



Se doter d'un plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations

Ville de Nancy

Synthèse de la démarche

accompagnée par l'ORIV

Février 2023

EDITO

La promesse d'égalité, que proclame avec raison et tant de générosité notre République, échoue, si fréquemment, si douloureusement, sur les écueils de la réalité vécue par des millions d'entre nous. Eprouvées le plus souvent dans l'intimité et le silence, susceptibles de susciter violences, repli et haine de soi, les discriminations sont en réalité le fruit d'un système social qui plongent dans l'histoire, l'organisation de nos sociétés et les représentations qui en découlent.

Les expressions des discriminations sont nombreuses. Elles peuvent avoir trait par exemple à l'accès à l'emploi ou au logement, à la santé, au sport. Elles peuvent être liées à la couleur de la peau, une pratique ou une conviction religieuse, la consonance d'un nom ou d'un prénom, une orientation sexuelle, l'âge, l'identité de genre, un lieu de résidence, un handicap, des convictions et activités politiques ou syndicales, une caractéristique physique ou mentale. Elles peuvent s'exprimer de manière évidente ou insinuée, à l'oral ou à l'écrit, par le biais de discours officiels ou de simples conversations. Elles peuvent se déployer au sein d'institutions comme l'école ou le travail, dans la rue ou sur les réseaux sociaux. Elles sont, toujours, une entorse insupportable aux principes du vivre ensemble et du pacte social.

Les pouvoirs publics nationaux agissent. Ainsi, selon un récent rapport de la Commission européenne, en France, « des progrès ont été réalisés et des bonnes pratiques ont été élaborées dans un certain nombre de domaines », via notamment la lutte contre le harcèlement et les discriminations en milieu scolaire ou un plan de lutte contre les discriminations anti-LGBT+. Mais si de réels efforts ont été accomplis par la puissance publique ces dernières années, les discriminations demeurent « incrustées », souvent tues et sous-estimées. Ainsi, d'après une enquête menée avec l'Organisation internationale du travail, plus d'un jeune sur trois rapporte avoir vécu une situation de discrimination ou de harcèlement discriminatoire dans le cadre de sa recherche d'emploi ou de sa carrière et près d'un jeune sur cinq déclare y avoir été confronté à plusieurs reprises. Selon l'Insee, en 2019, le revenu salarial des femmes reste inférieur en moyenne de 22 % à celui des hommes, un peu moins d'un tiers de cet écart s'expliquant par des différences de durée de travail. Les femmes ont également moins souvent accès aux postes les mieux payés et travaillent dans des entreprises et secteurs d'activité moins rémunérateurs. Assurément, la lutte contre les discriminations appelle des actions et des engagements à la dimension d'un pays. Mais les collectivités territoriales, à l'échelle desquelles se nouent nos vies, ont aussi un rôle à jouer. Voilà pourquoi la Ville de Nancy, fidèle à son histoire humaniste en même temps que plus soucieuse que jamais, depuis deux ans, de lutter contre les discriminations, sous toutes leurs formes et sous toutes leurs expressions, a bâti ce plan. Fruit d'un travail de plusieurs mois, mené en lien avec de nombreux partenaires, il se veut être une première étape en même temps qu'un outil pratique ayant vocation à être sans cesse enrichi.

Mathieu Klein

Maire de Nancy et Président de la Métropole du Grand Nancy

Patricia Daguerre-Jacque

Adjointe déléguée à l'égalité Femmes / Hommes, à la lutte contre les discriminations, aux droits Humains



SOMMAIRE

Contexte

Rappel de la démarche globale

Partenaires

Etapes clefs

Restitution de travaux :

- 25 janvier 2022 : Poser le cadre de départ
- 16 février 2022 : Identifier les conditions de réussite avec les acteurs
- 29 mars 2022 : Affiner les constats et les enjeux du territoire
- Février-avril 2022 : Mieux connaître les structures présentes sur le territoire
- 11 mai 2022 : Enrichir les axes et propositions d'actions

Définition du programme d'actions et des modalités de mise en œuvre :

- 25 janvier 2023 : séminaire inter acteurs

Perspectives : expérimenter et consolider



CONTEXTE

La Ville de Nancy s'est dotée en juin 2021 d'une Mission « Diversité, Inclusion, Lutte contre les discriminations », placée auprès du Secrétariat Général et de Mme Daguette Jacqueline, Adjointe déléguée à l'égalité Femmes Hommes, à la lutte contre les discriminations et aux droits humains.

La création de cette mission s'inscrit dans un engagement de longue date de la Ville, notamment à l'échelle européenne par le biais de sa Vice-présidence de la Coalition européenne des villes contre le racisme et les discriminations (ECCAR) sous l'égide de l'UNESCO. Aujourd'hui, il s'agit de renouveler cet engagement par la mise en œuvre d'une politique municipale de prévention et de lutte contre les discriminations et d'un plan territorial dédiés. La Ville souhaite ainsi afficher et décliner son engagement contre toutes les formes de discriminations dans le cadre d'une stratégie partagée avec l'ensemble des forces vives du territoire.

