

Prévention des discriminations,  
promotion de l'égalité :

**que répondent les grandes  
villes et agglomérations  
à la HALDE ?**

**HALDE**

Haute Autorité  
de Lutte contre  
les Discriminations  
et pour l'Égalité

08 1000 5000  
[www.halde.fr](http://www.halde.fr)



|   |           |
|---|-----------|
| <b>L'engagement des élus nous est indispensable</b>   | <b>3</b>  |
| par Louis Schweitzer, président de la HALDE   |           |
| <b>La HALDE et l'AMGVF: un partenariat pour l'action</b>  | <b>4</b>  |
| par Jean-Marie Bockel, président de l'AMGVF   |           |
| <b>Introduction</b>   | <b>5</b>  |
| <b>L'engagement des élus sur la prévention des discriminations et la promotion de l'égalité</b>                           | <b>6</b>  |
| 1-Les engagements écrits  | 6         |
| 2-La mise en place de moyens et de ressources   | 7         |
| <b>La prise en compte des discriminations dans le cadre des politiques locales</b>  | <b>9</b>  |
| 1-Aider les victimes de discriminations   | 9         |
| 2-Adapter les services municipaux à la diversité des habitants  | 9         |
| 3-Lutter contre les préjugés et favoriser le « vivre ensemble »   | 10        |
| 4-Prévenir les discriminations dans l'accès au logement   | 11        |
| 5-Prévenir les discriminations dans l'accès à l'emploi  | 11        |
| 6-Encourager l'éducation, le sport et les loisirs   | 12        |
| <b>Intervention en faveur des personnes les plus souvent discriminées</b>   | <b>13</b> |
| 1-S'agissant du handicap  | 13        |
| 2-S'agissant de l'égalité homme/femme   | 14        |
| <b>La promotion de l'égalité au sein même des services de la ville dans le cadre de sa gestion du personnel municipal</b> | <b>15</b> |
| <b>Analyse et perspectives</b>  | <b>18</b> |
| <b>Annexe</b>   | <b>19</b> |



## L'engagement des élus nous est indispensable

Lutter contre toutes les formes de discrimination et promouvoir l'égalité réelle des chances pour tous : telles sont les missions de la HALDE.

Les discriminations sont un déni de droit. Elles constituent une injustice durement ressentie et sapent la confiance que chacun doit accorder aux valeurs de la République.

Notre société ne confortera durablement le lien social qu'en luttant contre les discriminations et en donnant au principe d'égalité toute sa portée.

L'engagement des élus est indispensable. Je suis persuadé de leur accord et de celui de leurs services sur les objectifs.

Cette brochure a pour objet de leur permettre de traduire cette volonté en actions efficaces. C'est le sens du partenariat engagé depuis septembre 2006 avec l'AMGVF. Les réponses apportées à la HALDE par les membres de l'AMGVF ouvrent de véritables perspectives.

De nombreux exemples de « bonnes pratiques » développées au sein des collectivités publiques ont pu être rassemblés. Je souhaite ardemment qu'ils fassent école pour qu'en 2007 nous puissions ensemble faire progresser l'égalité concrète des chances. Je suis convaincu que c'est possible.

**Louis Schweitzer**  
Président de la HALDE



## La HALDE et l'AMGVF: un partenariat pour l'action

Les villes et communautés d'agglomération sont à la fois des acteurs qui expérimentent de nombreuses initiatives et des relais locaux de l'action publique. Dans tous les cas, elles disposent de leviers d'action déterminants pour lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité.

Dans le cadre d'un travail commun sur la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité, une convention a été signée le 28 septembre 2006 entre la HALDE et l'Association des Maires des Grandes Villes de France (AMGVF). Elle prévoit deux modalités de coopération : mieux informer et sensibiliser les municipalités à la lutte contre les discriminations et élaborer des outils pour identifier et diffuser les bonnes pratiques.

Première traduction concrète de ce partenariat : un questionnaire commun a été adressé à l'ensemble de villes et communautés d'agglomération adhérentes de l'AMGVF. Il visait à identifier les actions de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité qu'elles ont pu expérimenter à leur échelle afin de les capitaliser et de leur donner une plus large audience.

Leurs réponses, d'une grande richesse tant quantitative (32 villes ont répondu) que qualitative (elles expriment nombre d'initiatives intéressantes) permettront de faire connaître et de mutualiser les bonnes pratiques ainsi inscrites dans les politiques locales.

Gageons qu'en cette année 2007, année de l'Égalité des Chances et d'élections importantes pour la démocratie, les grandes villes, qui ont amorcé le mouvement au sein des collectivités locales, feront école dans le domaine de la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité.

**Jean-Marie Bockel**  
Président de l'AMGVF

# Introduction

Les collectivités locales contribuent de manière significative à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité.

En tant que responsables de politiques publiques définies et mises en œuvre sur les territoires, les élus disposent de champs d'actions variés qui intéressent directement le quotidien des citoyens.

Qu'il s'agisse d'accès au logement, d'équipements publics, d'éducation, de santé, d'activités de loisirs et de sport, d'emploi et de formation, de vie associative, de soutien à l'activité économique, les domaines d'intervention sont nombreux.

Au travers donc de leurs engagements et de leur pouvoir d'action, les grandes villes et agglomérations peuvent être des acteurs essentiels du changement des pratiques et des mentalités.

En tant qu'employeurs ensuite, les collectivités sont directement concernées par la prévention des discriminations et la promotion de l'égalité pour les 1,6 million d'agents territoriaux.

En ouvrant effectivement leur recrutement à la diversité, les collectivités contribuent à renforcer leur qualité d'écoute et de service au bénéfice de leurs administrés.

Les élus locaux développent des initiatives pour faire régresser les discriminations sur leur territoire. Ces actions doivent être aujourd'hui portées à la connaissance du plus grand nombre, et les collectivités davantage encouragées dans leurs efforts de prévention.

