



CONTRAT DE VILLE DE L'AGGLOMERATION DE LONGWY



PLAN TERRITORIAL DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS 2017-2020

A. PREAMBULE

Inscription de la lutte contre la discrimination dans le contrat de ville de l'agglomération de Longwy

Le contrat de ville de l'agglomération de Longwy a été signé le 4 septembre 2015 par 15 signataires.

Comme prescrit dans la loi du 21 février 2014 créant les contrats de ville, il met en avant trois piliers thématiques "cohésion sociale", "cadre de vie et renouvellement urbain" et "emploi et développement économique" et les trois axes transversaux que sont "l'égalité entre les femmes et les hommes", "la jeunesse" et "la lutte contre les discriminations".

La prise en compte des discriminations concerne donc l'ensemble des trois piliers thématiques et chaque action du contrat de ville doit être réfléchie en tenant compte de cet enjeu.

Le contrat de ville prévoit qu'un plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations soit annexé au contrat de ville.

B. DEMARCHE D'ELABORATION DU PLAN TERRITORIAL

Une démarche a été engagée, par l'État et la Communauté de Communes, à compter de septembre 2015 dans la perspective d'élaborer un plan de lutte contre les discriminations.

Un premier temps d'échanges a eu lieu le 10 novembre 2015 en présence de M. le Sous-Préfet, d'élus, de techniciens et d'acteurs associatifs. Suite à ces échanges, des entretiens individuels et collectifs menés auprès des acteurs du territoire ont permis d'établir un état des lieux des difficultés rencontrées et des actions menées.

Le travail de diagnostic a ensuite été poursuivi dans la perspective d'une seconde réunion devant permettre de faire le point sur les actions menées et celles à développer au regard des enjeux identifiés. Cette réunion a eu lieu le 9 février 2016. Suite à cette réunion, différentes démarches ont été engagées :

- réponse à un appel à projet pour bénéficier d'une formation,
- approfondissement des actions à mener par le biais d'entretiens,
- inscription et financements d'actions visant à lutter contre les discriminations dans le cadre de l'appel à projet 2016 du contrat de ville.

L'ensemble des éléments, formalisés dans un document-cadre, ont ensuite été repris et discutés lors d'une réunion inter-acteurs le 15 septembre 2016. Elle a notamment permis de présenter les orientations du plan d'actions.

Suite à cette réunion, une formation-action, assurée par l'IFAR et financée par le CGET, a été engagée avec les acteurs volontaires.

Deux réunions thématiques ont également été organisées pour approfondir les actions à inscrire au plan.

La réunion du 17 novembre 2016 a permis une validation technique du plan territorial avant validation politique.

C. LES DISCRIMINATIONS : UN CADRE SPECIFIQUE

Un délit proscrit par la loi

Pour mémoire, le principe de non-discrimination, régi par le droit français (article 225-1 du code pénal) et européen, s'inscrit dans une démarche de changement social, systémique et culturel. La lutte contre les discriminations vise à 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.

La discrimination se définit comme une différence de traitement entre des personnes physiques ou morales ou des groupes placés dans une situation comparable sur la base d'un critère illégal dans un domaine visé par la loi.

La discrimination est un **délit** (23 critères actuellement prohibés par la loi).

On parle de discrimination lorsque à **situation égale, des personnes subissent un traitement différent, fondé sur des critères illégitimes et qui produit une inégalité** : origine, sexe, situation de famille, grossesse, apparence physique, particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique apparente ou connue de son auteur, patronyme, lieu de résidence, état de santé, handicap, caractéristiques génétiques, mœurs, orientation ou identité sexuelle, âge, opinions politiques, activités syndicales, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée (cf. article 225.1 du code pénal).

La discrimination est proscrite quand elle est en lien avec les critères précédents et qu'elle intervient dans les domaines suivants (Code Pénal, art 225-2) :

- Refuser ou subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service
- Entraver l'exercice normal d'une activité économique
- Refuser d'embaucher, sanctionner ou licencier une personne
- Subordonner une offre d'emploi ou une période de formation en entreprise à l'un des critères précédents
- Refuser ou subordonner l'accès à un stage à l'un de ces critères.

Pour autant toute sélection n'est pas une discrimination : en situation de choix, les décisions sont justes lorsqu'elles se fondent sur des critères objectifs (par exemple quand elles s'appuient sur des compétences et des qualifications pour le travail ou sur les revenus pour le logement).

On peut distinguer trois formes de discriminations :

- **directe** quand il y a traitement intentionnel négatif à l'égard d'une personne en fonction de critères illégitimes,
- **indirecte** lorsqu'un critère apparemment neutre produit des effets inévitables et discriminatoires envers une personne ou un groupe déterminé. Elle peut être intentionnelle ou non-intentionnelle. *Par exemple, une entreprise qui n'embauche que les enfants du personnel.*
- **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.*

Agir contre les discriminations

La lutte contre les discriminations vise à **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.**

Dans le cadre de l'inscription de la lutte contre les discriminations dans les contrats de ville, le cadre de référence élaboré par le CGET proposait de privilégier les axes d'intervention suivants :

Objectif 1 - Prévenir et lutter contre les discriminations en direction des acteurs décisionnaires, à l'initiative de programmes d'actions visant à faire prendre conscience des processus de stigmatisation et de discrimination à l'œuvre sur leur territoire ainsi qu'à déconstruire les stéréotypes et transformer les pratiques professionnelles : formation des acteurs, échanges de pratiques, mise en œuvre de plans territoriaux de lutte contre les discriminations, création et diffusion d'outils.

