le suivi du plan territorial

La gouvernance de l'annexe du Plan Territorial de Prévention et de la Lutte Contre les Discriminations s'inscrit au sein **du Comité de Pilotage Plénier du Contrat de Ville, instance stratégique**, qui regroupe l'ensemble de ses signataires, et qui assurera le suivi des actions qui seront menées.

Au niveau institutionnel, le Comité de Pilotage Plénier du Contrat de Ville est chargé de :

- définir la stratégie et les orientations du Contrat de Ville, ses objectifs à mobiliser pour les atteindre,
- veiller à la mise en œuvre opérationnelle et la cohérence du projet,
- valider les plans d'actions, leur financement et leur suivi,
- valider les évaluations menées.

Il a pour fonction de valider les enjeux stratégiques du plan et de vérifier sa mise en œuvre opérationnelle et territoriale.

Un Comité Opérationnel de Suivi du Plan est mis en place pour assurer l'animation et l'accompagnement du plan territorial. Il intervient par délégation du Comité de Pilotage Plénier et lui rend compte des avancées et des freins identifiés.

Il est chargé :

- d'identifier les besoins,
- d'évaluer les actions menées avec l'ensemble des acteurs institutionnels et des partenaires territoriaux engagés, concernés par le plan.

Le Comité de suivi opérationnel du Plan sera composé des Chefs de projet communaux, de l'Etat et ses services, (de la Direction Départementale de la Cohésion Sociale de la Meurthe et Moselle (DDCS 54), des Délégués du Préfet, du Délégué aux droits des femmes, de l'Education Nationale), du Conseil Départemental de Meurthe et Moselle, de la Grande Région Est, de la Métropole et du Défenseur des Droits.

Au regard des sujets, d'autres partenaires, comme les associations porteuses d'actions, les bailleurs, le Centre Psychothérapique de Nancy, seront amenés à y participer.

Un lien sera recherché avec les Conseils Citoyens à l'échelle du territoire.

Il se réunira au minimum une fois par an. Un référent est désigné au sein de la Direction Cohésion Sociale et Insertion de la Métropole du Grand Nancy pour le piloter et l'animer.

Un focus est mis en place sur le volet emploi (Chapeau du Plan) par le référent désigné, salarié de la Maison de l'Emploi du Grand Nancy, chargé de mission Diversité, faisant l'objet d'un co financement assuré par la Direction Départementale de la Cohésion Sociale de Meurthe et Moselle et la Direction de la Cohésion Sociale et Insertion de la Métropole du Grand Nancy.

Ce référent emploi a la charge d'animer, de coordonner, de définir les orientations et les priorités, de suivre l'ensemble des actions mises en œuvre sur cette thématique et d'en évaluer les avancées au travers une évaluation annuelle.

Les territoires concernés

Les champs d'intervention en faveur de la prévention et de la lutte contre les discriminations cibleront les Quartiers Politique de la Ville du Contrat de Ville avec une extension sur le territoire de l'ensemble du Grand Nancy.

Le financement des actions de prévention et de lutte contre les discriminations

Dans une logique de politique globale et intégrée de la prévention et de la lutte contre les discriminations, il convient de veiller à une répartition des crédits existants entre les différents niveaux d'intervention :

- les crédits Etat de la politique de la ville seront mobilisés dans le cadre de la programmation et de la mise en œuvre des actions, (BOP 147),
- les crédits Etat dits de droit commun,
- les crédits des collectivités territoriales, signataires du Contrat de Ville, ont vocation à co-financer les actions inscrites dans le Plan Territorial de Prévention et de Lutte Contre les Discriminations,
- les autres crédits relevant d'appels à projet comme par exemple (la Délégation Interministérielle à la Lutte Contre le Racisme, l'Antisémitisme et la Haine/DILCRAH).

5. Les Perspectives de travail

Les perspectives de travail sont mentionnées dans le **tableau de bord des actions visant à lever les freins à l'emploi**, page 14. Le tableau recensant les actions territoriales menées entre 2015, 2016 et 2017 permet d'avoir une première lisibilité des actions menées **sur les autres domaines**, page 17 à 21.

Au niveau du logement, depuis les lois LAMY et ALUR de 2014, l'échelon intercommunal est monté en puissance sur la question de la mixité sociale. La loi Egalité et Citoyenneté et le nouveau règlement général de l'ANRU sont venus renforcer ces obligations.