La HALDE et l'AMGVF se sont donc rapprochées afin d'identifier et de mieux faire connaître ou rendre plus visibles les différentes actions menées par les villes en faveur de l'égalité.

Cette opération est une première étape, d'autres viendront, conviant les associations d'élus et d'autres responsables engagés à dresser un panorama toujours plus complet des initiatives prises par les collectivités locales en matière de discrimination et de promotion de l'égalité.

**La HALDE et l'AMGVF ont signé une convention de coopération le 28 septembre 2006, d'une durée de 12 mois, avec pour première action l'envoi d'un questionnaire commun adressé aux villes et communautés d'agglomération adhérentes de l'AMGVF.**

La haute autorité et l'AMGVF ont défini ensemble, sur les domaines d'intervention des villes, les questions sur lesquelles les responsables locaux peuvent témoigner de leurs actions et de leurs pratiques en faveur de la prévention des discriminations.

**Les questions posées aux élus étaient les suivantes :**

- 1 - Quels engagements contre les discriminations avez-vous pris en tant qu' élu et responsable d'une grande collectivité ?
- 2 - Comment prenez-vous en compte les discriminations dans le cadre de vos politiques locales ?
- 3 - Avez-vous engagé des initiatives particulières en faveur des personnes les plus souvent discriminées ou sur les situations les plus souvent discriminantes ?
- 4 - Comment prenez-vous en compte les discriminations dans le cadre de votre propre gestion des ressources humaines ?

La haute autorité remercie les 32 collectivités qui, sur ces questions, ont apporté de riches contributions permettant d'établir un premier panorama des actions qu'elles développent sur les territoires en faveur de la promotion de l'égalité.

Sont donc remerciées les villes et les communautés d'agglomération de :

BESANÇON, BORDEAUX, BOULOGNE-BILLANCOURT, CA de BOURGES PLUS, CA de CAEN LA MER, DUNKERQUE, CA d'ÉVRY CENTRE ESSONNE, CA de CERGY-PONTOISE, CA de GRENOBLE, GRENOBLE, CA du HAUT VAL-DE-MARNE, Le HAVRE, CU de LILLE, LORIENT, LYON, CA de MONTBÉLIARD, MONTPELLIER, MULHOUSE, NÎMES, PARIS, PERPIGNAN, REIMS, ROUBAIX, SAINT-ÉTIENNE, CA de SAINT-QUENTIN-EN-YVELINES, TOULON, TOULOUSE, TOURS, VERSAILLES, VILLEURBANNE, VILLENEUVE-D'ASCQ, TOURCOING.



# L'engagement des élus sur la prévention des discriminations et la promotion de l'égalité

---

**23 collectivités** ont signé des textes d'engagement.

**19 collectivités** ont désigné des élus en charge de délégations spécifiques sur ces sujets (missions qui reviennent essentiellement aux femmes ; chargées de la ville, de l'intégration, de la citoyenneté, du handicap, de l'égalité homme/femme...).

**12 collectivités** mobilisent des financements sur ces thématiques.

---

## 1-Les engagements écrits

Le point de départ d'une politique en faveur de l'égalité est l'engagement pris par la collectivité en la matière. Ces engagements sont globaux ou spécifiques, ils sont de différentes natures et abordent plus ou moins directement la question de la promotion de l'égalité et de la discrimination.

Les engagements de principe restent nécessairement abstraits et généralistes. On peut évidemment craindre qu'ils ne soient que des déclarations d'intention, dont l'impact se limitera à une communication positive de la collectivité.

Pourtant, il faut se garder de tout jugement *a priori*, et surtout, ne pas sous-estimer la portée de ces textes d'intention. Ainsi, l'adoption d'un texte de principe fait date, marque un point de départ.

Les villes ont souhaité témoigner de leurs engagements.

Les engagements écrits sur la mise en œuvre de politiques publiques dont les effets attendus doivent contribuer à promouvoir davantage l'égalité, sont nombreux. Plus rares sont ceux dédiés spécifiquement à la prévention des discriminations.

Les élus s'engagent en propre et/ou sont parties prenantes de plans, de programmes pluriannuels qui mobilisent naturellement d'autres partenaires (contrats de ville, plans de lutte contre les discriminations...).

## Des exemples

**Les Villes de Lyon et de Tourcoing ont signé la charte de la diversité.**

**S'agissant d'engagements spécifiques, Boulogne a adopté la « Charte ville handicap », Grenoble la « Charte pour une ville citoyenne et accessible à tous ».**

**Villeneuve-d'Ascq a obtenu quant à elle, en raison de ses engagements, mais surtout des actions qu'elle a ensuite développées, le label « Ville européenne des personnes handicapées en 2003 ».**

## Zoom

### **La charte de l'égalité et de la diversité au travail au sein de la Communauté d'agglomération de Cergy-Pontoise (CACP)**

La communauté s'engage, au travers de cette charte interne signée en février 2006 par le président, à combattre toutes les formes de discriminations et à favoriser la diversification culturelle et sociale dans l'emploi. Cette charte de 9 articles établit les valeurs et principes qui guident l'exercice quotidien de la communauté, notamment dans sa fonction d'employeur.

#### **Elle prévoit dans ses trois premiers articles :**

*« Dans le respect des règles statutaires de la fonction publique territoriale, l'expérience, les atouts personnels et la compétence sont les seuls critères pris en considération pour le recrutement, la gestion de carrière, le maintien dans l'emploi et plus généralement l'exécution du travail avec les droits et obligations qui y sont attachés.*

*« La CACP reflète la diversité de la société française, notamment sa diversité culturelle, dans ses effectifs et à tous les niveaux de qualification.*

*« La CACP recrute tout candidat avec ouverture et sans discrimination, notamment liée au sexe, à l'âge, au handicap, à la situation de famille, aux opinions politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques ou à l'appartenance réelle ou supposée à un groupe ou à une ethnie déterminée. Les éléments de la vie privée ne sont jamais demandés au moment de l'embauche. L'application de ces principes est exigée des prestataires agissant dans le cadre du recrutement pour le compte de la CACP. »*

Les articles suivants traitent de la formation du personnel d'encadrement aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité au travail, du dialogue sur ce sujet avec les représentants du personnel, du suivi et des résultats des actions concrètement menées.