Objectif 2 - Prévenir les discriminations dans l'accès aux droits sociaux et à la justice en direction des publics susceptibles d'être victimes ou victimes de discrimination : accompagnement social des personnes s'estimant victimes, accompagnement des publics favorisant l'accès aux droits juridiques et à la justice.

Objectif 3 - Prévenir les discriminations et favoriser l'égalité femmes/hommes par des actions de sensibilisation des publics sur les préjugés, stigmatisations, stéréotypes en vue de conduire à des changements de pratiques.

A noter que seules les actions de prévention et lutte contre les discriminations concernant les habitants des quartiers prioritaires seront éligibles aux crédits spécifiques de la politique de la ville (CGET), ces actions et financements ne pouvant se substituer aux actions et financements de droit commun.

La lutte contre les discriminations recouvre classiquement 3 grands types d'actions :

- ➔ la sensibilisation et la prise de conscience des publics potentiellement discriminants et potentiellement discriminés aux phénomènes de discrimination,

- le changement des pratiques professionnelles de personnes ou groupes susceptibles de produire des discriminations,
- l'accompagnement juridique, social et psychologique des « victimes » de discriminations (accès aux droits).

D. ELEMENTS DE DIAGNOSTIC RELATIFS AUX DISCRIMINATIONS SUR LE TERRITOIRE

Le diagnostic mené a permis d'établir un certain nombre de constats et d'identifier les actions déjà menées sur le territoire au titre de la lutte contre les discriminations. Sur cette base un certain nombre de perspectives pour l'action ont été émis par les acteurs.

Constats

Une réalité démographique de la présence étrangère

Le contrat de ville rappelle que du fait de leur histoire (industrialisation) et de leur situation frontalière, les trois communes (Longwy : 13 %, Herserange : 19 % et Mont Saint Martin : 21%) accueillent une proportion d'étrangers supérieure à la moyenne nationale (6 %) et départementale (5,4 %).

Des foyers ADOMA, accueillant notamment des travailleurs migrants et des demandeurs d'asile, sont situés sur le territoire de Mont Saint Martin et Herserange.

Les personnes de nationalité étrangère sont en moyenne plus âgées à Longwy (où 41 % des étrangers ont plus de 55 ans) et Mont Saint Martin (37%) que dans le reste de la Meurthe-et-Moselle (29 %).

A Mont Saint Martin, 27 % des personnes de plus 55 ans sont de nationalité étrangère.

Une identification complexe des processus discriminatoires

La lutte contre les discriminations et l'accès aux droits apparaissent de façon transversale et sous-jacente dans de nombreuses actions relevant de la politique de la ville.

Néanmoins, il est difficile de mesurer la réalité des discriminations subies par les habitants de ces quartiers, comme du reste de la ville.

Les entretiens menés auprès des porteurs d'actions et partenaires n'ont pas permis de disposer d'un diagnostic clair sur ce sujet. Sans remettre en cause l'enjeu de lutter contre les discriminations, peu d'acteurs ont mis en avant des situations de discrimination. La perception du phénomène de discrimination est très variable selon les interlocuteurs.

Si les discriminations existent, dans le cadre du diagnostic elles ne sont pas apparues comme un « problème majeur ». Pour certains, cela relève du « ressenti » plus que de la réalité et résulterait de certains comportements (discriminations / mise à l'écart résultant de comportements, notamment pour les jeunes). Pour autant tous les acteurs parties prenantes de la démarche se sont engagés dans l'élaboration d'un plan visant à lutter contre. Quelques cas avérés de discriminations ont toutefois été mis en avant (accès à un emploi, à un stage / refus en raison de l'origine « maghrébine »).

Les attentats terroristes (depuis deux ans) ont eu pour effet un renforcement des réactions racistes et des amalgames (enfant traité de « terroriste »). Une partie de la population a le sentiment d'être « mise sous une loupe » en raison de son appartenance, de sa confession et/ou de son apparence (« maghrébins »). Les regards portés sont pesants. Le port du foulard constitue plus que jamais une problématique en soi (en terme de mise à l'écart, de non accès à l'emploi, de représentations...).

Les discriminations les plus souvent mises en avant sont celle liées au lieu de résidence ainsi que celles, quoique de manière moins forte, liées à l'origine (réelle ou supposée) mais aussi, peut-être plus récemment, celles liées à la religion. De nombreuses situations mettant en cause le principe d'égalité entre les femmes et les hommes ont également été mises en avant. Ces situations ont été identifiées comme nouvelles et remettant en cause le travail établi depuis des années.

Les publics faisant l'objet de discriminations de manière récurrente dans les discours sont en particulier :

- les habitant(e)s des quartiers prioritaires
- les femmes
- les personnes considérées comme d'origine étrangère¹
- les gens du voyage
- les personnes en situation de handicap.

Par ailleurs certains acteurs ont mis en avant des inégalités (comme le fait que certains territoires soient dépourvus de tout équipement et de services publics ou les difficultés d'accès à un emploi) sans que pour autant elles relèvent de discriminations. Un certain nombre de difficultés ont toutefois été mises en avant dans le domaine de l'accès aux stages.