La Métropole est désormais le garant des équilibres résidentiels, devant mettre en œuvre des stratégies résidentielles partagées via des **orientations générales proposées par la Commission Intercommunale du Logement (CIL) et déclinées opérationnellement dans une convention intercommunale d'attribution.**

Elle devient également l'organisateur du processus d'attribution et de sa lisibilité par le demandeur en élaborant un **plan partenarial de gestion de la demande de logement social et d'information du demandeur.**

Elle est désormais membre de droit des commissions d'attribution (Loi Egalité Citoyenneté) et pourra avoir une voix prépondérante.

Le principal enjeu de cette politique du logement est avant tout d'assurer la mixité sociale au sein des logements HLM tout en respectant le droit au logement, en affirmant des équilibres résidentiels.

Le droit au logement est un droit fondamental qui est garanti à tout individu et cela sans discrimination. « Aucune personne ne peut se voir refuser la location d'un logement pour un motif discriminatoire défini à l'article 225-1 du code pénal ». Ce principe est issu de la loi n°89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs et portant modification de la loi n° 86-1290 du 23 décembre 1986).

Il est donc envisagé de mettre en place une sensibilisation des membres des commissions d'attribution de logement.

D'autres thématiques seront intégrées au plan **comme la santé.**

Les actions déployées dans le plan de prévention de la radicalisation faisant écho à des questions liées à la lutte contre les discriminations pourront, à ce titre, être articulées étroitement avec l'annexe du Plan Territorial de Prévention et de Lutte Contre les Discriminations.

Tableau de Bord des actions visant à lever les freins à l'emploi

Interventions stratégiques	Objectifs opérationnels	Actions menées et perspectives	Porteur	Perspectives
1 - Agir sur les mentalités, les représentations et les stéréotypes				
A - Sensibiliser et informer les entreprises, les partenaires de l'emploi et les élus	<i>Lutter contre la discrimination à l'embauche et dans l'emploi, favoriser l'égalité des chances</i>	<i>Utiliser tous types d'évènements susceptibles de toucher le public cible notamment par la lettre d'information Réseau Diversité / la rubrique "Actualité et agenda" sur le site Grand Nancy Emploi /organisation de réunion d'information (petit-déjeuner, conférence et table ronde)/réseau entreprises de la « Charte Entreprise et Quartiers » : ce dispositif fait partie intégrante du PTPLCD et constituera un élément d'évaluation</i>	<i>Maison de l'Emploi</i>	<i>A maintenir et à développer</i>
	<i>Sensibiliser à la perception des préjugés et des stéréotypes</i>			
B - Former les entreprises, les associations, les partenaires de l'emploi et les élus	<i>Permettre aux acteurs opérationnels, intermédiaires de l'emploi et aux élus d'acquérir un socle de notions en la matière et maîtriser le cadre légal de la discrimination.</i>	<i>Formation des acteurs de la fonction publique territoriale en lien avec le CNFPT</i>	<i>Collectivité concernée avec appui de la Maison de l'Emploi</i>	<i>A soumettre et accompagner la démarche</i>
		<i>Conformément à Loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, art. 214, Jo du 28, les entreprises de plus de 300 salariés ainsi que toutes entreprises spécialisées dans le recrutement, quel que soit leur effectif soient formées à la non-discrimination tous les cinq ans (en 2016, le PLIE a formé les encadrants techniques et socioprofessionnels des chantiers d'insertion)</i>	<i>Maison de l'Emploi /PLIE/CDV</i>	<i>A maintenir et élargir la cible par exemple (pas uniquement SIAE)</i>
		<i>Travailler sur la certification du label Egalité de l'Afnor pour les collectivités désireuses</i>	<i>Collectivité concernée avec appui de la Maison de l'Emploi</i>	<i>A soumettre et accompagner la démarche</i>
		<i>Permettre aux TPE et PME n'ayant pas de services RH d'accéder à des formations en groupes et ainsi qualifier leurs personnels en charge des recrutements et de l'évolution professionnelle</i>	<i>Maison de l'Emploi</i>	<i>A soumettre et accompagner la démarche</i>