Il a été souhaité que l'élaboration d'un plan d'actions s'appuie sur la richesse du tissu associatif et institutionnel local avec une démarche à double niveau : la constitution d'une équipe projet au sein de la Ville de Nancy et l'organisation de plusieurs temps de travail avec les acteurs du territoire. Les objectifs étaient de renforcer la construction d'une culture commune, de poser des constats partagés, de définir des orientations et des axes de travail.

L'Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville (ORIV), au titre de sa fonction de centre de ressources politique de la ville, intégration des populations immigrées, prévention des discriminations, a accompagné la Mission Diversité Inclusion Lutte contre les discriminations de la Ville de Nancy dans cette démarche.

Ce document synthétise et restitue les travaux menés pour l'élaboration du plan entre décembre 2021 et janvier 2023. Il a vocation à alimenter la structuration et la rédaction du futur plan d'actions de la Ville de Nancy.

RAPPEL DE LA DEMARCHE GLOBALE

La définition d'un plan territorial repose sur les étapes suivantes : s'accorder sur les enjeux et préciser le cadre d'intervention ; disposer d'éléments de connaissance sur son territoire ; définir les axes stratégiques et le ou les programmes d'actions qui en découlent.

A Nancy, la démarche menée s'est appuyée sur différentes étapes. Chacune a répondu à des objectifs précis : poser des constats partagés, élaborer des axes de travail, prioriser les enjeux pour aboutir à des actions que l'on souhaite les plus concrètes et opérationnelles possibles. Ces étapes clés ont pris les formes suivantes entre février et mai 2022 : séminaires, groupe de travail, questionnaires, entretiens semi-directifs.



LES PARTENAIRES IMPLIQUES

La volonté des élu-es et de l'équipe projet était de s'appuyer sur le réseau d'acteurs du territoire pour construire le plan d'actions, avec le principe suivant : développer une approche globale, agir sur l'ensemble des discriminations, et décloisonner les approches entre les différents critères et/ou domaines de discriminations.

Une « cartographie » des partenaires, qui ont participé à, au moins, une des étapes de la démarche, été présentée et remise aux acteurs lors du séminaire du 11 mai 2022. Si cette représentation des acteurs permet de visualiser l'ensemble des partenaires, elle présente aussi des limites, soulignées lors des échanges : celle de la dénomination (parle-t-on de discriminations ethno-raciales ou liées à l'origine par exemple) ; le fait que certaines structures peuvent appartenir à plusieurs réseaux ; ou encore le risque de figer un écosystème d'acteurs qui est, par définition, dynamique.



PLAN TERRITORIAL DE PRÉVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

CARTOGRAPHIE DES PARTIES PRENANTES

Handicap



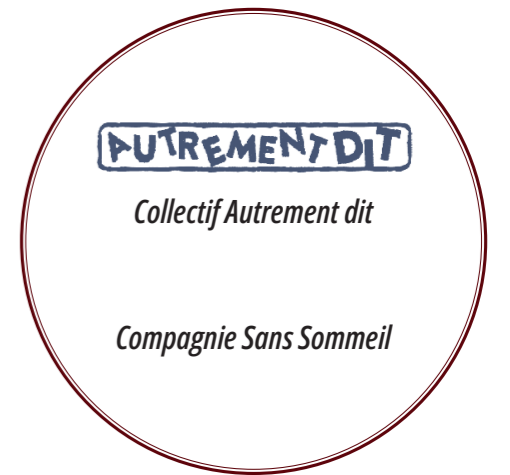
 APF
 ASLV
 GEM Parasol'
 Espoir 54
 Gihp
 Collectif Handicap 54
 Bipolaire? Si tu savais...
 H.G.N.
 Handicap Grand Nancy
 AFA
 EVA
 MUTUALITÉ FRANÇAISE
 vvy
 École de la Vie Autonome
 UTML


Violences faites aux femmes Droits des femmes



 nous toutes 54
 Libert'elles
 Osez le féminisme!
 CIDFF
 Les Soroptimist

Culture



 AUTREMENT DIT
 Collectif Autrement dit
 Compagnie Sans Sommeil

LGBTQIA+



 equinoxe
 Equinoxe
 Les joyeux reporters

Discrimination liée à l'origine



 Association de Culture Berbère de Nancy
 AMITIÉS TSGANES
 ALAFA
 Ligue des droits de l'Homme 54
 La ligue des droits de l'Homme 54
 AMNESTY INTERNATIONAL
 Un toit pour les migrants
 licra
 Meurthe-et-Moselle
 La Cimade
 Réseau éducatif sans frontière

Lien social



 ALLOCATIONS FAMILIALES
 CAFE SOCIAL 54
 Centre social La Clairière
 ATD QUART MONDE
 ATD Quart Monde
 Citoyenneté active
 Citoyenneté Active Lorraine

Institutionnels



 CHRU NANCY
 LE DÉFENSEUR DES DROITS
 CAP EMPLOI MEURTHE ET MOSELLE
 métropole Grand Nancy
 DÉPARTEMENT MEURTHE MOSELLE
 Liberté • Égalité • Fraternité
 maison de l'emploi grand nancy
 ministère Éducation nationale
 PRÉFET DE MEURTHE-ET-MOSELLE
 Nancy

Jeunesse



 ELDO RADO
 La Maison des Adolescents
 Réseau éducatif emm
 Réseau éducatif de Meurthe-et-Moselle
 Maison de l'engagement et de l'initiative des jeunes en territoires
 Maison de l'engagement et de l'initiative des jeunes

RESTITUTION DES TRAVAUX

Cette partie du document regroupe les productions présentées lors des différents séminaires ou groupes de travail.