Cette charte, diffusée à l'ensemble du personnel, s'est accompagnée de la signature d'un protocole le 30 juin 2006 avec les syndicats sur l'insertion, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de l'agglomération.

## **2-La mise en place de moyens et de ressources**

Bien que parfois identifiés de façon récente, les enjeux de la lutte contre les discriminations et de la promotion de l'égalité trouvent des déclinaisons concrètes dans la plupart des villes, qui pour certaines ont suscité des modes d'organisation spécifiques pour y répondre.

Cela peut se traduire par la mise en place de nouveaux services internes à vocation transversale (une mission handicap, une mission égalité homme/femme...), de nouvelles structures de veille et d'observation, de modes de concertation plus riches travaillant sur les domaines et les publics les plus souvent touchés par des phénomènes discriminatoires. L'installation de commissions extramunicipales est dans cette hypothèse fortement utilisée.

## Zoom

### **La Mission Égalité de la Ville de Lyon, un exemple de structuration en interne**

En 2003, la Ville de Lyon a mis en place un groupe de travail dédié à la lutte contre les discriminations raciales : le Groupe d'Initiative Pour l'Intégration dans la Ville (GIPIV). Composé de 25 membres choisis parmi les personnalités représentatives de la diversité culturelle et sociale de l'agglomération, il a pour mission d'établir à l'adresse du maire des propositions concrètes sur l'emploi, le logement ou l'éducation. Parmi les premières propositions retenues et mises en œuvre, on peut citer la création, en 2005, au sein de la mairie, d'une «Mission Égalité» rattachée à la direction du développement territorial. Cette «Mission Égalité» travaille en interne avec la direction du personnel et des ressources humaines sur les modalités pratiques d'application de la charte de la diversité signée par la Ville. En externe, elle mobilise ses partenaires sur le déploiement du plan de lutte contre les discriminations.

## Zoom

### **Le COBADE, Comité bordelais de veille et d'actions contre les discriminations et pour l'égalité, un exemple de nouveau mode de concertation et d'action**

Le Comité est présidé par le maire de Bordeaux ou son adjoint chargé de l'intégration, il est composé de 19 membres (responsables d'associations issus du conseil des communautés étrangères de la ville et de personnalités qualifiées) et d'un délégué général désigné par le maire de Bordeaux.

Le COBADE a pour but de sensibiliser et d'agir pour prévenir et modifier les représentations, les comportements et les pratiques de discrimination sur le territoire de Bordeaux. Toutes les formes de discriminations sont concernées. Toutefois, sont traitées en priorité les formes de discriminations liées à l'origine ethnique ou raciale.

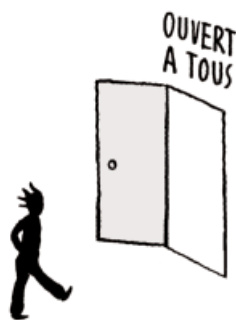
Le Comité informe, alerte et mobilise les élus de la ville, les services et organismes compétents, les entreprises, les chambres consulaires et l'ensemble des acteurs en vue de faciliter la prise de conscience et de responsabilité.

Il aide à la professionnalisation des acteurs de terrain, contribue à l'efficacité des mécanismes d'alerte mis en place par les pouvoirs publics et participe à la mise en œuvre des programmes de prévention et de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité des chances.

Le COBADE a en charge :

- L'organisation d'actions de sensibilisation en direction du grand public et des différents acteurs socio-économiques.
- Le soutien à la formation et à la qualification des agents, des responsables des services de la ville et des établissements municipaux.
- Le soutien à la mise en œuvre de structures adéquates d'accueil et d'accompagnement des victimes de discrimination.
- La constitution d'un réseau d'acteurs.
- L'organisation des manifestations visant à la connaissance et à la diffusion de toutes les informations juridiques et pratiques relatives à la lutte contre les discriminations.





# La prise en compte des discriminations dans le cadre des politiques locales

**26 collectivités** affirment prendre en compte la lutte contre les discriminations dans le cadre de leurs politiques locales.

**20 collectivités** affirment prendre en compte cette préoccupation dans le cadre des actions qu'elles mènent en matière de logement, **15 collectivités** en matière d'éducation et **8** autres dans le cadre de leurs interventions en matière sociale.

**26 villes** engagent des actions sur l'accessibilité.

Les initiatives nombreuses mentionnées par les villes concernent six domaines

## 1-Aider les victimes de discriminations

Afin d'assurer l'écoute et l'appui des personnes victimes de discriminations, les villes mettent souvent à disposition des lieux d'accueil.

Certaines municipalités proposent des accompagnements dans l'accès au droit au travers de médiations comme à Villeneuve-d'Ascq, la création de cellules d'accompagnement juridique sur les discriminations en partenariat avec la maison de la justice et du droit à Roubaix, la mise en place d'une boutique du droit à Lorient, le fonctionnement d'un lieu ressource pour orienter les victimes à Grenoble.

## Zoom

### Le Relais municipal de lutte contre les discriminations de Mulhouse

Mis en place depuis février 2004, il accueille, informe et oriente les personnes victimes de discrimination, et plus particulièrement les jeunes et les femmes. Les situations rencontrées font apparaître le caractère cumulatif des discriminations, mais aussi le lien avec d'autres difficultés liées à la précarité sociale. Il mène également des actions collectives d'information, de sensibilisation et de formation auprès des acteurs (société civile, institutions, employeurs, recruteurs) en contact avec le public susceptible d'être discriminé.

## 2-Adapter les services municipaux à la diversité des habitants

Pour les villes, deux types d'enjeux se dessinent : d'une part, former les agents pour mieux accueillir les citoyens et prévenir tout phénomène de discrimination, d'autre part adapter les services publics pour mieux répondre aux besoins d'une population diversifiée.

