

VOLET THEMATIQUE TRANSVERSALE CUCS LYON 2007 – 2009

« Lutte contre les discriminations et égalité des chances »

Le volet thématique « Lutte contre les discriminations et égalité des chances » est transversal à tous les niveaux du contrat urbain de cohésion sociale en se déclinant dans ses axes de travail territoriaux et thématiques. Ce volet irrigue l'ensemble des composantes du contrat urbain de cohésion sociale dans le cadre d'une approche intégrée. Les programmations « politique de la ville », « emploi insertion », ... sont vecteurs de la politique publique de « Lutte contre les discriminations et d'égalité des chances ».

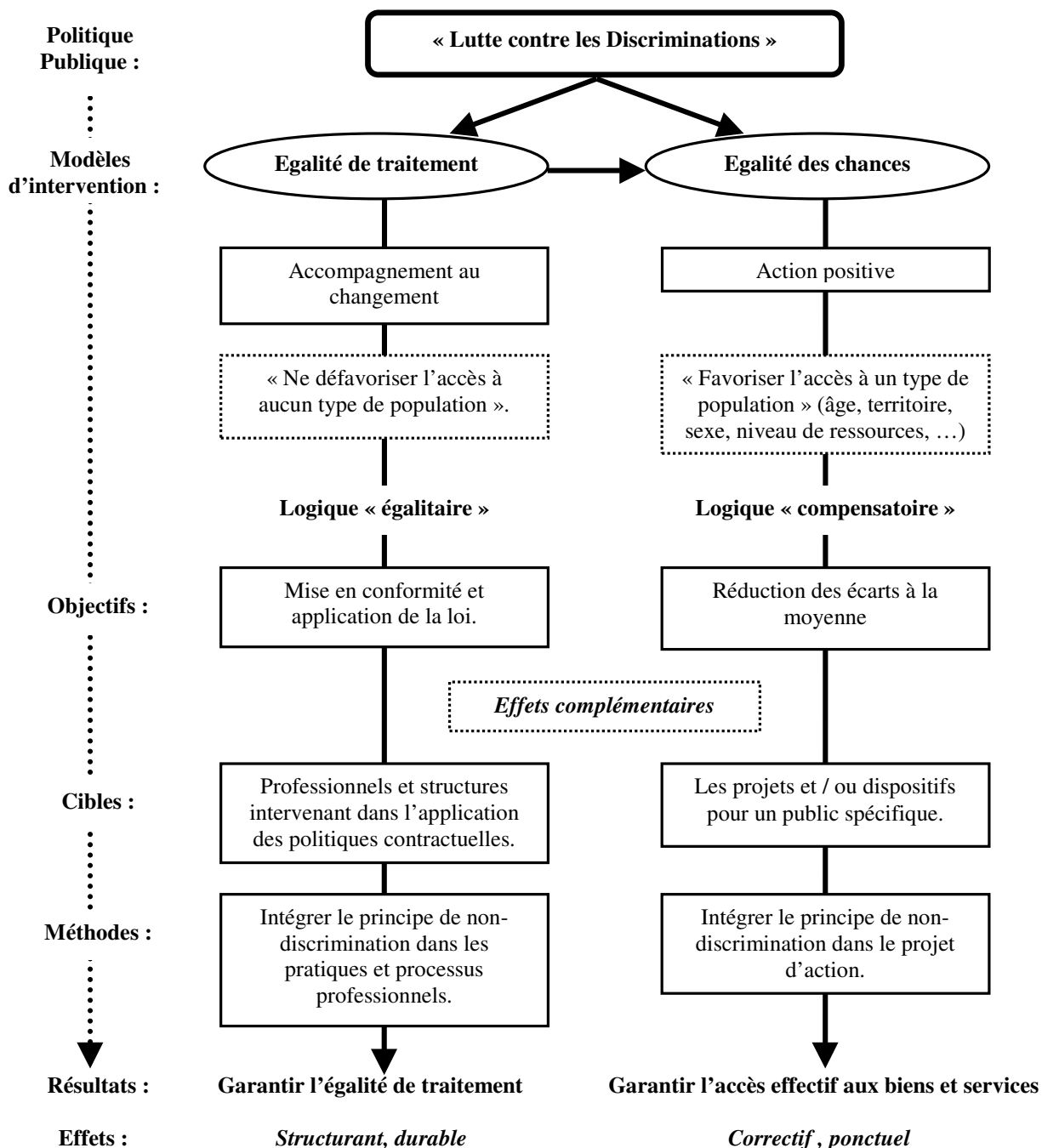
L'approche intégrée de la « lutte contre les discriminations et de l'égalité des chances », les 6 principes :

Les discriminations sont réelles - définies juridiquement - coproduites - systémiques et constituent un délit.

1. Vise la réduction de toutes les formes de discriminations.
2. Agit sur les actes et les pratiques.
3. Engage une structure, une institution ou un projet.
4. Met en application concrète l'égalité de traitement.
5. S'applique à l'ensemble des programmes et actions contractuels, à tous les niveaux et à toutes les étapes de leur développement.
6. Relève de la responsabilité des personnes en charge de l'élaboration et de l'application des programmes et des actions.

Elle est une exigence fondamentale de la politique publique locale.

L'approche intégrée de la « lutte contre les discriminations et de l'égalité des chances », les 2 démarches :



L'approche intégrée de la « lutte contre les discriminations et de l'égalité des chances », les 4 axes d'intervention :

1. Objectivation :

- Seul ce qui est objectif est réel. Au delà d'être un « enjeu » de politique publique la lutte contre les discriminations doit en être un « objet ».
- Les indicateurs classiques, (taux de chômage, niveau de ressources, ...) sont nécessaires mais non suffisants pour éclairer sur les phénomènes discriminatoires car si ils en expliquent les effets, ils n'en repèrent pas les causes.