Il serait important de faire la part (dans chaque situation de non accès à un bien ou à un service) de ce qui relève du contexte général, de la dimension personnelle (non adaptation au poste dans la recherche d'un emploi) ou d'un processus discriminatoire.

D'autres constats relèvent un non accès à un bien ou un service sans pour autant qu'il s'agisse de discriminations (par exemple : demandeur d'asile et maîtrise du français). Plus globalement de nombreuses problématiques liées à l'accès aux droits ont été mises en avant par les acteurs.

Des victimes potentielles qui peuvent également être porteuses de discriminations

Au titre des relations entre élèves mais aussi plus globalement entre jeunes, il a été mis en avant la banalisation de certains propos, d'insultes (à caractère raciste, sexiste, religieux, liés à l'origine supposée ou réelle...) qui ne sont pas perçus par les jeunes comme forcément problématiques.

Les jeunes occupent une place singulière puisqu'ils sont identifiés, parfois, à la fois comme auteurs et victimes de discriminations. Dans les cas des discriminations évoquées, il apparaît que le plus souvent cette situation résulterait plus de leur apparence (vestimentaire, comportement) que de leur origine.

¹ Il manque un réseau qui pourrait traiter de la problématique de l'accueil des étrangers de manière globale.

Certains acteurs mettent en avant le recours pour certaines personnes à des processus de victimisation pour rendre compte de leur difficulté d'accès à un emploi ou par rapport à certains comportements.

Dans le même temps (sachant que le constat était antérieur), des processus de conformation au modèle dominant (dans un espace donné) ont été mis en avant : crainte d'être stigmatisé comme mauvais musulman par la communauté, pression de l'entourage.

Ces différents constats font émerger l'ambivalence des analyses et la difficulté à sérier au mieux le sujet. Pour autant l'action sur les discriminations en lien en particulier avec le public jeune est une nécessité.

État des lieux des actions menées sur le territoire

Cette partie ne rend pas compte de l'exhaustivité des actions menées sur le territoire mais de celles identifiées, pendant la phase de diagnostic comme luttant contre les discriminations.

De nombreuses actions de sensibilisation et d'information en direction en particulier des jeunes

La plupart des actions identifiées dans le cadre de l'état des lieux relèvent **d'action de sensibilisation, d'information dans des domaines et auprès de publics variés** notamment les jeunes considérés par plusieurs acteurs comme un public cible :

- « Ateliers citoyens de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité des chances » avec organisation d'un forum par l'association Avicenne.
- Semaine « Égalité, fraternité, agissez » organisée par le Conseil départemental avec Films, concerts, débats, expositions.
- Mise en place d'ateliers découverte de handisport (rencontre valide-non valide) par le Conseil départemental.
- « Tous pareils, tous différents » : sensibilisation auprès des accueils de loisirs par la Ligue de l'enseignement.
- Brainstorming, vidéos, débats en séquences de 2h (quelquefois repris en cours - vu avec le CVL).
- Projet de projection de Film/débat-discussion/Conférence débat et atelier saynètes du Centre social Blanche-Haye.
- "Bouge ta cité !" Radio ARIA

Les modes d'intervention sont beaucoup axés sur la participation à des temps d'échanges, de débat dans le cadre d'ateliers, via des supports vidéo ou des conférences.

De nombreuses actions sont menées à destination des jeunes considérées comme porteuses de discriminations (notamment en lien avec la question du handicap, de l'orientation sexuelle) mais aussi auprès de professionnels qui agissent en leur direction.

- Journée organisée par la PJJ de Briey à Moineville avec ateliers (sensibilisation, réflexion et mise en situation) sur les différents types de discriminations avec la participation d'acteurs impliqués dans la lutte contre les discriminations.
- Question de la discrimination traitée dans le cadre de l'action de prévention de la violence menée par le CIDFF dans les établissements scolaires.

- Sensibilisation à la question du handicap dans les collèges et les lycées par l'Association des Paralysés de France.
- Projet avec le CESC « Handicap et laïcité » (Lycée Alfred Mézières).
- Sensibilisation avec l'association « couleur gaie » à destination des élèves de Terminale (Lycée Alfred Mézières).

Tout en sensibilisant les jeunes aux discriminations, les actions menées ne portent que peu sur les « auteurs » éventuels.

Certaines actions visent également à les sensibiliser au niveau de leurs pratiques en termes d'orientation scolaire :

- Assurer l'égalité des chances devant l'accès aux études et l'obtention des diplômes et qualifications, l'ambition et la promotion sociale des élèves de classes et d'origines défavorisées fait partie des missions du CIO.
- Participation au concours des filles dans les sections scientifiques (prix Caroline Aigle / Lycée Alfred Mézières).

Quelques actions visant à déconstruire les processus discriminatoires dans différents domaines

Dans le domaine de l'emploi :

La question des discriminations est prise en compte dans l'accompagnement global des jeunes suivis par les conseillers techniques de la mission locale.

D'autres actions visent à accompagner les personnes dans leur accès à l'emploi :

- Atelier d'insertion professionnelle pour les femmes de + de 40 ans mis en place par le CIDFF.
- Adulte-relais "médiateur emploi" employé par la régie de quartier de Mont Saint Martin.

Par ailleurs une information et un conseil sont assurés en direction des artisans à ce sujet par la Chambre de métiers.

Certaines actions visent à limiter les risques d'inégalités de traitement comme :

- le Programme 100 chances – 100 emplois.
- la banque de stage du service jeunesse de la ville de Mont Saint Martin.