25 janvier 2022 : poser le cadre de départ

Un premier comité de pilotage, en janvier 2022, avait permis de poser le cadre général de la démarche : celui de mener une action publique volontariste pour prévenir et lutter contre toutes les formes de discriminations. Le comité de pilotage avait alors défini les principes directeurs suivants :

- Développer une approche globale et transversale et agir sur l'ensemble des discriminations
- Eviter « la concurrence entre les discriminations et entre les publics »
- Créer une synergie entre les démarches et actions menées au service de l'ensemble des acteurs
- S'appuyer sur les acteurs du territoire

Pour afficher cet engagement fort de la collectivité et se doter d'un cadre partenarial, il a été décidé d'élaborer un plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations. Pour cela, la Ville de Nancy bénéficie de moyens dédiés :

- Une délégation politique,
- Une Mission Diversité, Inclusion, Lutte contre les discriminations auprès du Secrétariat général

16 février 2022 : identifier les conditions de réussite avec les acteurs

Le séminaire de lancement, en février 2022, avait comme objectifs, au-delà des ancrages et des actions de chaque participant-e, de porter une réflexion partagée sur les enjeux de discriminations sur le territoire et de proposer un cadre de mobilisation collective pour construire le futur plan d'actions. Une partie des ateliers en petit groupe a donc été consacrée à la question suivante : « Pour vous, la mobilisation collective et le plan d'actions seront réussis si.... ». Il s'agissait d'identifier des attentes en termes de fonctionnement mais aussi de démarrer la construction d'une culture commune.

29 mars 2022 : Affiner les constats et les enjeux du territoire

A partir des conditions de réussites identifiées en février, les groupes de travail, organisés en mars 2022, ont eu pour objectifs d'affiner les constats et les enjeux du territoire, d'analyser les leviers et les freins mais aussi d'explorer des pistes d'actions concrètes à partir des questions suivantes : que devons-nous faire ? de quoi aurions-nous besoin ? La synthèse de ce travail est présentée ci-dessous sous la forme d'un « speed-boat ».

Notre boussole	Objectifs	Obstacles	Freins
L'égalité La justice	Agir et réduire les processus discriminatoire	Difficulté de faire cause commune	Complexité et multi- plicité des discrimi- nations
L'inclusion de tous et toutes	Se fédérer	articulation diffi- cile entre les dif- férentes parties prenantes	Nos différences de points de vue / les luttés de pouvoir
Atouts	Changer les mentalités	des processus sur lesquels nous n'avons pas prise	le sentiment d'isole- ment (structure ou personnes concer- nées)
Volonté politique tissus associatifs dense		les moyens	
Richesse de nos res- sources			
Ingénierie locale			

Février - avril 2022 : Mieux connaître les structures présentes sur le territoire

Entre février et mai 2022, un questionnaire en ligne a été proposé aux acteurs du territoire, avec trois objectifs : identifier les structures présentes et leurs modalités d'intervention, repérer les coopérations à l'œuvre, et sonder sur les actions et réponses à apporter en matière de prévention et lutte contre les discriminations.

Les résultats du questionnaire ont été présentés lors du séminaire du 11 mai 2022. Au total, un petit panel de structures a répondu (34 questionnaires récoltés pour 150 envois), mais représentatives de la diversité des acteurs présents sur le territoire. De manière générale, la prévention et la lutte contre les discriminations apparaissent comme des enjeux inscrits dans le projet ou les actions de la structure, avec les objectifs principaux mis en avant dans les actions : agir sur les représentations, les stéréotypes et les préjugés et faire connaître la question ; favoriser l'accès aux droits des victimes et des personnes concernées. Deux modalités d'intervention sont privilégiées alors en lien avec les objectifs : sensibiliser et informer sur

cette question ; écouter et accompagner les personnes concernées.

Deux modalités d'actions sont considérées par les acteurs répondants comme les plus efficaces sur le plan local pour prévenir et lutter contre les discriminations : la formation des professionnels-les mais aussi l'accompagnement des personnes victimes. Informer les auteurs sur les sanctions encourues apparaît, par contre, comme très peu efficace.



Former l'ensemble des professionnel.le.s

Permettre aux personnes victimes d'être accompagnées, soutenues, aidées.

Faciliter les échanges sur cette question

Faire des campagnes d'information

Informer les auteurs des sanctions encourues.