➤ Il est demandé à l'ensemble des intervenants du présent contrat de participer, sur la base des outils d'observations existants, à la production d'indicateurs concourant à l'objectivation du phénomène. Notamment, en rendant visible les situations vécues des personnes confrontés à des discriminations.

2. Qualification / Formation :

- Le déni, les amalgames avec les champs d'intervention de l'insertion, de l'intégration ou du racisme nuisent à la compréhension et à la capacité d'être acteur de la lutte contre les discriminations.
- Les discriminations sont normées juridiquement et se produisent au travers de processus d'interaction complexes. C'est un phénomène endémique mais pris en compte récemment, au début des années 2000, dans les politiques publiques.

➤ Il est nécessaire de doter l'ensemble des intervenants du présent contrat d'une culture commune et d'un langage partagé. En visant, de façon prioritaire, les structures engagées dans des démarches intégrées de lutte contre les discriminations ou des actions positives spécifiques.

3. Conduite du changement :

- Les discriminations sont coproduites et systémiques.
- Elles peuvent être générées de façon active ou passive, inconsciemment par une pratique ou un processus de travail.

➤ Conduire le changement impliquera pour les intervenants du présent contrat engagés dans des démarches intégrées de lutte contre les discriminations ou des actions positives spécifiques d'être acteur de la lutte contre les discriminations en brisant leur processus de production. Cela implique de sécuriser, de ré-interroger les pratiques et processus de travail au regard du risque de discriminations.

4. Evaluation :

- Peu d'indicateurs peuvent à ce jour nous renseigner sur les situations des publics au regard des phénomènes discriminatoires et sur l'efficacité des actions et mesures développées en ce sens.
- Les indicateurs existants : typologie des publics, solutions positives, ... ne sont pas à même de traduire les avancées et l'effectivité de mise en œuvre de l'égalité de traitement.

➤ Il s'agira de construire une méthodologie d'évaluation du changement des pratiques et des processus professionnels (démarches intégrées de Lutte contre les discriminations) dans le cadre d'une action spécifique au cours de l'année 2007 qui viendront compléter les indicateurs ci dessous. La question de « l'expertise d'usage », d'agir avec les publics touchés pour évaluer la démarche et/ou l'action, ses résultats et ses effets devra être coproduite dans le cadre d'une démarche participative d'évaluation.

Nombre d'opérateurs touchés, de formations assurées, de démarches intégrées lancées, typologies des changements repérés, ...

Sous trois angles :

Performance : Moyens mis en œuvre.

Résultats : Concrétisation des objectifs du projet.

Effets : Changements globaux à terme et amélioration continue.

➤ **L'objectif principal est de développer l'égalité de traitement en prévenant et en réduisant les facteurs risques de discrimination auprès de l'ensemble des structures et projets intervenant dans le cadre du présent contrat.**

Les structures s'engageant dans des actions financées au travers des programmations devront toutes, au terme du contrat, être engagées dans une démarche intégrée de lutte contre les discriminations.

Des diagnostics continus, la connaissance des mécanismes de production des discriminations et de leur effets sur des personnes ou des groupes de personnes permettront de prioriser des cibles d'actions selon les spécificités des territoires, des thématiques et des publics visés.

L'approche intégrée de la « lutte contre les discriminations et d'égalité des chances », Modalités de mise en œuvre et partenariat institutionnel :

Il revient aux référents thématiques et territoriaux de se réapproprier ces enjeux afin de les traduire et de les décliner dans le cadre de leurs projets et missions.

La Mission égalité de la Ville de Lyon accompagne, avec le chef de projet référent du territoire et/ou de la thématique, la mise en œuvre et la déclinaison opérationnelle de l'approche intégrée de la « lutte contre les discriminations et d'égalité des chances ». La Mission égalité de la Ville de Lyon est outil et ressource au service des thématiques, des territoires et de leurs acteurs.

L'ensemble des partenaires institutionnels du Contrat Urbain de Cohésion Sociale sont sollicités pour soutenir, veiller et accompagner « l'approche intégrée de la lutte contre les discriminations et d'égalité des chances » dans le cadre d'une démarche structurante pluriannuelle de 3 ans.

Phasage de l'approche intégrée de la « lutte contre les discriminations et d'égalité des chances », calendrier de mise en œuvre et budget :

Actions 2007 - 2009 :

- Conduite du changement / développement / accompagnement stratégique des actions positives et des structures engagées – 2007 – 2009.
 - Formation des structures engagées* – 2007 – 2009.
 - Expertise et conception des outils de l'approche intégrée* – 2007– 2009.
 - Conception d'une méthodologie d'évaluation d'actions positives et de l'approche intégrée* – 2007 – 2008.
 - Accompagnement scientifique de la démarche* – 2007 –2009.
 - Capitalisation continue* – 2007 – 2009.
 - Engagement d'une démarche « d'évaluation certifiante » des actions positives et des structures engagées* – 2009.
- * Réalisé avec l'appui d'un prestataire.

Cibles 2007 – 2009 :

Thématiques prioritaires pour le développement d'actions positives et de l'accompagnement au changement :

Emploi – Logement – Education - 2007 – 2009.

Emploi – Logement - Education – Santé et/ou Culture - 2008 – 2009.

Toutes thématiques – 2009.

Territoires prioritaires pour le développement d'actions positives et de l'accompagnement au changement :

2 territoires – 2007 – 2009.

3 territoires – 2008 – 2009.

Tous territoires – 2009.