Enfin certaines entreprises ont fait de la question des discriminations un axe transversal, c'est le cas via :

- Accord d'entreprise sur l'égalité H/F existant au sein des TGL.
- Label diversité délivré à BATIGERE par AFNOR.

Dans le domaine du logement :

Cela passe notamment par la prise en compte de la problématique des discriminations par les bailleurs sociaux (MMH, Batigère), ADOMA et le CROUS.

Peu d'actions dans le domaine de l'accès aux droits

Le diagnostic a mis en avant un faible nombre d'actions visant à renforcer l'accès aux droits.

Ont pu être identifiées les actions suivantes :

- Permanences d'accès juridiques assurées par le CDAD.
- Service d'aide aux victimes et d'information juridique assuré par le CIDFF.
- Accompagnement mené par ADOMA pour ses résidents dans l'accès aux droits auxquels ils peuvent prétendre, avec interventions autour de leurs droits et devoirs.

Par ailleurs, il a été évoqué le fait qu'il serait intéressant d'identifier l'accès effectif des populations des quartiers prioritaires de la politique de la ville à ces structures, à ces services.

Actions financées au titre de la programmation 2016 du contrat de ville

Au titre de la programmation 2016, 5 actions ont été spécifiquement financées au titre de la lutte contre les discriminations.

- ➔ **Et toi...t'es qui ? (centre social Blanche Haye de Longwy)**
Projet global et partenarial concernant les discriminations dans le cadre de la Semaine de lutte contre les discriminations pour "mieux connaître l'autre" et favoriser les échanges mais aussi visant à lutter contre les préjugés liés à certaines fonctions (police, pompier...).
- ➔ **Lutter contre les discriminations au quotidien (PZO, club de prévention de Mont Saint Martin)**
Deux actions ont été retenues :
 - faire prendre conscience à 9 jeunes de 13 à 17 ans que la discrimination existe au quotidien et que des jeunes peuvent en souffrir dans l'indifférence de leur environnement.
 - sensibiliser 7 jeunes contre la discrimination en ligne, en portant l'attention sur les formes latentes ou non manifeste de discriminations.
- ➔ **Ateliers citoyens de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité des chances (ACIDIS) (association Avicenne, Mont Saint Martin) :**
 - création de la semaine d'éducation contre le racisme en milieu scolaire : exposition à la médiathèque de Longwy, conférences/débats (LDH, SOS Racisme, université de Metz...) : projection et conférence
 - organisation d'un forum citoyen contre les discriminations
 - organisation de cafés citoyens, calendrier et intervenants prévisionnels.
- ➔ **"Bouge ta cité !" Radio ARIA –**
 - Action 1 : «Tous différents, mais ensemble ! Spots d'information et de sensibilisation, ateliers sur la thématique des " discriminations" (c'est quoi, c'est qui, pourquoi ?)

- Action 2 - Dis-moi d'où tu viens ? La personne ou la famille partagera son vécu, l'histoire de son pays, sa culture, ses traditions.
- « Lien social Voyageurs/ sédentaire sur la CCAL »- Amitiés tsiganes
- Cycle d'expositions à la médiathèque intercommunale de Longwy
- Projections- débats : thèmes : mémoire de l'internement des nomades & lutte contre les discriminations envers les tsiganes et Gens du Voyage.

Par ailleurs une action de sensibilisation des acteurs à la lutte contre les discriminations liées à l'origine réelle ou supposée a été menée (3 et 4 novembre et 2 décembre 2016 à la CC de l'Agglomération de Longwy). Il s'agit d'une action de co-formation portée par l'IFAR (Marie-Pierre CAUWET, Formatrice Consultante), financée par le CGET.

Enjeux à prendre en compte

Le travail de diagnostic a permis de mettre en avant un certain nombre d'autres enjeux insuffisamment pris en compte. Ils sont au nombre de quatre :

Faire un rappel au droit, appliquer les droits

Certaines situations d'inégalités de traitement semblent résulter d'un non-respect du droit, de la législation ainsi que d'une méconnaissance du droit.

Agir auprès des victimes pour éviter la reproduction des processus discriminatoires

Il a été fait état que, dans certains cas, les personnes victimes de discriminations les reproduisent. Il est donc important de travailler auprès de ceux qui se disent victimes de discriminations (quelle que soit la réalité des faits) notamment en mettant en place des espaces de parole.

Agir sur les conditions objectives d'accès aux droits

Les inégalités de situation, les injustices contribuant à renforcer le ressenti de discrimination, il paraît important également de travailler sur le respect des conditions objectives d'existence : obtention d'un logement, développement de cours de français (pour tous, non payant...) dans une visée d'insertion.

Connaître et reconnaître l'autre

Les discriminations trouvent notamment leur origine dans les représentations et les préjugés.

Pour les combattre, il est proposé de développer des actions :

- de sensibilisation et d'information à propos de la culture tsigane, souvent méconnue,
- de connaissance de l'histoire de l'immigration et des apports des migrants à la société.

La Radio ARIA, média local, se dit prête à diffuser largement les actions développées sur le territoire.

E. AXES D'INTERVENTION

Sur la base des constats établis et des enjeux identifiés, ainsi que des actions déjà mises en œuvre sur le territoire, quatre axes d'intervention ont été retenus pour lutter contre les discriminations.