Les villes développent ainsi de manière importante à la fois des actions pour leur personnel (sensibilisation des responsables de maisons de quartier, des responsables des missions locales, des responsables internes du recrutement, des fonctionnaires dans leur fonction d'accueil, des agents de proximité, etc). mais également de nouveaux services (mise à disposition d'écrivains publics, création de maisons de services publics, adoption de chartes d'accueil, élargissement des horaires d'accueil, etc).

## Zoom

**À Dunkerque, dans le domaine éducatif, des plans d'accueil individuels sont établis avec les familles pour l'accès à la restauration scolaire afin de tenir compte des besoins particuliers de l'enfant (allergies, menus sans porc).**

Des auxiliaires de vie scolaire sont pris en charge par la Ville pour accompagner les enfants atteints de troubles du comportement pendant le temps des repas. Dans les écoles, des aménagements sont réalisés au cas par cas pour permettre aux enfants atteints de handicaps, par exemple l'abaissement de lavabos pour permettre la scolarisation d'un enfant de très petite taille.

### 3-Lutter contre les préjugés et favoriser le «vivre ensemble»

La plupart des villes ont développé des actions de sensibilisation pour lutter contre les préjugés, c'est le cas par exemple de la Ville de Roubaix qui a financé un DVD intitulé «Mémoire des travailleurs immigrés», et sur un autre registre qui a constitué un groupe de travail d'éducation aux médias pour lutter contre les discriminations.

Certaines ont également mis en place des actions concrètes sur l'accueil et l'intégration des gens du voyage (aménagement des aires d'accueil, scolarisation des enfants).

## Zoom

**La campagne «Grenoble pour l'égalité»**

La Ville a mis en place une campagne «Grenoble pour l'égalité» contre le racisme, l'antisémitisme et la xénophobie, et un cycle de formation et de sensibilisation sur les discriminations raciales.

Cette manifestation mobilise de nombreux acteurs, 176 partenaires issus du monde économique, social, éducatif, et culturel ont participé à l'événement en 2006.

Cette campagne est l'occasion de former les acteurs à la question des discriminations raciales, de les amener à s'interroger sur leurs propres pratiques, enfin de les encourager à mettre en place des projets pertinents dans cette optique. C'est aussi l'occasion de formaliser des partenariats avec des structures importantes comme l'hôpital, la SNCF, les missions locales, les commerces, les clubs de football amateurs (enfants) et professionnels (adultes), etc.

Les écoles et les autres établissements scolaires sont des partenaires privilégiés et des publics cibles de la campagne. Les actions d'information et de sensibilisation proposées sont variées et concernent tous les acteurs, dont les employeurs du territoire par exemple.

## 4-Prévenir les discriminations dans l'accès au logement

Parmi les actions présentées par les collectivités locales, beaucoup relèvent des problématiques générales d'accès au logement, de mixité sociale, etc.

Certaines collectivités, cependant, ont engagé des actions particulières concernant les discriminations.

### Des exemples

- La Ville de Besançon a mis en place une sensibilisation des bailleurs.
- La Ville de Lyon a proposé en 2006 une formation sur les discriminations dans l'accès au logement aux acteurs relais. Cette formation a été réalisée par le CNFPT.
- La COPEC et la Ville de Saint-Étienne ont quant à elles signé une Charte locale avec les agences immobilières.
- Enfin, Villeurbanne a mené une étude sur les processus et procédures d'attribution des logements HLM.

## 5-Prévenir les discriminations dans l'accès à l'emploi

Dans le domaine de l'emploi, les collectivités développent des actions de tutorat, de parrainage, elles organisent des forums où se rencontrent entreprises, intermédiaires de l'emploi, associations et candidats. Elles sont parties prenantes d'opérations partenariales qui visent à favoriser l'égalité dans l'accès aux stages, aux emplois, aux formations.

### Des exemples

- Toulouse et ses partenaires ont mandaté la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE) pour promouvoir un plan d'actions pour l'égalité à laquelle la ville participe également en tant qu'employeur.
- La Ville de Lyon soutient l'association REED qui développe des actions de tutorat et d'accompagnement dans l'emploi.
- La Ville de Mulhouse a noué des partenariats avec l'AFIJ d'une part, et le Club des Entreprises Pour l'Insertion d'autre part, afin de construire des actions de parrainages vers l'emploi et de mises en relation entre les acteurs de l'intégration et les employeurs.
- Saint-Quentin, dans le cadre du Plan de lutte contre les discriminations, mentionne l'élaboration d'une formation « sensibilisation à la diversité » destinée aux DRH et une plaquette destinée aux entreprises : « Promouvoir la diversité, opportunités pour l'entreprise ? »

## Zoom

### À Villeurbanne, le programme ACCEDE

La Ville participe, aux côtés de nombreux acteurs, au « PAVIE » (Plan d'Action Villeurbannais pour l'Insertion par l'Economique) : le Conseil régional, l'État, l'ACSE, l'ANPE, la Mission locale de Villeurbanne, l'Académie de Lyon, les unions locales CGT et CFDT, ADECCO et le groupement des entreprises de Villeurbanne mettent en œuvre ce programme particulier soutenu par l'Europe.

Cette action collective, initiée en 2005 et qui prendra fin en 2008, vise à faire régresser les discriminations ethniques qui touchent les jeunes dans l'accès à l'emploi, la formation, etc.

Les acteurs locaux ont comme objectif de lutter contre les préjugés et de changer les pratiques pour établir une égalité de traitement dans l'accès à l'emploi.

Cela se traduit par :

- L'établissement d'un diagnostic commun sur le sujet.
- La formation et la sensibilisation de tous les partenaires concernés (entreprises, intermédiaires de l'emploi, syndicats, enseignants, formateurs...).
- La création d'un réseau d'entreprises privées et publiques sur Villeurbanne, engagées dans une démarche de prévention des discriminations.
- Le changement des pratiques d'accompagnement dans l'emploi pour les intermédiaires de l'emploi, missions locales, ANPE, entreprises de travail temporaire, etc.