Prévenir et lutter contre les discriminations à Nancy

Séminaire du 16 Février 2022

Nous nous accordons sur les enjeux : agir pour / lutter contre / développer une approche globale sans nier les spécificités de chaque type de discrimination.



Nous mettons en place des actions qui passent par le biais de différents vecteurs : sport, éducation, culture.



Nous valorisons et renforçons ce qui existe déjà (par exemple, des partenariats entre associations et enseignement supérieur...) et créons de nouvelles propositions (exemple : création d'un numéro vert).

Nous mettons en place les conditions de confiance.

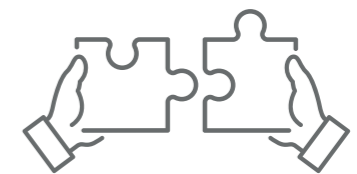


Le fonctionnement des institutions change.

Nous prenons en compte la question du temps long nécessaire pour établir des relations de confiance et transformer les pratiques

La mobilisation collective et le plan d'action seront réussis si...

Nous développons la co-construction du plan avec les personnes concernées



Nous unissons nos forces, nous coopérons, nous développons les partenariats, nous réussissons à mettre en place des projets collectifs.

Nous donnons de la visibilité aux personnes discriminées, aux actions et aux acteurs.



Nous agissons auprès des victimes et des auteurs.



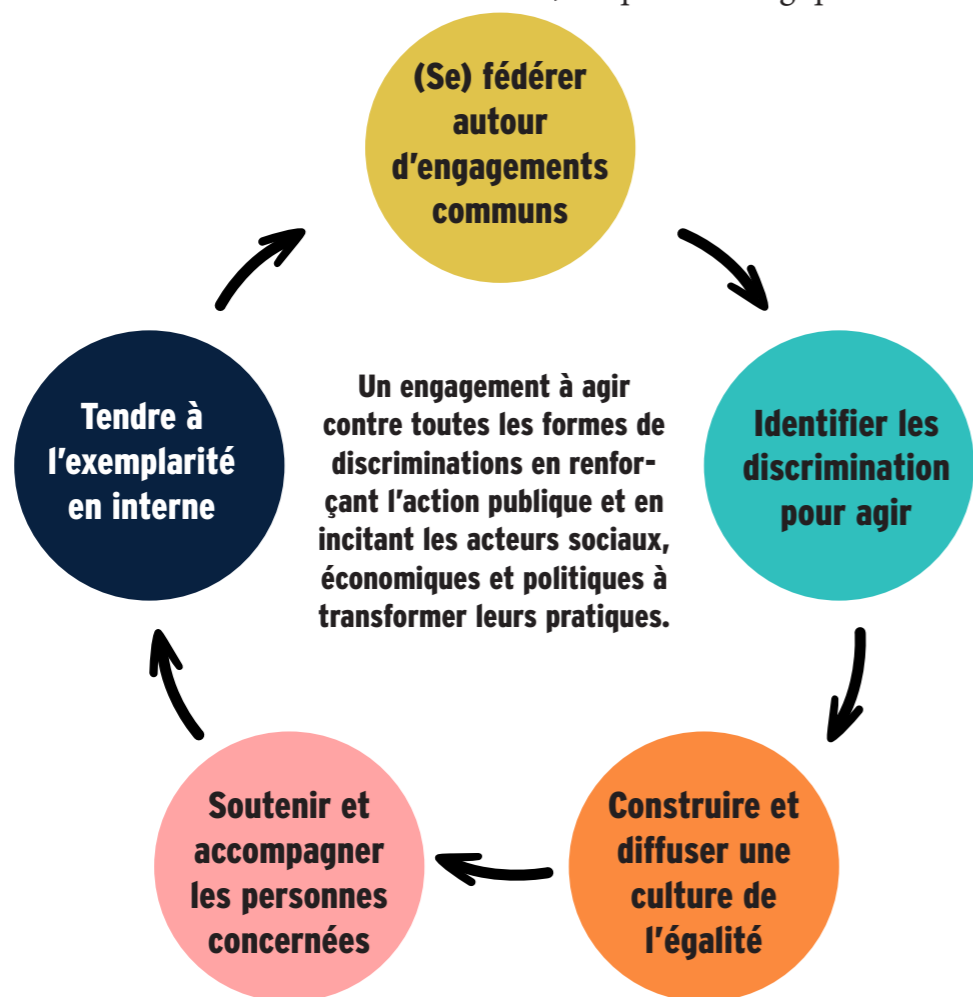
Nous mettons en place des critères d'évaluation pour mesurer l'impact des actions mises en place.

11 mai 2022 : Enrichir les axes et propositions d'actions

Pour les acteurs du territoire impliqués dans la démarche, prévenir et lutter contre les discriminations est, avant tout, une question de démocratie et de justice face à un constat récurrent : celui de la persistance des inégalités et des discriminations. Les enjeux sont bien de donner la possibilité à chacun-e de s'épanouir, de ne pas être limité-e dans ses possibles, et de rétablir l'égalité des droits si celle-ci a été déniée. Se doter d'un plan territorial, c'est répondre à la nécessité de rendre visibles non seulement les processus discriminatoires, mais aussi les actions et les acteurs du territoire.