Le tableau de bord en annexe montre la manière dont les actions se répartissent entre les différents axes d'intervention. Cette présentation ne présage en rien d'un financement des actions au titre de la programmation du contrat de ville.

A noter qu'une partie de ces actions relève directement de la lutte contre les discriminations, les autres s'inscrivent dans une « démarche intégrée ». Ainsi il est proposé chaque année au titre de la programmation des actions, à la fois de promouvoir des actions visant spécifiquement la lutte contre les discriminations (relevant des quatre axes d'intervention identifiés précédemment) mais aussi d'inciter les acteurs / porteurs d'actions dans le cadre du contrat de ville de prêter une attention particulière aux actions menées en indiquant dans quelle mesure et comment ils se sont assurés qu'elles ne relevaient pas d'une intention discriminatoire.

1. Connaître les discriminations pour agir

La reconnaissance des discriminations est complexe. Les échanges lors des différentes réunions font état de la nécessité de sérier les situations rencontrées afin de traiter de manière différenciée ce qui relève d'injustices ou d'inégalités et les processus discriminatoires.

Dans cette perspective il est proposé au titre du plan territorial de développer des actions :

- de sensibilisation et d'information visant à comprendre le processus discriminatoire,
- des actions de formation en direction des professionnels et des acteurs.

Au-delà d'actions spécifiques, il apparaît important de permettre une meilleure connaissance des actions existantes via internet notamment.

2. Agir sur les représentations et les stéréotypes

Agir sur les représentations et les stéréotypes peut passer par des actions visant à mieux connaître l'autre et ses apports dans une logique de co-construction des actions (avec les jeunes, les parents, les habitants via les membres des conseils citoyens).

Il s'agira également de mettre en place et/ou de maintenir les actions de sensibilisation aux processus discriminatoires.

3. Agir en direction des « victimes » de discriminations

Les actions relevant de cet axe viseront l'accès au droit mais aussi les accompagnements auprès des victimes dans un souci de prise en compte et de travail sur le ressenti.

4. Mettre en œuvre des actions visant à lever les freins d'accès à l'emploi et au logement

Il est proposé de mettre en place des actions :

- visant l'égalité des chances (afin d'intervenir en amont ou en contre point des processus discriminatoires),
- menées afin de renforcer la diversité dans l'entreprise, au sein des collectifs de travail...
- visant un accompagnement dans l'emploi pouvant prendre en compte la dimension « discriminations »

Une attention particulière sera portée à la question de l'emploi et de l'accès au monde de l'entreprise par un travail en direction des employeurs en particulier.

F. Territoires concernés

Si le plan territorial de lutte contre les discriminations relève du contrat de ville, il est prévu d'étendre le territoire d'intervention des actions au-delà des territoires en QPV (agglomération de Longwy), dans la mesure où tout le monde est concerné par les discriminations.

G. Public visé

Une attention particulière sera portée au public « jeunes » (en particulier les 12-17 ans) particulièrement confrontés à ces processus. Par ailleurs et dans la mesure du possible, les actions viseront à s'inscrire dans une logique de co-construction.

Il est rappelé que pour prétendre à un financement dans le cadre du contrat de ville, au moins 50% du public bénéficiaire sera issu d'un QPV.

H. Gouvernance et suivi du plan territorial

Le **pilotage** de ce plan territorial est assuré par le « comité de pilotage » du contrat de ville, composé de l'ensemble des signataires et partenaires.

Il est chargé de :

- définir la stratégie et les orientations du contrat de ville, ses objectifs et les moyens à mobiliser pour les atteindre
- veiller à la mise en œuvre opérationnelle et à la cohérence du projet
- valider les programmes d'actions annuels et leur financement
- valider les évaluations menées.

Il sera de fait chargé de valider les enjeux du plan et d'en vérifier la mise en œuvre annuellement. Il lui sera rendu compte annuellement des actions menées et des démarches engagées.

Par ailleurs, un **groupe de suivi** sera mis en place. Il a en charge l'accompagnement opérationnel du plan territorial. Il intervient par délégation du comité de pilotage et lui rend compte des avancées et des freins identifiés. Il est chargé d'identifier les besoins, et d'évaluer les actions menées afin si nécessaire d'adapter les actions existantes et/ou d'en proposer de nouvelles.

Il est composé des techniciens référents du contrat de ville de chacun des signataires (en particulier au niveau de l'État et de la Communauté d'agglomération) ainsi que d'un représentant de chacun des porteurs d'actions inscrits au plan d'actions ainsi que de toute personne volontaire. Un lien sera recherché avec les conseils citoyens existants à l'échelle du territoire.

Il se réunit autant que de nécessaire et au moins une fois par an pour établir un bilan / évaluation des actions. La participation d'un représentant de chacun des porteurs d'actions est obligatoire à cette réunion.
L'existence de ce groupe de suivi participera par ailleurs à la mise en réseau des acteurs.

