



Contrat de ville de Toul Croix de Metz

Annexe

Plan de Prévention et de lutte contre les discriminations

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	2
DEMARCHE D'ELABORATION DU PLAN TERRITORIAL.....	2
LES DISCRIMINATIONS : UN CADRE SPECIFIQUE.....	2
Un délit proscrit par la loi.....	2
Agir contre les discriminations.....	3
Territoires concernés.....	4
Public visé.....	4
DIAGNOSTIC.....	4
Quelques indicateurs sociodémographiques.....	5
Des ressources présentes sur le territoire.....	5
Constats partagés (inter-acteurs).....	6
Etat des lieux des actions.....	6
PLAN D'ACTION POUR LE QUARTIER PRIORITAIRE DE LA CROIX DE METZ A TOUL.....	8
AXE 1 : CONNAITRE LES DISCRIMINATIONS POUR AGIR.....	8
AXE 2 : AGIR SUR LES REPRESENTATIONS ET LES STEREOTYPES.....	9
AXE 3 : AGIR EN DIRECTION DES « VICTIMES » DE DISCRIMINATIONS.....	9
AXE 4 : METTRE EN ŒUVRE DES ACTIONS VISANT A LEVER LES FREINS A L'EMPLOI.....	10
GOVERNANCE.....	11

PREAMBULE

Le contrat de ville de Toul a été signé le 8 juillet 2015 par 10 signataires.

Comme prescrit dans la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine 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 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 et doit être réfléchie en tenant compte de cet enjeu.

La loi précise en effet que la politique de la ville « ...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. »

Ainsi, le contrat de ville prévoyait qu'un plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations lui soit annexé.

DEMARCHE D'ELABORATION DU PLAN TERRITORIAL

La lutte contre les discriminations relève d'ores et déjà des priorités repérées lors du diagnostic réalisé dans le cadre de l'élaboration du contrat de ville en 2015.

Ce travail de diagnostic a été poursuivi et amendé afin de faire le point sur les actions menées et celles à développer au regard des nouveaux constats et enjeux identifiés.

Ainsi une démarche spécifique a été engagée, par la collectivité, à compter de septembre 2017 dans la perspective d'élaborer un plan de lutte contre les discriminations.

Un premier temps d'échanges a eu lieu le 27 septembre 2017 en présence de nombreux partenaires, d'élus, de techniciens et d'acteurs associatifs. Suite à ces échanges, nous avons pu établir un état des lieux des difficultés rencontrées et des actions menées pour y remédier.

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.

Les orientations retenues dans le cadre de ce plan d'action s'appuient donc sur :

- les constats du diagnostic initial et les orientations qui en ont découlées dans le contrat de ville,
- des constats actualisés par les différents acteurs de terrain.

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** (25 critères actuellement prohibés par la loi).

Ainsi, on parle de discrimination lorsque à **situation égale, des personnes subissent un traitement défavorable, 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).

Le droit français distingue deux formes de discriminations :

- La discrimination directe quand il y a un traitement intentionnel négatif à l'égard d'une personne en fonction de critères illégitimes.
- La discrimination indirecte lorsqu'un critère apparemment neutre produit des effets inéquitable 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.*

Compte tenu du fonctionnement des discriminations, les sociologues ont mis en avant une troisième forme de discrimination : la discrimination systémique.

- Elle rend compte d'un processus qui met en jeu un système d'acteurs dans lequel personne ne manifeste directement d'intention discriminatoire mais dont le résultat produit 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).

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 (Ville de Toul), dans la mesure où les processus discriminatoires, dont peuvent faire l'objet les habitants des QPV, peuvent relever de représentations portées par d'autres types d'acteurs.

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 doit être issu d'un QPV.

DIAGNOSTIC

Il est très difficile de disposer d'indicateurs fiables pour rendre compte des discriminations quel que soit le territoire retenu.

Les statistiques peuvent rendre compte d'écart de situation sans pour autant qu'il soit possible de rattacher le résultat à des processus discriminatoires.