La ville est un acteur clef pour prévenir et lutter contre les discriminations à plusieurs titres : en tant que garante de l'intérêt général et du droit, en tant qu'employeur, au titre des politiques publiques qu'elle met en œuvre et de sa proximité avec les habitants et habitantes.

A partir des travaux menés entre février et avril 2022, cinq axes stratégiques se sont dégagés.



Ces cinq axes ont été présentés et enrichis par les acteurs parties prenantes de la démarche lors du séminaire du 11 mai 2022. Cette étape a permis d'affiner la réflexion autour des quatre premiers axes de travail. A partir d'un support, les participants-es ont pu approfondir les enjeux de chaque axe, préconiser des actions et identifier les actions déjà existantes sur le territoire.

Ce document synthétise les échanges et les propositions par le biais d'une présentation type pour chaque axe autour des rubriques suivantes :

- Enjeux
- Contexte local
- Actions préconisées par les acteurs
- Exemple d'expériences menées sur le territoire

AXE 1 : SE FEDERER AUTOUR D'ENGAGEMENTS COMMUNS

Enjeux :

- Développement de notre expertise commune
- Valorisation et relais des actions existantes, initiation de nouvelles actions
- Communication

Contexte local

La Ville de Nancy est riche d'un tissu associatif et institutionnel dense et impliqué, à différentes échelles et dans différents domaines. La richesse des ressources présentes et de l'ingénierie locale sont un atout. Les échanges entre acteurs ont fait ressortir la nécessité de travailler ensemble, de soutenir le réseau, de mailler le territoire. Mais des points de vigilance ont été rappelés pour maintenir une dynamique sur le long terme : rester opérationnel, faire cause commune, disposer de moyens, s'inscrire dans la durée.

Actions préconisées par les acteurs

1. Structurer et animer un réseau des partenaires Egalité
La structuration du réseau pourrait s'appuyer sur les actions suivantes :
 - Mettre en place une « conférence permanente des partenaires », une « commission Lutte contre les discriminations » : définir les objectifs, le fonctionnement, les contenus, la régularité, les partenaires, l'animateur
 - Rédiger une charte d'engagement entre la Collectivité et les partenaires du réseau sur les engagements réciproques en matière de prévention et lutte contre les discriminations
 - Faire vivre un lieu physique type Maison des associations, Maison de l'égalité

2. Elaborer des actions collectives (formations, groupe de travail thématiques...) pour favoriser l'interconnaissance et les coopérations

3. Echanger des formations entre les acteurs

Exemple d'expériences menées sur le territoire

- Conseil départemental de Meurthe et Moselle : Semaine Egalité Fraternité Agissez, « Devenir partenaires des Semaines »
- Métropole du Grand Nancy : Plan de prévention et de lutte contre les discriminations dans le cadre du Contrat de ville du Grand Nancy portée par la Maison de l'Emploi du
 - Meet'up de la Maison de l'Emploi (temps collectifs avec les entreprises sur diversité, égalité, discriminations)
 - Les collectifs associatifs : Groupement d'entraide mutuel, Réseau d'éducation sans frontière, Collectif Handicap 54, Soroptimist
 - Label Egalité professionnelle décliné en interne pour les agents de la Ville du Grand Nancy
 - Projet mené par la Ville de Nancy dans le champ du sport « Ensemble faisons équipe contre les discriminations ! »
 - Plan Citoyenneté et Handicap piloté par la Mission Inclusion, Diversité, Lutte contre les discriminations
 - Maison des femmes à Nancy pilotée par la Ville de Nancy

AXE 2 :

Identifier les discriminations pour agir

Enjeux :

- Analyse collective des processus discriminatoires
- Restitution
- Priorisation des interventions

Contexte local

Plusieurs attentes sont ressorties sur le plan local à travers les échanges entre les acteurs : poser un cadre d'analyse partagé sur les phénomènes à analyser (discriminations systémiques, phénomènes de stigmatisation, harcèlement, fait avéré, sentiment de discriminations...), recenser et faire remonter les situations rencontrées, formaliser des outils concrets qui engagent les parties prenantes (communiquer, répondre aux interpellations et situations, restituer...). Il est également ressorti des échanges le besoin de structurer des partenariats entre institutions (services de la collectivité, défenseur des droits, justice, université, associations...) au service de cette observation et analyse partagée du territoire.