Plan de lutte contre les discriminations - Tableau de bord 2017

1. CONNAITRE LES DISCRIMINATIONS POUR AGIR

Constats	Objectifs opérationnels	Libellé et descriptif de l'action, porteur de projet	Indicateurs de résultat	Action existante	Action reconduite	Nouvelle action	Action en projet
Les confusions demeurent nombreuses sur ce qui relève des discriminations et sur d'autres notions proches (laïcité, stéréotype, non accès aux droits...) Les acteurs qui portent des actions sur le champ des discriminations n'ont pas suivi de formations spécifiques.	Définir la notion de discrimination Partager un socle de connaissances communes sur les différentes formes de discriminations et sur les moyens d'agir Former les professionnels Participer à l'émergence de nouvelles actions à l'initiative de porteurs locaux	Sensibilisation des acteurs à la lutte contre les discriminations liées à l'origine réelle ou supposée - CGET Formation dispensée à la CCAL les 3,4 Novembre et 2 Décembre 2016, pour un groupe d'une dizaine d'acteurs du territoire	Présence à la formation Satisfaction des participants Émergence de nouvelles actions et/ou approfondissement des actions existantes Questionnaire en fin de formation			X	X
Sentiment chez certaines personnes d'une hausse des discriminations envers les publics fragilisés. Absence de réseaux d'acteurs	Comprendre le processus discriminatoire Partager les expériences Inciter la prise de parole et orienter les victimes de discriminations vers les structures ad hoc	Ateliers citoyens de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité des chances - AVICENNE Organisation de cafés citoyens sur le thème des discriminations et d'un forum, avec la participation de spécialistes de ces questions	Participation aux cafés citoyens et suites engagées par les participants	Prog 2016	X		
Le public jeune est un public particulièrement concerné par les discriminations.	Comprendre le processus discriminatoire	Journée de prévention - PIJ Mise en place d'ateliers à destination de jeunes (sensibilisation, réflexion et mise en situation) sur les différents types de discriminations avec la participation d'acteurs impliqués dans la lutte contre les discriminations.	Nombre de partenaires mobilisés, nombre de participants, questionnaire en fin de journée				X

Le public « jeunes » (en particulier les 12-17 ans) est particulièrement confronté aux processus discriminatoires	Comprendre le processus discriminatoire Faire prendre conscience à un groupe de jeunes garçons et filles, âgés de 13 à 17 ans, des différentes formes de discriminations Réfléchir avec les jeunes lors d'ateliers pédagogiques, sur les notions du vivre ensemble	Lutter contre les discriminations au quotidien - PZO Démarches éducatives complémentaires 1. L'approche interculturelle : « mieux connaître l'autre et soi-même, films, expositions, livres 2. Le travail sur les représentations : déconstruire les préjugés et les stéréotypes, interventions pédagogiques 3. Sensibiliser et intervenir sur des situations de discriminations.	Participation aux ateliers	Prog 2016	X		
Les discriminations peuvent être véhiculées sur les réseaux sociaux.	Déceler les formes de discrimination latentes ou indirectes sur internet Collecter des informations sur les formes directes et indirectes de discrimination en ligne	Lutter contre les discriminations sur les réseaux sociaux - PZO Intervention de la brigade de prévention de la délinquance juvénile sur les discriminations sur les réseaux sociaux pour parler des dangers, des dérives sur internet, et les peines encourues. Films/ débats, Séances pratiques	Participation aux ateliers et création d'un recueil des différentes remarques, méthodes et observations	Prog 2016	X		
Les confusions demeurent nombreuses sur ce qui relève des discriminations et sur d'autres notions proches. Pour les plus jeunes, ce processus peut être méconnu.	Aider à identifier, mesurer et dénoncer les discriminations. Sensibiliser les enfants au non jugement et au respect de l'autre. Faire découvrir aux auditeurs, une culture qu'ils ne connaissent pas ou peu, à travers une cuisine, une langue, une musique.. ;	"Bouge ta cité ! " Radio ARIA (axe 1 et 2) ACTION 1 : «Tous différents, mais ensemble! Spots d'information et de sensibilisation, ateliers sur la thématique des " discriminations" (c'est quoi, c'est qui, pourquoi ?)	Nombre de participants à l'émission, nombre d'auditeurs	Prog 2016	X		
Informé, sensibiliser est un moyen incontournable pour prévenir les discriminations	Sensibiliser, informer, comprendre, échanger pour mieux agir. Mettre en lumière les initiatives et les projets portés par des associations, établissements scolaires, collectivités ou autres et qui contribuent à la lutte contre les discriminations.	Semaine « Égalité, fraternité, agissez » 2016- 10ème édition - Conseil départemental Films, concerts, débats, conférence, expositions, ateliers	Participation - retour des participants		X		
Besoin de communication sur les actions existantes	Mettre en avant les actions de lutte contre les discriminations sur Internet.	Mise en place d'une page dédiée à la lutte contre les discriminations	Nombre de personnes mobilisées pour la réalisation, fréquentation du site				X