Dans certains cas les données sont inexistantes (notamment concernant le critère lié à l'origine réel ou supposé des personnes).

Enfin l'expérience montre que certaines données peuvent constituer des indicateurs de risque face aux processus discriminatoires : c'est notamment le cas de la présence étrangère, mais aussi de celles de familles monoparentales ou encore de celle relative à la présence de personnes présentant un handicap.

Quelques indicateurs sociodémographiques

Une population étrangère surreprésentée¹

Une présence étrangère marquée à l'échelle du QPV, 21.4% des habitants sont étrangers contre 5.6% au niveau de la Commune de Toul.

De faible revenu et un niveau d'allocation élevé

58.5% de la population du QPV perçoit au moins une allocation de la CAF et 48.3% sont des allocataires isolés soit près de la moitié des allocataires du quartier.

47.2% des foyers sont des allocataires dont le revenu est constitué à plus de 50% de prestations sociales.

Seul 17.6% des ménages sont imposés sur le revenu contre 47.1% pour la Commune de Toul.

De nombreuses familles ayant une PCS (profession et catégorie sociale) « défavorisées »

80.7% des élèves scolarisés au collège issu du QPV viennent d'une famille ayant une PCS dite « défavorisée » contre seulement 43.5% à l'échelle de la commune.

Une population féminine et plutôt jeune²

La présence des jeunes est particulièrement forte : 40.7% des habitants sont des jeunes de moins de 25 ans contre 31.5% dans la commune. L'indice jeunesse (part des moins de 20 ans sur la part des plus de 60 ans) est de 2.1.

La population est composée à 53.7% de femmes.

Des familles nombreuses surreprésentées³

7.2% de ménages de plus de 6 personnes contre 1.9% pour le reste de la commune.

Un taux important de personne en situation de handicap

3.19% de personnes percevant l'AAH (Allocation Adulte Handicapé) contre 2.11% dans la commune.

Une population qui, du fait de ces caractéristiques sociodémographiques : jeunes, femmes et hommes seuls, personnes étrangère ou considéré comme telles présente un risque d'exposition aux phénomènes d'exclusion tels que la pauvreté, le chômage, le handicap mais aussi au « risque » de discriminations.

Des ressources présentes sur le territoire

Sur le site André Malraux en cœur de quartier :

- Annexe du Centre Socio Culturel
- Maison de la Justice et du Droit
- Permanence d'avocats les samedis matins
- Associations Mosaïque
- Association Femmes Relais
- Dispositif de Réussite Educative

¹ Données disponibles à l'échelle du QPV La Croix de Metz – INSEE RP 2010.

² Données disponibles à l'échelle du QPV La Croix de Metz – INSEE RP 2010.

³ Données disponibles à l'échelle du QPV La Croix de Metz – INSEE RP 2010.

- CCAS
- Maison des Solidarités
- Espace Numérique
- Conseil Citoyen
- Permanence de l'ADSN
- Mission Locale
- Idées Interim (sur rdv)
- Permanences de l'assistante sociale du bailleur
- Permanences CAF
- Médiateur social, accès aux droits

Et de manière plus générale, sur le quartier :

- Diverses associations sportives
- Une équipe de Prévention Spécialisée du CD54.

L'installation du siège social du bailleur à l'horizon 2020.

Constats partagés (inter-acteurs)

- ⇒ Une réalité démographique de la présence étrangère sur le QPV
- ⇒ Une identification complexe des processus discriminatoires
- ⇒ Des victimes potentielles qui peuvent également être porteuses de discriminations
- ⇒ Pluralité des formes de discriminations : Sexe – Origines – Age – Diplôme - ...
- ⇒ Problématique de l'accès au droit et non recours
- ⇒ Emergence des discriminations liées à la fracture numérique.
- ⇒ Une méconnaissance de l'autre et de ses différences qui entraîne des discriminations
- ⇒ Une prise en compte de cette problématique dans l'ensemble des projets portés par le contrat de ville.
- ⇒ Nécessité de plus d'organismes prodiguant des formations FLE
- ⇒ Nécessité de trouver des organismes prodiguant des formations d'alphabétisation aux personnes autres que primo-arrivantes.