Enfin, un travail spécifique avec les lycées professionnels sera entrepris afin de prévenir les discriminations dans l'accès aux stages.

*\* ACCEDE : Acteurs concertés pour l'égalité et contre les discriminations ethniques à l'emploi des jeunes.*

## 6-Encourager l'éducation, le sport et les loisirs

Les villes proposent principalement aux écoles, collèges et lycées, des actions de sensibilisation sur les discriminations à travers des campagnes d'information, telles celles menées par le conseil municipal des enfants de Montpellier, ou l'édition de guides sur l'éducation et le respect comme cela a été conduit avec l'association « Ni putes Ni soumises » à Lorient.

S'agissant des activités associatives, culturelles et sportives, des actions ont été menées pour favoriser la participation de tous, quelle que soit leur différence. Par exemple, par la création d'un centre multimédia dont l'ergonomie est adaptée aux personnes handicapées à Nîmes, ou par la diversification des activités de loisirs proposées par des maisons de quartiers afin d'y associer un public féminin et favoriser la mixité à Dunkerque.

## Zoom

**À Mulhouse, un travail a été conduit avec le conseil municipal des jeunes** sur la question des discriminations et une mobilisation des lycéens et de leurs enseignants a été organisée lors de trois rencontres-débats sur les discriminations. Ces rencontres avaient comme thèmes : témoigner et s'informer, échanger et se former, être acteurs de la lutte contre les discriminations. 300 jeunes ont participé à cette opération, et un support vidéo de témoignages a été réalisé, qui sera utilisé pour continuer la sensibilisation dans les établissements scolaires.



## Intervention en faveur des personnes les plus souvent discriminées

---

### Actions envers les publics

**20 collectivités** ont engagé des actions spécifiques pour assurer une meilleure prise en compte des besoins des personnes handicapées.

**15** agissent sur la prévention des discriminations raciales.

**9 agissent** en matière d'égalité homme/femme.

---

### 1-S'agissant du handicap

Les villes se mobilisent sur deux types de démarches, d'une part faire en sorte que la « gamme » des services municipaux bénéficie réellement à tous les administrés, d'autre part encourager les acteurs qui contribuent à la vie de la ville (commerçants, associations...) à adapter leurs services pour mieux prendre en compte les personnes souffrant de handicap.

## Zoom

### La Charte « Handi-accueillants » de Villeneuve-d'Ascq

La Ville s'est engagée en 2001 à rendre plus accessible la ville aux personnes à mobilité réduite. Elle développe aujourd'hui des actions dans tous les domaines de la vie quotidienne : logement (charte signée entre la ville, les bailleurs, les promoteurs et l'APF), commerces (120 commerçants engagés, soit 30 % du commerce de proximité, dans une démarche de sensibilisation des salariés, d'accessibilité des commerces, d'adaptation des supports de caisse, d'accompagnement des personnes déficientes intellectuelles), scolarisation (accueil, journées de découverte et de sensibilisation dans les écoles et les collèges), jeunesse (centre de loisirs « mixte »), espace public (accessibilité des bâtiments de la ville, transports, commerces, écoles, logements, voirie), sécurité, sport (création d'un réseau des villes « sport et handicap »), emploi, information de personnes handicapées.

Villeneuve-d'Ascq a reçu plusieurs distinctions, dont le label « Ville européenne des personnes handicapées », et récemment le prix « Action innovante pour l'accessibilité ».

## 2-S'agissant de l'égalité homme/femme

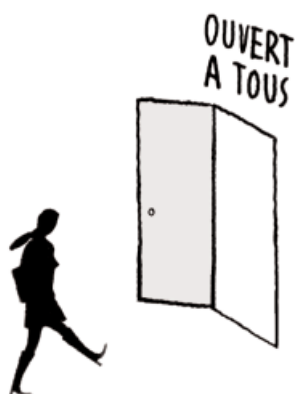
Les collectivités soutiennent de nombreuses associations, c'est le cas de Montbéliard, de Montpellier, de Toulouse, de Paris, et de beaucoup d'autres. Elles développent également en propre des actions particulières. La Ville de Roubaix, par exemple, a constitué un groupe de travail sur le thème de l'égalité homme/femme et sur le développement d'actions de sensibilisation contre les violences.

Autre action spécifique à Mulhouse où le projet « PASSER' elles » mené avec le « Relais municipal » et le CIDF a permis la mise au point de deux sessions de formation sur la prise en compte de l'égalité homme/femme pour les acteurs œuvrant dans le champ de l'insertion sociale et professionnelle. L'une porte sur un état des lieux et des réflexions sur la notion de genre, l'autre sur l'intégration de l'égalité dans les pratiques professionnelles.

### Zoom

#### **L'Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes de la Ville de Paris**

Créé en février 2002, l'Observatoire de l'égalité entre les femmes et les hommes de la Ville de Paris, placé sous la tutelle de la première adjointe au maire de Paris, mobilise une équipe de huit personnes. Menés en partenariat avec les services de la Ville, les mairies d'arrondissement mais aussi avec les partenaires de la Ville, les services de l'État, les associations parisiennes, l'APUR, les travaux de l'Observatoire couvrent plusieurs thématiques : le soutien à l'activité et à l'emploi des femmes, la lutte contre les violences faites aux femmes, la lutte contre les prostitutions et les nouvelles formes d'esclavage, mais également en interne sur l'égalité professionnelle au sein des services de la Ville de Paris.



## La promotion de l'égalité au sein même des services de la ville dans le cadre de sa gestion du personnel municipal

Les villes et les communautés d'agglomération sont employeurs, elles font partie pour certaines des employeurs les plus importants de leur territoire.

Dans ce cas, comme pour les entreprises, les villes doivent pouvoir s'assurer de l'objectivité de leurs procédures et pratiques de gestion des ressources humaines au moment de l'embauche et tout au long de la carrière de leurs agents.