2. AGIR SUR LES REPRESENTATIONS ET LES STEREOTYPES

Les discriminations sont souvent le résultat de stéréotypes, de représentations.	Créer les conditions de la diffusion d'une culture du respect des différences et de la tolérance dans le cadre des activités sportives et de l'Education Populaire	Et toi...t'es qui? Centre social CAF de Longwy Il s'agit d'un programme (expression libre, théâtrale, musicale, ...) au mois de Mars pour la promotion de la diversité et pour pallier aux dérives de l'intolérance : exposition, films, débats, concerts, lecture, journée d'animations lors de la journée internationale contre le racisme et l'antisémitisme	Participation - retour des participants	Prog 2016	X		
Manque de connaissances mutuelles	Sensibiliser les enfants au non jugement et au respect de l'autre. Faire découvrir aux auditeurs, une culture qu'ils ne connaissent pas ou peu, à travers une cuisine, une langue, une musique...	"Bouge ta cité ! " Radio ARIA (axe 1 et 2) ACTION 2 - Dis-moi d'où tu viens ? La personne ou la famille partagera son vécu, l'histoire de son pays, sa culture, ses traditions	Nombre de participants à l'émission, nombre d'auditeurs	Prog 2016	X		
Propos remettant en cause l'égalité H/F	Prévenir les discriminations auprès d'un public jeune Déconstruire les préjugés, en particulier sur les femmes	Action de prévention contre les discriminations et sensibilisation à l'égalité H/F menée dans les établissements scolaires - CIDFF	Nombre d'établissements et d'élèves touchés		X		
Manque de connaissances des problématiques liées au handicap et préjugés sur les personnes en situation de handicap.	Promouvoir le sport handicap Faire mieux connaître le handicap Susciter la création de sections dans les clubs sportifs	Mise en place d'ateliers découverte de handisport - Conseil Départemental Découverte par les personnes valides du sport handicap	Nombre d'ateliers organisés, fréquentation des ateliers	X			
Manque de connaissances des problématiques liées au handicap et préjugés sur les personnes en situation de handicap.	Valoriser les personnes en situation de handicap psychique sur un projet créatif	Ateliers Photos - Espoir 54 Formation en photographie suivi d'un reportage photo	Nombre de participants – retour des visiteurs				X
Manque de connaissances des problématiques liées au handicap et préjugés sur les personnes en situation de handicap.	Faire mieux connaître le handicap	Sensibilisation en milieu scolaire - Association des Paralysés de France (APF)	Nombre d'établissements et d'élèves touchés		X		

Ces 10 dernières années, depuis la loi de 2005 sur le handicap, la place des personnes autistes dans la société devient une question qui prend de l'ampleur	Mieux faire connaître au grand public et aux professionnels concernés ce qu'est l'autisme, ce que sont les personnes autistes	"Mieux connaître l'autisme" - Art Grange Mise en place de diverses actions sur l'agglomération de Longwy, mêlant l'art, la création artistique, l'information et la formation...Le point d'orgue serait un spectacle théâtral, les autres parties du programme se déroulant dans les semaines qui le précèdent.	Nombre de participants – retour des visiteurs					X
Préjugés nombreux sur les personnes migrantes	Apporter un éclairage sur la situation des réfugiés syriens	Expositions photos sur la Syrie et débat avec le photographe syrien (PJJ)	Nombre de personnes présentes et de visiteurs					X
Cohabitation parfois difficile entre sédentaire et gens du voyage Préjugés nombreux sur les gens du voyage	Promouvoir les cultures tsiganes par le biais de thématiques (histoire, métiers voyageurs etc), amenant à une approche, une meilleure connaissance mutuelle. Se faire rencontrer les populations sédentaires et voyageuses sur le territoire	Lien social Voyageurs/ sédentaire sur la CCAL- Amitiés tsiganes Cycle d'expositions à la médiathèque intercommunale de Longwy Projections- débats : thèmes : mémoire de l'internement des nomades & lutte contre les discriminations envers les tsiganes et Gens du Voyage	Nombre de visiteurs		X			
Existence de réactions homophobes	Sensibiliser au respect des autres	Sensibilisation à l'homophobie avec l'association « couleur gaie » à destination des élèves de Terminale - Lycée Alfred Mézières	Nombre de classes et d'élèves touchés		X			
3. AGIR EN DIRECTION DES VICTIMES DE DISCRIMINATIONS								
Les victimes doivent pouvoir être orientées et conseillées par des spécialistes	Informier et orienter les personnes qui rencontrent des problèmes juridiques et notamment pour ce qui relève du champ des discriminations	Permanences d'accès aux droits- CDAD Consultations mensuelles (3h par mois) gratuites d'avocats et de juristes du CIDFF en mairie de Mont-Saint-Martin.	Fréquentation		X	X		
		Permanence d'avocats - PIMMS Permanence hebdomadaire	Fréquentation		X	X		
		Permanence du défenseur des droits	Fréquentation					X
Des difficultés d'accès à la langue française peuvent être cumulées pour des potentielles victimes de discrimination.	Assurer la rédaction de courriers administratifs Faire valoir les droits de victimes potentielles de discriminations.	Ecrivain public à Mont-Saint-Martin - Aujourd'hui demain	Fréquentation.		X	X		