Etat des lieux des actions

Cette partie ne rend pas compte de l'ensemble des actions menées sur le territoire (notamment dans le cadre du contrat de ville) mais de celles identifiées pendant la phase de diagnostic comme entrant dans le champ de la prévention et de la lutte contre les discriminations.

Elles sont finalement assez nombreuses tout en ayant des liens plus ou moins tenus avec la prévention et la lutte contre les discriminations.

Si les actions visant à lutter directement contre les discriminations sont peu nombreuses, nombre d'actions agissent indirectement sur les discriminations par exemple en levant les freins à l'accès à un bien ou un service. C'est notamment le cas dans le champ de l'emploi et du développement économique.

- L'ADSN en partenariat avec l'ADIE propose un accompagnement à la création d'entreprise afin de sécuriser les parcours de création (« les clés pour entreprendre »).
- La mission locale assure un accompagnement spécifique pour favoriser l'insertion citoyenne des jeunes les plus éloignés de l'emploi par le biais de différents outils artistiques.
- Idées Intérim propose un projet d'accompagnement à l'emploi des publics prioritaires issus du quartier de la Croix et de Metz en travaillant non seulement sur la prospection

économique mais également sur le suivi et le placement actif des publics cibles. Les rendez-vous sont délocalisés à l'Espace Malraux.

- L'ARELIA Fraternité Sud Lorraine propose un soutien technique et humain aux chantiers d'insertion menés par le Grand Sauvoy pour le public issu du quartier de la Croix de Metz dans le cadre de leur chantier maraîchage.
- Actions visant à renforcer l'accès au sport dans une dimension éducative.
- Présence d'un atelier santé ville (ASV).
- Une permanence de la CAF est organisée sur le QPV une fois par semaine sur rendez-vous.

Par ailleurs un certain nombre d'actions visent à renforcer l'accès aux droits, voire l'accompagnement des « victimes ».

- Un groupe opérationnel pour l'amélioration de l'accès au droit au niveau de la Ville de Toul et plus largement s'est mis en place en 2017. Il s'agit d'une réflexion concertée avec les partenaires œuvrant dans ce champ la CAF et le CD. L'accès aux droits est un enjeu majeur et reste au cœur de la réflexion au sein de la Ville de Toul afin d'offrir une meilleure visibilité au public de leurs droits. Cette réflexion englobe également la problématique liée à l'accès à l'outil numérique.
- Sur cette thématique, une formation intitulée « Lutter contre le non-recours aux droits et favoriser l'accès aux services publics dans une démarche partenariales » a été programmée en interne en 2018. Ce sont ainsi 17 personnes du territoire qui ont été formées (agents de la collectivité, responsables associatifs, personnels du CD et de la CAF).
- Présence d'un médiateur social sur le quartier. Sa mission est d'aider les personnes à répondre à des problématiques de la vie courante (aide aux démarches, rédaction d'un courrier, aide à la compréhension de certains documents...) visant à réduire le phénomène discriminatoire.
- La maison de la justice et du droit est ouverte tous les jours avec ou sans rendez-vous et une permanence d'avocats à lieu 3 samedis matins par mois.
- Présence du Réseau de lutte contre les violences faites aux femmes du Toulois qui regroupe différents partenaires autour du partage d'information mais aussi de l'organisation de 2 événements principaux, la journée du 8 mars et celle du 25 novembre.

Enfin certaines actions proposent également d'agir sur les représentations à l'origine de discriminations.

- L'association Mosaïque porte une action visant à valoriser les langues d'origines souvent stigmatisées. Le projet est développé au sein des écoles maternelles et primaires du QPV en partenariat avec différentes structures du quartier consiste à réaliser des sacs à histoire contenant des contes traduits en 9 langues différentes.
- L'association Tota Compania émerge aux crédits de la DILCRAH pour son projet « Mobilisés contre le racisme et l'antisémitisme » réalisé en parti sur le quartier de la Croix de Metz dans le cadre de la semaine EFA.