C - Cartographie des acteurs et des actions	<i>Disposer d'une vision claire des acteurs et de leurs actions sur le territoire (à terme coordonner l'action territoriale)</i>	<i>Créer un référentiel des associations, entreprises, services publics ayant mis en place des actions sur le territoire de la Métropole dans le but d'harmoniser les pratiques</i>	<i>Maison de l'Emploi</i>	<i>A produire</i>
D - Sensibiliser et informer le grand public	<i>lutter contre les stéréotypes, favoriser la mixité des métiers et le principe de non-discrimination</i>	<i>Mises en place actions de communication (campagne d'affichages, expositions, émissions de radio, articles de presse, conférences...)</i>	<i>Maison de l'Emploi</i>	<i>A amplifier</i>
2 - Accompagner les personnes victimes de discrimination ou se sentant victimes de discrimination				
A - Informer les publics discriminés ou se sentant discriminés dans l'accès aux droits	<i>Renforcer la connaissance des dispositifs d'accès aux droits et accompagner les victimes dans leurs démarches.</i>	<i>Développer les permanences du lieu d'écoute portées par la Maison de l'Emploi du Grand Nancy (permanence dans les Quartiers Politique de la Ville de la Métropole)</i>	<i>Maison de l'Emploi : fonction relais</i>	<i>A maintenir et communiquer davantage</i>
		<i>Maintenir et/ou renforcer les permanences du défenseur des droits dans les Maisons de justice et du droit implantées sur Nancy, Vandoeuvre-lès-Nancy et Tomblaine</i>	<i>Défenseur des Droits</i>	<i>A maintenir et renforcer le partenariat</i>
		<i>Maintenir les consultations décentralisées d'avocats dans le point d'accès au droit du Grand Nancy (Conseil Départemental d'Accès aux Droits)</i>		
		<i>Maintenir les permanences de France Victime 54</i>		
3 - Faciliter l'accès effectif à l'emploi, à la création d'entreprises et aux recrutements				

<p>A - Favoriser le retour à l'emploi et/ou l'accès à la formation et à la création d'entreprises des publics discriminés (avérés ou non) et plus particulièrement les femmes, les jeunes, des habitants des QPV et les personnes d'origine étrangère</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Apporter des solutions adaptées aux publics * Suivre la mobilisation des outils de droits communs en direction de ces publics cibles (Cf. objectif similaire du CDV) * Favoriser l'accès des personnes aux outils d'insertion et de formation adaptés à leurs besoins (mise en place d'actions spécifiques dans le cadre du CDV) 	<p>Créer un outil de suivi (type tableau de bord) concernant les principaux dispositifs de DC en matière d'emploi</p> <p>ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI :</p> <ul style="list-style-type: none"> * La bourse aux compétences de la Maison de l'Emploi * Atelier d'Insertion socio-professionnelle des femmes issues de l'immigration du CIDFF * Développement de l'employabilité durable dans le secteur du BTP via la clause sociale par Idées intérim (ETTI) <p>SENSIBILISATION A LA CREATION D'ENTREPRISE :</p> <ul style="list-style-type: none"> * « Association Les déterminés »: formation à l'envie d'entreprendre pour les personnes issues des Quartiers Politique de la Ville * Dispositif combinant des actions favorisant l'émergence de projet de création/reprise d'activité et un accompagnement complet 	<p>Maison de l'Emploi en lien avec les structures les associatives, les entreprises les partenaires, les collectivités</p>	<p>A maintenir et développer le partenariat ou à mettre en place</p>
<p>B - Accompagnement des entreprises dans l'appui à l'embauche, l'aide aux recrutements et le conseil RH</p>	<p>Apporter des solutions innovantes et pertinentes aux entreprises afin de favoriser la diversité et l'égalité des chances dans les recrutements...</p>	<ul style="list-style-type: none"> * organiser des forums emploi, conviv'emploi * apporter un appui aux employeurs dans les recrutements (expertise, analyse, diffusion de l'offre et pré-sélection des candidats) * le recrutement sans cv afin de limiter l'effet de Hawthorne (difficulté pour un recruteur à détecter une personnalité dans sa globalité, notamment dû aux biais de recrutement induits par l'outil CV) * Sensibiliser les entreprises à la « Charte Entreprises et Quartiers » et décliner les signatures au local * Sensibiliser les recruteurs à la diffusion d'offres via le site Grand Nancy Emploi et ainsi modérer les contenus 	<p>Maison de l'Emploi</p>	<p>A maintenir et amplifier</p>