Actions préconisées par les acteurs

1. Recenser les discriminations sur le territoire

Plusieurs propositions ont émergé des séminaires avec les acteurs :

- Valoriser les données statistiques locales
- Elaborer une plateforme locale de recensement des discriminations alimentée par les personnes victimes, témoins ou professionnel-les
- Accompagner la diffusion de la plateforme « anti-discriminations.fr » du Défenseur des droits

2. Former les acteurs parties prenantes du plan à l'observation et repérage des discriminations

3. Organiser des assises annuelles de restitution sur les processus, situations et actions mises en œuvre.

Expériences existantes sur le territoire

- Plateforme « anti-discriminations » du Défenseur des droits
- Association APF : Observatoire des droits – Production d'une synthèse
- Conseil citoyen de Vandœuvre les Nancy : passation d'un questionnaire auprès des habitants-es des Quartiers Politique de la Ville et organisation de temps d'échanges.
- Des structures spécialisées sur l'observation : ODAS, UNCCAS, SCALEN

AXE 3 :

Construire et diffuser une culture de l'égalité

Enjeux :

- Prise de conscience et compréhension des mécanismes des discriminations
- Lutte contre les stéréotypes et les préjugés
- Transformation des pratiques

Déclinaison locale

De nombreux acteurs proposent des actions sur le territoire de la Ville de Nancy, mais les échanges ont fait ressortir deux attentes principales : un besoin de cohésion et de lien entre les initiatives. Les différents travaux ont aussi permis d'identifier trois grands types de publics auprès desquels diffuser cette « culture de l'égalité » : jeunes, grand public, professionnel-les (intervenants sociaux, bailleurs, entreprises). L'organisation de temps forts en lien avec les différentes journées internationales crée l'opportunité de fédérer les acteurs impliqués sur une thématique et de sensibiliser le grand public. Mais une réflexion est à mener pour travailler dans une dynamique plus transversale.

Actions préconisées par les acteurs

1. Organiser des temps collectifs de réflexion et de débat pour interroger les questions d'actualité sur la prévention et la lutte contre les discriminations

Exemple : construire collectivement le cycle des temps forts de l'année en s'appuyant sur les journées internationales : 21 mars (discriminations raciales), 17 mai (LGBTQI+), 8 mars (droits des femmes), 25 novembre (contre les violences faites aux femmes), 3 décembre (personnes en situations de handicap).

2. Concevoir une campagne d'information et de sensibilisation, « originale » et adaptée au territoire

3. Réaliser un catalogue des initiatives existantes sur le territoire de la Ville de Nancy (actions et structures)

Expériences existantes sur le territoire

- Conseil départemental de Meurthe et Moselle : Semaine Egalité Fraternité Agissez
- Ville de Nancy : Annuaire de la Maison des Femmes
- Métropole du Grand Nancy : Annuaire des associations de la Métropole
- Equinoxe : Organisation de la marche des fiertés
- Evénements autour des dates clefs : 21 mars pour l'élimination des discriminations raciales, 8 mars pour les droits des femmes, 17 mai lutte contre l'homophobie, 18 novembre emploi des personnes en situation de handicap, 25 novembre contre les violences faites aux femmes,

AXE 4 :

Soutenir et accompagner les personnes concernées

Enjeux :

- Lutte contre la banalisation et l'acceptation des discriminations
- Sortie de l'isolement
- Connaissance et accès à ses droits
- Participation des personnes concernées aux dynamiques et aux actions

Contexte local

Les acteurs locaux ont une volonté de faire avec les « personnes concernées ». Les actions de soutien et d'accompagnement sont parmi les plus plébiscitées par les acteurs du territoire. Mais si les enjeux sont de faire émerger une parole, d'accompagner et d'orienter dans les démarches, il s'agit aussi d'associer les personnes aux dynamiques engagées, de faire « avec » et pas « pour » !

Actions préconisées par les acteurs

1. Monter un réseau d'accompagnement et soutien aux victimes de discriminations
2. Développer les actions de « pair-aidance », les espaces de paroles, de partages d'expériences et de savoirs

Expériences existantes sur le territoire

- Maison des ados : Le site <https://www.tranchesdevies.com/> pour parler des discriminations et des injustices
- Citoyenneté active Lorraine : Organisation de porteurs de paroles
- GEM Parasol : Réalisation de témoignages pour la randonnée des coucous
- France Victimes : une plateforme en ligne <https://memo-de-vie.org/> gratuite et sécurisée pour sauvegarder témoignages, récits de vie, documents officiels dans le cadre de situations compliquées
- Plateforme anti-discriminations du Défenseur des droits qui renvoie vers les associations locales
- ATD Quart monde, l'expérience de croisement des savoirs

AXE 5 :

Tendre à l'exemplarité en tant qu'employeur et dans les relations avec les usagers et usagères

Enjeux :

- Protection des agents contre toute pratique discriminatoire dans le cadre de leur carrière
- Promotion d'un accueil sans discriminations de tous et toutes par les agents de la collectivité.

Contexte local

Agir dans le domaine de la prévention des discriminations présuppose de s'interroger quant au positionnement de la collectivité sur ce sujet et d'agir dans une logique de représentativité à un double titre. En tant qu'employeur, la collectivité doit promouvoir une gestion des ressources humaines sans discriminations et protéger les agents de toute pratique discriminatoire dans le cadre de leur carrière. Au service des usagers et des usagères, elle se doit d'assurer un accueil sans discriminations de tous et toutes par les agents de la collectivité.