- L'association Tota Compania propose également l'action « Droits LGBT aux ZIEU(T) de tous ! 2018 ». Celle-ci consiste en la création d'une exposition d'affiches sérigraphiées sur les droits LGBT afin de sensibiliser un groupe de jeunes ; exposition ensuite offerte aux établissements qui utilisent les spectacles-débat XY et ET BAM de la compagnie comme outil pédagogique afin de poursuivre la réflexion en axant sur cette problématique.
- Le réseau parentalité du Toulouais (anciennement REAAP) organise diverses actions à destination des parents et des enfants. L'action Ciné Discut' par exemple porte généralement sur des thématiques de prévention des discriminations : Billy Elliot sur la représentation de genres, La Famille Bélier sur la thématique du handicap...

Dans ce cadre, et au titre du projet de renouvellement urbain, il a été procédé à un nouvel adressage de l'ensemble des bâtiments afin de lutter contre les discriminations liées au lieu d'habitation.

Ainsi l'ensemble des constats posés et des enjeux mis au jour issu du travail avec les partenaires ont permis de mettre en avant un certain nombre d'axe de travail autour de la prévention et de la lutte contre les discriminations

PLAN D'ACTION POUR LE QUARTIER PRIORITAIRE DE LA CROIX DE METZ A TOUL

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.

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.

AXE 1 : CONNAITRE 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 ce qui relève de processus discriminatoires.

Objectifs :

- ⇒ Identifier la pluralité des formes de discriminations
- ⇒ Avoir une meilleure connaissance des processus discriminatoires
- ⇒ Pouvoir les identifier
- ⇒ Pouvoir agir dessus

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

- De sensibilisation et d'information à destination de tous les publics visant à comprendre les processus discriminatoires,
- De formation en direction des professionnels et des acteurs.

Il s'agira principalement de mobiliser les formations existantes (CNFPT, CGET,...) et encourager les structures à y prendre une part active.

Indicateurs : Nombre de formations réalisés / Nombre de personnes formées / Evaluation des formations

AXE 2 : AGIR SUR LES REPRESENTATIONS ET LES STEREOTYPES

Les représentations interviennent fortement dans les processus de discrimination. Il paraît pertinent en termes de prévention de travailler sur la déconstruction des représentations.

Agir sur les représentations et les stéréotypes passe 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).

Objectifs :

- ⇒ Déconstruire les préjugés vis-à-vis de l'autre
- ⇒ Mieux connaître l'autre pour accepter et comprendre ses différences
- ⇒ Impliquer le conseil citoyen afin qu'il puisse être un relais auprès des habitants.

Il s'agira, à cet effet de mener des projets de déconstruction des stéréotypes, de lutter contre les assignations (ex. Les hommes doivent faire ça...) et les incompétences (ils ne peuvent pas faire ça...) notamment auprès des plus jeunes par le biais d'actions telles que :

- L'éducation aux médias via notamment l'association radio déclic
- Actions mettant en avant les aspects multiculturelles, intergénérationnelles, mixité sociale et de sexe ...

Indicateurs : Retour d'expérience du Conseil Citoyen, des collèges et lycées / Nombre d'actions menées / Nombre d'acteurs impliqués dans la démarche

AXE 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.

Objectifs :

- ⇒ Lutte contre le non recours aux droits
- ⇒ Travailler sur l'objectivation du ressenti
- ⇒ Conforter la mise en réseau des professionnels de l'accès aux droits / Interconnaissance
- ⇒ Communiquer auprès du public sur les prises en charge existantes
- ⇒ Faciliter l'accès au droit par l'apprentissage de la langue (primo arrivant, illettrés...)

Il existe de nombreux acteurs agissant sur l'accès aux droits sur le territoire (Médiateur Social, CCAS, CSC, Associations Femmes Relais et Mosaïque, CD54, CAF54...), il s'agit dans un

premier temps de rationaliser les prises en charge, pouvoir orienter le public vers le bon interlocuteur.