Tableau de recensement des actions territoriales menées en 2015-2016-2017

Territoire	Pilote	Libellé	Objectifs principaux	Domaines	Type d'actions	Echelle territoriale	2015	2016	2017
Actions concourant à lutter contre les discriminations									
Laxou	Si l'on se parlait	Osons la Fraternité	Favoriser la rencontre, l'expérience, le vivre ensemble.	Education, Accès aux biens et aux services... Tous domaines	Action qui concourt à la prévention des discriminations par une aide aux publics en difficulté	Quartier des Provinces + Commune de Laxou		R	
Jarville	La chose publique	HLM Histoire de Librement se Mélanger	Créer du lien entre les habitants d'un immeuble, d'un quartier, d'une ville pour favoriser le vivre ensemble, prendre part à une création artistique, accès à l'art et à la culture, permettre de la mobilité d'un quartier à l'autre pour plus de communication	lien social, art et culture et éducation	Actions de prévention et de lutte contre les discriminations, d'Egalité des chances et de la Diversité	QPV La Californie + Sancy et Centre ville de Jarville	X	X	R
Jarville	La chose publique	Une semaine Top Chrono	Réalisation d'une œuvre artistique favorisant le vivre ensemble, favoriser le lien social et l'acceptation de l'autre par sa différence	lien social, art et culture et éducation	Actions de prévention et de lutte contre les discriminations, d'Egalité des chances et de Diversité	QPV LA Californie + Sancy, et Centre ville de Jarville et Métropole du Grand Nancy	X	X	
Jarville	Ecole Municipale de Musique et de Danse	Mise en place d'une politique tarifaire au sein de l'ATELIER	Accès des usagers à la culture	Culture	Action d'égalité des chances	Commune de Jarville la Malgrange	X	X	R

Jarville	La chose publique	Atelier théâtre inclusif Salmigondis	Engagement dans une aventure collective, vivre ensemble, découverte et maîtrise de son corps	lien social, art et culture et éducation	Actions de prévention et de lutte contre les discriminations, d'Egalité des chances et de Diversité	QPV La Californie + Sancy , et Centre ville de Jarville et Métropole du Grand Nancy		X	N
Jarville	Kaleidoscope	Différents et Alors	Lutte contre les Discriminations ciblée sur la question du Handicap	Santé	Prévention et Lutte contre les Discriminations afin de modifier les représentations et les préjugés	QPV			N
Jarville	Commune de Jarville la Malgrange	Découverte instrumentale	Accès à la culture, Proposer des séances scolaires de découvertes instrumentales et proposer un accès gratuit à tous les concerts	Culture	Action de prévention et de lutte contre les discriminations et action d'égalité des chances	Commune de Jarville la Malgrange	X	X	R
Saint-Michel Jéricho Grands Moulins	Centre Social de Nancy, Malzéville et Saint-Max	Mise en place d'une politique Tarifaire	Accès des habitants à la culture, aux actions du lien social, aux activités de loisirs	Lien social, culture, éducation	Actions de prévention et de lutte contre les discriminations, d'Egalité des chances et de Diversité	QPV + communes de Nancy, Malzéville et Saint Max	X	X	X
Essey lès Nancy	Commune d'Essey lès Nancy	Projet Educatif Territorial	Favoriser l'épanouissement de l'enfant, Amener l'enfant à devenir un citoyen actif autonome et responsable, Permettre à l'enfant de participer à la vie collective, laïque et démocratique, Apporter à l'enfant une alternative non violente dans ses rapports sociaux	Education, Accès aux biens et aux services, Culture	Actions d'égalité des chances, de Diversité et d'intégration, modifiant les représentations et les préjugés	QPV	X	X	R

Actions de prévention et de lutte contre les discriminations

Laxou	Commune de Laxou	Accueil Collectif de Mineurs	Modification des représentations liées au Handicap	Santé	Sensibilisation à différentes formes de handicap (visuel, autisme)	Quartier Provinces et Champ le Bœuf		X	
Laxou	Commune de Laxou	Atelier positif dans le cadre du DRE	Prévention et lutte contre les discriminations raciales, liées au physique, au pays d'origine	Education/ Collèges	Aborder les discriminations au travers un sujet d'actualité/les élections	Quartier Provinces et Champ le Bœuf		X	X
Nancy	Le Kreuji	Comprendre l'égalité et la parité hommes femmes	Action égalité des chances: Permettre (l'accès à ...) de publics rencontrant des difficultés dans ce domaine. Action d'intégration: Permettre l'acquisition des codes sociaux et culturels	Non renseigné	Aborder les discriminations sur les clichés et les préjugés Filles /Garçons	Quartier de Haye/Saint Michel, Jéricho grands moulins			N
Nancy	RCN	Lutte contre les Discriminations	Informers les auditeurs sur les droits et la façon de les faire respecter, Favoriser un accès aux droits égaux et pour tous, donner les outils face à toute forme de discriminations	Emploi, Accès aux biens et aux services, Accès aux services publics	Action de prévention et de lutte contre les discriminations , d'égalité des chances et d'intégration pour les personnes étrangères et immigrées.	QPV + Communes de Nancy et Agglomération			N
Nancy	Commune de Nancy	Ensemble faisons équipe contre les discriminations	Identifier les initiatives sportives exemplaires en matière de lutte contre les discriminations, à les valoriser et les diffuser	Sport	En 2011, création d'un label et d'une charte " ensemble faisons équipe contre les discriminations , 86 signatures, label donnant accès à un concours annuel permettant de remporter un prix	Commune de Nancy			R