Cette analyse est nécessaire afin de pouvoir engager sur des situations à effets discriminatoires des actions de correction, mais aussi afin de donner aux villes de nouveaux leviers d'actions, diversifier leurs recrutements et gérer la diversité.

## Réponses des villes

### **Sensibilisation et formation du personnel en matière de discrimination**

Oui : 19  
Non : 13

### **Analyse des pratiques de GRH**

Oui : 16  
Non : 16

### **Modification des pratiques de GRH**

Non : 19  
Oui : 13

### **Évolution des modes de recrutement**

Non : 18 – Oui : 8  
En cours : 6

### **Nouvelles approches en matière de promotion interne**

Non : 21 – Oui : 5  
En cours : 6

### **Démarches pour favoriser l'accès à la formation des agents**

Non : 22 – Oui : 3  
En cours : 7

### **Mise en place de processus pour favoriser l'accès aux stages**

Non : 22 – Oui : 3  
En cours : 7

Les villes proposent des actions de sensibilisation sur la prévention des discriminations et la promotion de l'égalité en direction de leurs agents. L'engagement de ce type d'actions constitue une première étape essentielle d'une politique plus globale sur le sujet. Elles permettent une prise de conscience et facilitent une réflexion sur les pratiques professionnelles et leur évolution possible.

Les actions dont ont témoigné les villes restent cependant ponctuelles, encore insuffisamment corrélées à une politique plus large susceptible d'engager des changements réels dans les pratiques et organisations professionnelles. Ceci est vrai à quelques exceptions près.

## Zoom

### **Sensibilisation des agents sur les discriminations raciales et le handicap à Grenoble**

Des journées de formation ont été proposées aux agents, avec des séances de sensibilisation organisées dans le cadre de la mise en œuvre du protocole sur les discriminations raciales, séances dispensées par l'ODTI en direction des agents de la Ville et du CCAS. À l'issue de cette sensibilisation, trois groupes de travail composés d'agents volontaires ont été mis en place. Ces groupes ont travaillé durant une année scolaire sur les thèmes suivants : égalité des chances dans le recrutement et tout au long de la carrière, discriminations dans la relation entre agents, discriminations dans l'accueil de l'utilisateur.

Les groupes ont abouti à la formulation de 13 préconisations parmi lesquelles : la sensibilisation de l'encadrement intermédiaire lors de sessions de formation orientées vers la GRH, la prise en compte de la prévention des discriminations dans les formations pour les agents d'accueil.

Un travail de sensibilisation a également été entrepris sur le handicap par le biais d'un réseau de professionnels constitué par le chef de projet « handicap » de la Ville et d'un référent handicap par services, soit au total six services concernés (emploi, éducation, logement, culture, sport, loisirs, jeunesse).

## Zoom

### **La brochure Ville de Bordeaux / CNFPT**

La Ville a développé en interne une action destinée aux personnels en vue de faciliter la prise de conscience et de promouvoir l'évolution des comportements professionnels. Un plan de formation a été mis en place, prévu sur deux ans (2006/2007) articulé autour de deux temps de formation à destination de deux types de publics : les managers et les agents d'accueil ou de proximité.

Des journées de sensibilisation ont été proposées en octobre 2006. Des sessions de formation d'une durée de trois jours sont aujourd'hui programmées pour approfondir les connaissances. Ce plan de formation est mis en œuvre avec le CNFPT.

À cette occasion, les participants reçoivent une brochure élaborée par la Ville et le CNFPT :  
« Contre les discriminations, les collectivités territoriales s'engagent. »

Cette brochure présente : la notion de discrimination, les principaux acteurs en charge de la lutte contre les discriminations, un petit lexique pour mieux comprendre et, enfin, la présentation du plan de formation de la ville.

Le plan de formation prévoit plusieurs étapes et plusieurs « modules » : connaître les processus producteurs de discriminations (formations 2006), accueillir les publics en toute égalité, gérer le risque de discrimination dans la collectivité (formations 2007).



Les démarches en faveur de la prévention des discriminations et de la promotion de l'égalité dans le cadre de la gestion même du personnel municipal restent là encore embryonnaires. Un petit nombre de villes se sont lancées dans l'analyse de leurs pratiques de gestion des ressources humaines, notamment en matière de recrutement, de promotion, d'accès à la formation ou aux stages, afin d'initier des plans d'actions. Elles restent cependant peu nombreuses.

## Zoom

### **Le groupe de travail et le plan d'actions « Parité » de la Ville de Saint-Étienne**

En 2006, la Ville de Saint-Étienne, dans le cadre du dialogue social, a mis en place un groupe de travail chargé d'établir un plan d'actions relatif à l'égalité homme/femme. À partir d'un premier diagnostic qui est venu comparer la distribution par sexe des employés de la Ville à celle de l'ensemble de la fonction publique territoriale, un programme de travail a été planifié. Il identifie cinq axes de progrès : les conditions matérielles d'exercice des fonctions, la formation et l'information, les perspectives de carrière et de recrutement, l'exercice des fonctions et l'organisation du travail, la création d'un observatoire local de la parité.

## Zoom

### **À Lyon, la direction du personnel et des ressources humaines de la Ville s'est engagée dans une démarche de professionnalisation de l'ensemble des recruteurs internes et de ses cellules ressources humaines déconcentrées**

Dans ce cadre, une évaluation des procédures de gestion des ressources humaines touchant au recrutement a été conduite. Pour chaque phase du recrutement ont été identifiés les risques potentiels de discrimination. Ce travail de repérage fait suite à une formalisation (par logigramme et classeurs de procédures diffusés par format papier et mis en ligne sur l'intranet de la collectivité) des procédures de recrutement.

De nouveaux outils ont ainsi été intégrés. Il s'agit notamment d'un formulaire comprenant une grille d'analyse que doit remplir tout service recruteur. Il est destiné à restituer le contenu des entretiens d'embauche et à argumenter de façon la plus fine possible la décision du jury de recrutement. Ce formulaire est visé par la ligne managériale du chef du service recruteur, puis transmis à la DRH pour validation finale du recrutement.