Il est proposé de :

- Coordonner les acteurs via le réseau existant
- Mettre en place une communication adaptée en direction du public.
- Favoriser le développement de cours de FLE et d'alphabétisation.

Indicateurs : Nombre de réunions du groupe de travail « accès aux droits » / Définition du rôle et des missions spécifiques de chaque acteur intervenant sur ce champs / Augmentation du nombre de rendez-vous sur les permanences /

AXE 4 : METTRE EN ŒUVRE DES ACTIONS VISANT A LEVER LES FREINS A L'EMPLOI

Les inégalités de situation, les injustices, qu'elles soient réelles ou vécues, contribuent 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.

L'emploi est un domaine où les discriminations restent prégnantes, il s'agit de pouvoir les limiter au maximum notamment les discriminations les plus objectivables : âge, sexe, origine, lieu de résidence...

Objectifs :

- ⇒ Faire évoluer les pratiques professionnelles (formations ; échanges de pratiques...) pour lutter contre les discriminations
- ⇒ Fédérer l'ensemble des acteurs du territoire autour de cette thématique

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 »
- Favoriser les interventions dans les collèges et les lycées mettant en avant cette dimension.

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.

Il s'agira de veiller à la déclinaison territoriale du PAQTE et à l'animation du réseau d'entreprises.

Indicateurs : Nombre d'entreprises mobilisées dans la démarche

Tableau récapitulatif :

PLAN D'ACTION PREVENTION ET LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS - VILLE DE TOUL		
Axe	Objectifs	Exemple d'actions
CONNAITRE LES DISCRIMINATIONS POUR AGIR	Identifier la pluralité des formes de discriminations	Formations CNFPT pour les fonctionnaires ; Formations CGET : Laïcité, Valeurs de la République ; Formation, sensibilisation via Citoyenneté Active Lorraine
	Avoir une meilleure connaissance des processus discriminatoires	
	Pouvoir les identifier	
	Pouvoir agir dessus	
AGIR SUR LES REPRESENTATIONS ET LES STEREOTYPES	Déconstruire les préjugés vis-à-vis de l'autre	Projet de déconstruction des stéréotypes via notamment l'éducation aux media (radio déclic) ; Actions mettant en avant les aspects multiculturels, intergénérationnels, mixité sociale,...
	Mieux connaître l'autre pour accepter et comprendre ses différences	
	Impliquer le conseil citoyen afin qu'il puisse être un relais auprès des habitants.	
AGIR EN DIRECTION DES « VICTIMES » DE DISCRIMINATIONS	Lutte contre le non recours aux droits	Coordonner les acteurs via le réseau existant ; Mettre en place une communication adaptée en direction du public ; Favoriser le développement des cours de FLE et d'alphabétisation
	Travailler sur l'objectivation du ressenti	
	Conforter la mise en réseau des professionnels de l'accès aux droits / Interconnaissance	
	Communiquer auprès du public sur les prises en charge existantes	
	Faciliter l'accès au droit par l'apprentissage de la langue (primo arrivant, illettrés...)	
METTRE EN ŒUVRE DES ACTIONS VISANT A LEVER LES FREINS A L'EMPLOI	Faire évoluer les pratiques professionnelles (formations ; échanges de pratiques...) pour lutter contre les discriminations	Actions visant l'égalité des chances ; renforcer la diversité dans l'entreprise ; Action d'accompagnement dans l'emploi prenant en compte cette dimension ; favoriser les actions dans les collèges et les lycées
	Fédérer l'ensemble des acteurs du territoire autour de cette thématique	

GOUVERNANCE

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 annuelle. Il lui sera rendu compte annuellement des actions menées et des démarches engagées.

Par ailleurs, un **groupe de suivi** sera mis en place afin d'assurer 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.

Le **groupe de suivi** 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 conseillers citoyens 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.

L'existence de ce groupe de suivi participera par ailleurs à la mise en réseau des acteurs.