Les victimes doivent pouvoir bénéficier d'un soutien	Accompagner juridiquement et psychologiquement les victimes	Service d'aide aux victimes et d'information juridique - CIDFF	Fréquentation	X	X	X	
Nécessité d'accompagnement des personnes arrivant sur le territoire	Donner les informations aux résidents sur leurs droits et devoirs	Accompagnement des résidents par rapport à l'accès aux droits - ADOMA (en partenariat avec le CIDFF et le PIMMS)	Nombre de personnes accompagnées		X		
4. METTRE EN ŒUVRE DES ACTIONS VISANT A LEVER LES FREINS D'ACCES A L'EMPLOI ET AU LOGEMENT							
Difficultés d'accès au logement pour des jeunes connaissant des difficultés d'insertion sur le marché de l'emploi Absence d'un lieu ressource où les jeunes peuvent être informés, orientés et accompagnés dans leurs démarches Difficulté des partenaires à répondre aux besoins des jeunes en matière d'accès et de maintien au logement	Accueillir, informer et orienter les jeunes âgés de 16 à 30 ans avec pour objectif de favoriser leur insertion, à travers notamment l'accès au logement	Service Habitat Jeunes de Longwy - association TelloJe Accueil, information, orientation des jeunes sur l'accès ou le maintien dans le logement ; Accompagnement dans l'ensemble des démarches (instruction de dossiers administratifs, mobilisation des aides financières, gestion du budget, savoir habiter,...) ; Prospection (capter une offre adaptée au public jeune et la mobiliser, apporter des réponses adaptées,...) ; Médiation locative.	Nombre de personnes accueillies et accompagnées pour obtenir un logement		X		
La discrimination liée à l'origine est statistiquement la plus importante parmi les critères identifiés par la loi. Le taux de chômage des femmes est plus élevé que celui des hommes.	Permettre à des femmes d'origine étrangère d'élaborer, de mettre en place et de valider un projet professionnel réaliste et cohérent, en adéquation avec le bassin local d'emploi, et de le concrétiser, par l'accès à l'emploi ou à une formation qualifiante.	De l'élaboration du projet à l'accès à l'emploi- CIDFF - Mise en œuvre d'une formation théorique et pratique pour un public féminin d'origine étrangère, issu d'un QPV et demandeur d'emploi	Nombre de participantes Nombre de sorties positives vers l'emploi durable.		X		
Tous les ans, 150 000 jeunes sortent du système scolaire sans aucune qualification. Cette réalité s'exprime avec encore plus d'intensité dans les quartiers dits sensibles.	Accompagner vers l'emploi durable des jeunes adultes grâce à un réseau d'entreprises locales Lutter contre les discriminations, favoriser la diversité	100 chances / 100 emplois - Auchan TGL Il est proposé des parcours individualisés à des jeunes peu qualifiés ainsi qu'à des jeunes diplômés potentiels victimes de discrimination pour leur faciliter l'accès à l'emploi durable	Nombre de partenaires mobilisés Nombre de personnes accompagnées. Nombre de sorties positives vers l'emploi durable.		X		

Le processus d'attribution de logement social et le partage de l'information sur l'offre peuvent provoqués des discriminations. Issu de la loi Alur, tout EPCI doté d'un PLH à l'obligation d'élaborer ce plan	Renforcer le principe de droit à l'information pour toute personne susceptible de demander un logement social. Rendre complètement transparent le processus d'attribution de logement social Faciliter le dépôt des dossiers	Élaboration d'un plan partenarial de gestion partagée de la demande de logement social et d'information des demandeurs - CCAL Il comporte notamment les modalités locales d'enregistrement de la demande, le délai maximal dans lequel tout demandeur qui le souhaite doit être reçu après l'enregistrement de sa demande, la configuration et les conditions d'organisation et de fonctionnement du service d'information et d'accueil du demandeur de logement social...	Facilitation des démarches liées à l'obtention d'un logement social Visibilité sur le processus d'attribution	X			
Nécessité d'impliquer les employeurs à la démarche	Garantir des engagements en matière de Responsabilité sociale d'entreprise Lutter contre les discriminations à l'embauche	Accord d'entreprise sur l'égalité H/F - TGL Label diversité délivré à BATIGERE Ce label garantit une politique ressources humaines reconnue, en matière de prévention des discriminations, de promotion de la diversité et de l'égalité des chances, grâce à des processus évalués performants		X	X		
Sous-représentation des filles dans les métiers techniques et scientifiques	Encourager l'ambition des filles, notamment dans les domaines scientifiques et technologiques, en célébrant la première jeune femme pilote de chasse, décédée en 2007.	Participation au concours des filles dans les sections scientifiques (prix Caroline Aigle) -Lycée Alfred Mézières			X		

Le 10 Mars 2017

Le Sous-Préfet de Briey

François PROISY



Le Député Maire de Longwy,

Jean-Marc FOURNEL



Le Maire de

Mont-Saint-Martin,

Serge DE CARLI



Le Maire de Herserange,

Gérard DIDELOT



Le Président du
Conseil Régional,

Philippe RICHERT

Le Président du

Conseil Départemental,

Mathieu KLEIN



Le Président de la Communauté
d'Agglomération de Longwy,

Christian ARIES

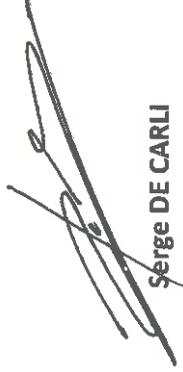


Le Directeur régional de la
Caisse des dépôts et consignations,

Julien TARIS

Le Président du Syndicat Mixte
Intercommunal des Transports de
l'Agglomération de Longwy,

Serge DE CARLI



La Directrice départementale de
la Caisse d'Allocations Familiales,

Juliette NOEL

Le Directeur général de
Batigère Nord-Est,

Sébastien TILIGNAC
Directeur Général Adjoint



Le Directeur Territorial de Pôle
emploi Meurthe et Moselle,

Claude ROUILLON

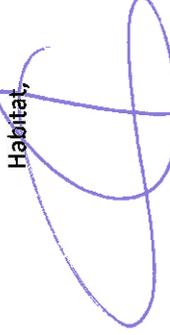
Le Directeur général de
LogiEst,

Yann CHEVALIER

Le Directeur Général de
Meurthe-et-Moselle Habitat,

Lionel MAHUET

Le Directeur de Présence
Habitat,



Le Directeur d'Etablissement
Nord-Est ADOMA,

Gilles FURNO