# Analyse et perspectives

## **De nombreuses initiatives conduites sous la responsabilité des villes participent incontestablement à la réduction des inégalités sociales, économiques et culturelles.**

S'agissant des actions menées sur la prévention des discriminations et la promotion de l'égalité, **des démarches exemplaires ont été identifiées**, et leur diffusion est tout à fait nécessaire. Demeurent toutefois encore des difficultés, des freins, des insuffisances sur lesquels des solutions doivent être imaginées afin de mieux accompagner les collectivités dans ces démarches.

## **En matière de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité, les difficultés repérées sont les suivantes :**

- Selon les territoires, la notion même de « discrimination » peut être comprise et appréhendée de manière très différente. Lutter contre les discriminations, ce peut être travailler sur l'exclusion sociale, mais aussi lutter contre le racisme, ou encore accroître le lien jeunesse et citoyenneté, subventionner des associations spécialisées par public, etc.

En conséquence, l'imprécision qui pèse sur la notion conduit à identifier des politiques très différenciées, difficiles à mutualiser, et qui parfois laissent de côté l'enjeu de changement des comportements et des pratiques.

- De même, l'idée que la mise en œuvre des politiques publiques suffira à terme à réduire les inégalités, et par voie de conséquence les discriminations, est là aussi un autre écueil repéré.

En effet, la prise en compte des effets de discrimination ne peut être une résultante des autres politiques menées, elle est au contraire, au cœur des processus, à traiter de manière transversale et nécessitant la mobilisation de moyens et d'outils spécifiques.

- Enfin, les élus locaux, même engagés sur la prévention des discriminations, peuvent être confrontés à des difficultés que l'on peut qualifier d'internes : le sentiment d'impuissance et/ou de responsabilité contrainte dans certains domaines et notamment en matière de logement, l'isolement au sein du conseil quand un élu porte seul la problématique, le cloisonnement des services municipaux et l'insuffisante sensibilisation des agents sur le sujet ou encore l'absence d'appui et de ressources pour celles et ceux ayant développé des projets plus ambitieux.

## **Deux types de difficultés ont été identifiés sur la promotion de l'égalité en interne dans les processus de gestion des ressources humaines :**

- L'insuffisante réflexion sur la promotion de l'égalité en interne est une difficulté majeure qui fait obstacle au changement. Peu d'états des lieux et de diagnostics semblent avoir été réalisés et, de fait, à défaut de connaissance, la définition et la mise en œuvre d'une politique d'évolution sont compromises.
- Certaines collectivités considèrent étroites leurs marges de manœuvre sur les processus de recrutement, prises d'une part entre leur mission d'intégration sociale et leur contribution aux politiques de l'emploi et, d'autre part, respectueuses des procédures d'accès à la fonction publique, et notamment celles du concours, réputées parfaitement objectives et dont les modalités sont définies au niveau national.

De nombreux exemples d'actions menées par les villes montrent à l'inverse que l'engagement d'une politique de promotion de l'égalité est tout à fait possible, et les leviers d'actions importants.

**Les collectivités locales sont attentives aux phénomènes des discriminations et désireuses d'intervenir, dans leur champ de responsabilité, pour les juguler.**

**Mais les initiatives prises, si elles sont nombreuses, restent isolées.**

**La conception d'un véritable cadre de référence nourri des initiatives et des expériences des villes, constitue un appui important pour les collectivités locales dans leurs démarches de promotion de l'égalité.**

**Aussi la haute autorité engage des travaux en ce sens avec les associations d'élus, les villes, le CNFPT et l'ACSE.**

# Annexe

## L'engagement des élus sur la prévention des discriminations

### Textes d'engagement

**La signature de la charte diversité :** Lyon, Tourcoing.

**Des engagements thématiques principalement sur le handicap :** Charte ville handicap (Boulogne), Charte pour une ville citoyenne et accessible à tous (Grenoble), label « Ville européenne des personnes handicapées en 2003 » (Villeneuve-d'Ascq), Charte contre les discriminations dans l'accès au logement avec les agences immobilières, la ville et l'État (Perpignan).

**L'affirmation d'une responsabilité partagée dans le cadre de politiques gouvernementales et territoriales :**

Plan de prévention et de lutte contre les discriminations – Bordeaux – Montpellier – Roubaix – Saint-Quentin.  
Charte territoriale de cohésion sociale : Saint-Étienne.

Politique de la ville, contrats de ville, futurs contrat urbain de cohésion sociale 2007/2010 avec l'État et les autres collectivités territoriales : CA Grenoble, Toulouse, Mulhouse, Montbéliard, etc.

**Des engagements plus globaux dans le cadre desquels le sujet peut être traité,** à l'image de Bourges, engagée dans des démarches de certification au titre du développement durable.

### Mise en place de moyens et de ressources

**Le déploiement de moyens dédiés :** « Mission égalité » à Lyon, « Mission égalité des chances » à Roubaix, création d'une « Mission prévention des discriminations » à Besançon, création d'une « Mission handicap » à Boulogne, « Bureau des temps et Observatoire de l'égalité homme/femme », Mission handicap, délégation politique de la ville et intégration pour Paris.

**La mise en place de conseils consultatifs ou de commissions de concertation extramunicipales :** commissions sur le handicap, l'égalité des chances, associant les élus, les associations et un groupe de chercheurs universitaires à Toulouse, sur les populations immigrées à Roubaix, mise en place d'un conseil de la diversité et d'un conseil « ville et handicap » à Bordeaux, création d'un conseil consultatif de résidents étrangers à Grenoble, création d'une entité de concertation « agir ensemble pour la promotion de l'égalité », ateliers participatifs et groupes projets sur l'égalité homme/femme au Havre. Comité de prévention contre le harcèlement et les discriminations, conseil parisien de la jeunesse, conseil de la citoyenneté des Parisiens non communautaires à Paris, commission extramunicipale sur la lutte contre les discriminations à Villeurbanne.