Actions

1. Sensibilisation et formation des accueils d'accueil à différentes problématiques (genre, handicap...)
2. Déclinaison du plan égalité professionnelle par la DRH avec le concours d'agents « référents égalité » au sein des directions de la ville de Nancy. Elle déploie notamment des formations dans le cadre de la semaine de lutte contre les violences faites aux femmes en novembre de chaque année en lien avec la Mission diversité, inclusion lutte contre discriminations. Ce plan repose sur 5 axes de travail :
 - **Axe 1** : Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité
 - **Axe 2** : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

- **Axe 3** : Supprimer et prévenir les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière
- **Axe 4** : mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle
- **Axe 5** : Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, tout type de harcèlement et les agissements sexistes

Expériences existantes sur le territoire
Signataire de la charte de la Diversité depuis 2009, la Métropole du Grand Nancy s'attache à montrer l'exemple en bannissant les pratiques discriminantes dans le but de promouvoir la diversité. La Métropole a élaboré un guide du recrutement sur lequel la ville de Nancy pourra s'appuyer eu égard aux spécificités de fonctionnement de la Ville et de son CCAS. Ce livret s'intéresse à l'intégralité du processus de recrutement, il a été conçu notamment pour aider à mieux comprendre les principaux enjeux de la diversité et détaille les bonnes pratiques à adopter, afin d'accompagner toute personne susceptible de prendre part au processus de recrutement.



Définition du programme d'actions et ses modalités de mise en oeuvre

Les travaux menés, au 1er semestre 2022, ont abouti à :

- La définition de 5 axes stratégiques,
- La préconisation de 11 actions par les acteurs parties prenantes de la démarche.

La mise en œuvre opérationnelle du futur Plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations s'appuie, à cette étape, sur la concrétisation de deux chantiers : la déclinaison d'un programme d'actions concret et opérationnel en adéquation avec les moyens ; la définition d'une gouvernance adaptée pour animer le futur plan.

Lors de la présentation en comité de pilotage le 26 septembre 2022, les orientations stratégiques globales ont été entérinées, avec la volonté de mettre l'accent sur :

- La poursuite de la dynamique partenariale,
- Le déploiement d'un plan de formation sur le territoire, à la fois en interne de la collectivité et à destination des acteurs du territoire,
- La valorisation des ressources existantes sur le territoire à travers, par exemple, un « catalogue des initiatives ou des ressources ».

Avant une présentation prévue en mars 2023 au Conseil municipal, et dans la continuité du travail inter-acteurs, un séminaire a été organisé le 25 janvier 2023, avec les objectifs suivants :

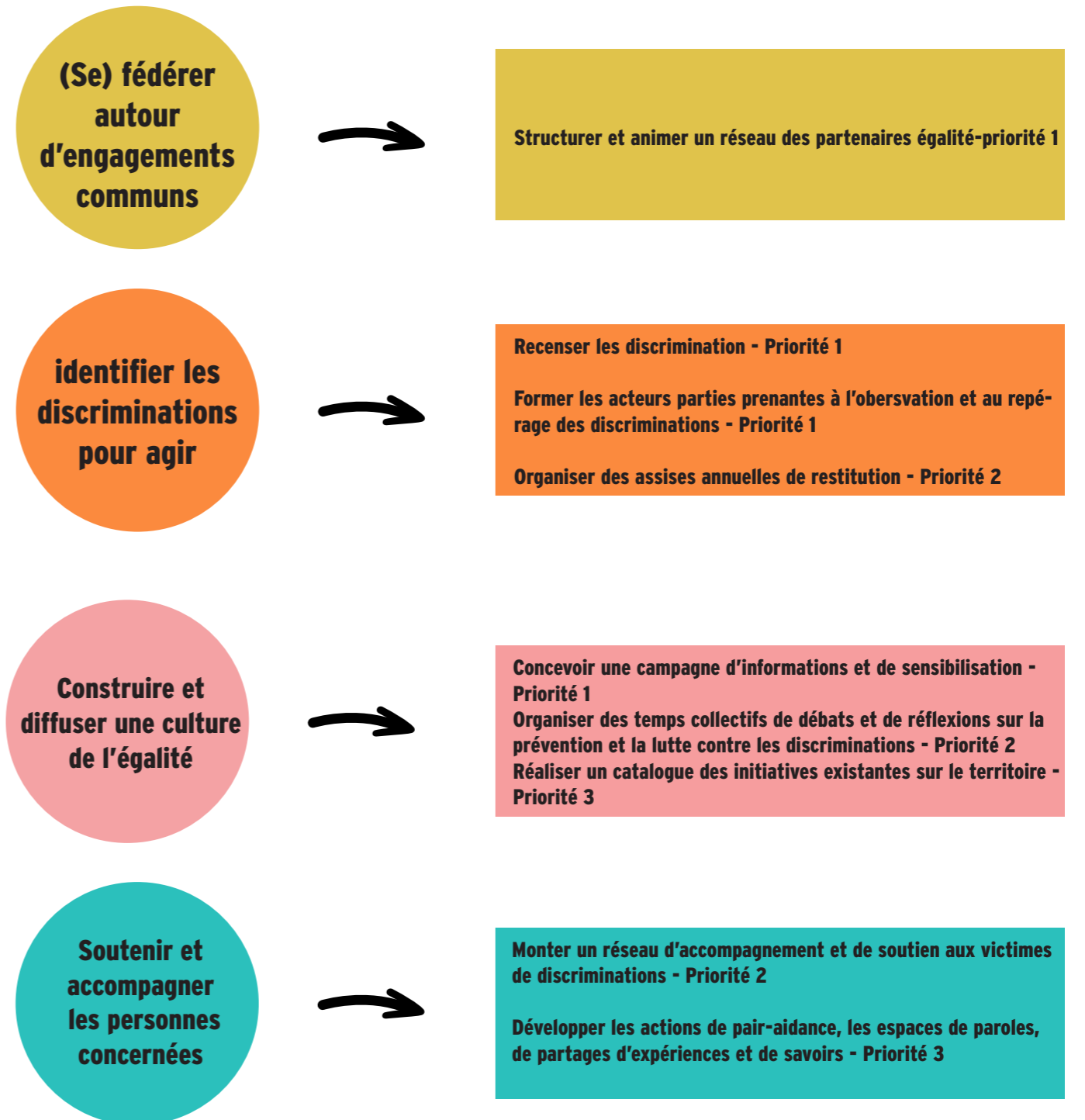
- Partager les priorités mises en avant par la Collectivité,
- Construire et de prioriser, avec les acteurs parties prenantes du plan, un programme d'actions adapté aux moyens du territoire,
- Esquisser la gouvernance et l'animation du futur plan d'actions.