Nancy	ACB 54	Femmes et socialisation	Rompre l'isolement et l'enfermement des femmes immigrées ou d'origine étrangère et les femmes des QPV, et leur ouvrir les portes de l'information, l'éducation, l'insertion par le biais de réunion thématiques (vie quotidienne, obtention de la nationalité française, la scolarité des enfants, la place de la femme en France, les problèmes de santé, la religion, l'intégration, le communautarisme, l'intégrisme...), la valorisation de l'image de la femme, la participation à des activités et l'aide à la mobilité	Multi domaines	Action qui concourt à la prévention des discriminations par une aide aux publics aux Actions de prévention et de lutte contre les discriminations, d'Egalité des chances, de diversité et d'intégration pour les personnes étrangères et immigrées.	QPV + Communes de Nancy et Agglomération	X	X	X
Vandoeuvre	KHAMSA	Promotion du socle commun des valeurs et lutte contre les discriminations	Promouvoir le socle commun des valeurs pour le vivre ensemble, Lutte contre les discriminations, le racisme, l'antisémitisme et l'islamophobie	Multi domaines	Action d'intégration, d'Egalité des chances et de prévention et de lutte contre les discriminations	QPV Les Nations + Commune de Vandoeuvre	X	X	R
Saint-Michel Jéricho Grands Moulins	Centre Social de Nancy, Malzéville et Saint-Max	Rencontres citoyennes	Organisation des rencontres citoyennes sur plusieurs thématiques (valeurs de la république, laïcité, intégration)	Multi domaines	Actions de prévention et de lutte contre les discriminations, d'Egalité des chances et de Diversité et d'intégration pour tous	QPV + communes de Nancy, Malzéville et Saint Max		X	X
Saint-Michel Jéricho Grands Moulins	Interface Solidaire SIVU, Communes de Malzéville et Saint Max	Ouverture des Espaces Solidaires	Organisation et ouverture des différents espaces solidaires (vestiaires et lotos solidaires)	Multi domaines	Actions de prévention et de lutte contre les discriminations, d'Egalité des chances et de Diversité et d'intégration pour tous	QPV + communes de la Métropole du Grand Nancy	X	X	X

Education Nationale		Agir contre les discriminations dans les établissements scolaires	Formation des directions des personnels et des élèves	Multi domaines	Charte de la laïcité, concours national "non au harcèlement, accueil d'élèves en situation de handicap, lutte contre le racisme et l'antisémitisme, égalité entre les filles et les garçons, la mallette des parents/lien parentalité				
Unité Départementale de Meurthe et Moselle Direccte Grand Est	Unité Départementale de Meurthe et Moselle Direccte Grand Est	Développement économique et de l'emploi à destination des résidents des Quartiers Prioritaires de la Ville, par les Contrats Aidés	Réduire les écarts entre les taux d'emploi en QPV et en agglomération, Renforcer les objectifs des mesures pour l'emploi en faveur des habitants des QPV, S'assurer de l'accès effectif des résidents QPV aux principaux dispositifs de la politique de l'emploi, Afficher la volonté de l'Etat à donner une priorité aux personnes résidant dans les QPV	Emploi, Accès aux services publics	Actions de prévention et de lutte contre les discriminations, d'Egalité des chances et de Diversité	Ensemble des QPV		X	
DDCS 54	CDIFF	CPO Convention pluri annuelle d'objectifs	Accès aux droits, insertion professionnelle de femmes issues de l'immigration, amplification des liaisons avec les entreprises d'insertion, du secteur privé et des partenaires pour renforcer la prise en compte de l'égalité Hommes/femmes face à l'emploi	Multi domaines : Emploi, santé, culture, accès aux services etc	Action qui concourt à la prévention des discriminations par une aide aux publics aux Actions de prévention et de lutte contre les discriminations, d'Egalité des chances, de diversité et d'intégration pour les femmes issues de l'immigration	Ensemble des QPV, Communes, compétence territoriale départementale	X	X	X
Conseil Départemental 54		Egalité, Fraternité, Agissez		Multi domaines				X	