Décliner un programme d'actions en adéquation avec les moyens

Lors du séminaire du 25 janvier, les participants ont été invités à échanger collectivement sur les perspectives de travail à engager pour l'avenir, et ce en deux étapes. Tout d'abord, il s'agissait d'identifier les trois actions qui auront, selon eux, le plus d'impact pour prévenir et lutter contre les discriminations sur le territoire parmi l'ensemble des actions préconisées lors des étapes précédentes. Puis il s'agissait de définir un ordre de priorité pour la mise en œuvre.

Les travaux ont permis de dégager trois actions, ressorties comme prioritaires, avec un consensus relativement partagé : recenser les discriminations sur le territoire, former les acteurs parties prenantes du plan, à l'observation et au repérage des discriminations, concevoir une campagne d'information et de sensibilisation "originale" et adaptée au territoire.

Ce tryptique montre la préoccupation des acteurs de « rendre visibles » les discriminations pour agir : recenser, repérer, informer. Il est à retenir que les actions préconisées au titre des axes « Construire et diffuser une culture de l'égalité » tout comme celles de l'axe « Soutenir et accompagner les personnes concernées », ont également été retenues par les acteurs partie prenante de la démarche. Ainsi articuler les enjeux liés à la sensibilisation, l'information et l'éducation et ceux relatifs au droit apparaît comme une volonté des acteurs du territoire.



Définir une gouvernance adaptée pour l'animation du futur plan d'actions

La Ville de Nancy souhaite inscrire l'animation du plan d'actions dans une dynamique collective. A cet effet, une conférence permanente des acteurs de la prévention et la lutte contre les discriminations sera installée au cours du deuxième semestre 2023. Ce mode de gouvernance répond aux besoins récurrents des acteurs, qui souhaitent se fédérer davantage autour d'enjeux et de défis communs.

Concrètement, la conférence permanente des acteurs poursuivrait les objectifs suivants :

- Etre un espace de réflexions et de diagnostic partagés,
- Etre un espace de coordination pour renforcer le travail inter-acteurs et la logique de mise en réseau entre acteurs parties prenantes de la prévention et la lutte contre les discriminations,
- Etre un espace de mobilisation pour envisager les actions à mettre en œuvre et dresser le bilan des événements phare sur le territoire en matière de prévention et lutte contre les discriminations.

Elle se réunira deux fois par an et sera constituée de l'ensemble des acteurs volontaires. Elle sera animée par la mission diversité inclusion lutte contre les discriminations de la Ville de Nancy. Elle pourra s'articuler avec des groupes de travail thématiques plus restreints et opérationnels et prendrait place dans une gouvernance dont les modalités restent à affiner.

PERSPECTIVES : Expérimenter et consolider

L'année 2023 s'annonce comme une année d'expérimentation autour des premières pistes de travail dégagées dans le cadre de la dynamique inter-acteur portée par la collectivité :

- La poursuite de l'organisation de temps « forts » de réflexions et de débats tout au long de l'année,
- Une réflexion sur la mise en œuvre d'une première formation à destination des acteurs du plan pour l'observation et le repérage des discriminations et d'une première campagne de sensibilisation,
- L'organisation d'une première conférence permanente des partenaires.

La réalisation de ces différentes étapes permettra de consolider la structuration et le déploiement du Plan d'actions, de prévention et de lutte contre les discriminations.