**La création d'observatoires et de structures de veille :** Observatoire et comité de vigilance composé d'élus et de représentants d'associations sur ces questions à Villeneuve-d'Ascq, cellule de veille sur les discriminations à l'emploi à Roubaix, Observatoire de l'égalité femme/homme et Bureau des temps de Paris.

**L'insertion de clauses particulières dans le cadre de la passation des marchés publics** à Toulouse.

## La prise en compte des discriminations dans le cadre des politiques locales

### Adaptation des services municipaux à la diversité des habitants

**Ces actions portent sur la prévention des discriminations :** sensibilisation des responsables de maisons de quartiers à Dunkerque, des responsables des missions locales à Montbéliard, des responsables internes du recrutement à Besançon, d'un grand panel d'intervenants locaux à Grenoble (MJC, centres sociaux, services de la ville, agents des équipements culturels et établissements scolaires, associations et en interne, agents d'accueil). Sensibilisation sur les discriminations des fonctionnaires dans leur fonction d'accueil à Paris, formation des agents de proximité à Perpignan, etc.

**Une autre approche cherche à s'assurer que les personnels chargés de l'accueil puissent informer tous les publics, quelles que soient leurs spécificités :**

Pour l'accueil des citoyens handicapés : formation à la langue des signes à Tours, formation à l'accueil du public handicapé à Mulhouse, à la CA de Grenoble.

Pour l'accueil des personnes d'origine étrangère : formation à l'accueil des personnes étrangères par l'« Association service social familial migrants » afin de mieux connaître les droits auxquels ils peuvent prétendre par la CA de Grenoble. Formation des agents chargés de l'accueil des personnes étrangères avec l'ASSFAM à Dunkerque. Programme également de formation spécifique des fonctionnaires à l'accueil des usagers d'origine étrangère à Paris.

Plus généralement : journées organisées à Tours en 2006 en direction des animateurs de centres de loisirs sur l'accueil des enfants handicapés, les outils de prévention sur le racisme et les discriminations, l'apprentissage et l'interculturalité.

## Prévention des discriminations, promotion de l'égalité : que répondent les grandes villes et agglomérations à la HALDE ?

### D'autres municipalités adaptent également leurs services en fonction des besoins et des attentes des habitants :

Mise à disposition d'écrivains publics à Boulogne, Versailles, Villeneuve-d'Ascq, Toulouse, Roubaix, et de permanences d'avocats gratuites à Boulogne.

Création de maisons de services publics dans les quartiers pour un meilleur accès au droit à Villeurbanne, accueil en mairie prenant en compte l'intégration de populations immigrées à Saint-Étienne, « Points services aux particuliers » financés par la CA de Saint-Quentin. Services de traduction simultanée, diffusion de brochures en différentes langues et charte destinée à améliorer la qualité de l'accueil à Paris.

Adoption d'une charte d'accueil des enfants différents dans les structures municipales à Villeneuve-d'Ascq.

Sur l'amplitude des horaires d'accueil : amplitude plus importante des horaires des crèches à Boulogne et Villeurbanne, travail sur l'amplitude des horaires (bibliothèque, piscine, transport, crèches), et concertation sur les commerces menés par le Bureau des temps à Paris, proposition du « Service accueil plus », système de crèche provisoire pour les enfants des personnes entrées en formation à Toulouse.

## Prévention des discriminations dans l'accès au logement

### Soutien dans l'accès au logement :

le soutien à la lutte contre l'habitat indigne : Bourges, Paris, Perpignan, Dunkerque

Le soutien à la production d'une offre de logement adaptée à des besoins spécifiques à Grenoble, logement et mixité sociale dans les ZAC à Montpellier, soutien au logement à Paris, Plan local Habitat sur l'élargissement de l'offre de logements adaptés à Tours, préparation d'une charte de la mixité sociale avec les bailleurs sociaux et privés par la communauté d'agglomération de Toulouse en collaboration avec la Ville, etc.

Mais également le soutien aux associations, la construction et la gestion de places d'accueil des gens du voyage et l'accompagnement de ces populations par la CA de Grenoble. Ou bien encore le partenariat formalisé entre les associations, les élus et les habitants pour les actions de relogement dans le cadre du projet de rénovation urbaine à Roubaix.

Enfin, la création de logements accessibles aux personnes handicapées dans les programmes de logements neufs et la veille sur l'accessibilité dans le logement social à Boulogne.

**Actions spécifiques sur les discriminations :** la Ville de Besançon a mis en place une sensibilisation des bailleurs.

La Ville de Lyon, en 2006, a proposé une formation sur les discriminations dans l'accès au logement aux acteurs relais. Cette formation a été réalisée par le CNFPT.

La COPEC et la Ville de Saint-Étienne ont quant à elles signé une Charte locale avec les agences immobilières.

Enfin la Ville de Villeurbanne a mené une étude sur les processus et procédures d'attribution des logements HLM.

## Prévention des discriminations dans l'accès à l'emploi

**Tutorat et parrainage :** tutorat et accompagnement dans l'emploi portés par l'association REED soutenue par la Ville de Lyon. Même type d'initiative à Toulouse. À Mulhouse, partenariat avec l'AFIJ et le club des entreprises pour l'insertion pour assurer des parrainages et des mises en relation.

**Forums emploi :** organisés à Lyon, à Montbéliard avec le forum citoyenneté organisé par la mission locale pour les moins de 26 ans et qui associe des employeurs, les jeunes, et des élus. Opération « Paris pour l'emploi » également.

**Soutien aux projets et aux associations :** subventionnement d'associations, sensibilisation et formation des acteurs dont les employeurs par le biais de la campagne « Grenoble pour l'égalité » qui mobilise 174 partenaires.

La Mission égalité de la Ville de Lyon a fait réaliser deux diagnostics dont un sur les intermédiaires de l'emploi, et encouragé le développement d'actions de sensibilisation et de formation (126 personnes pour 22 structures). Elle accompagne 3 structures engagées sur un plan d'actions de lutte contre les discriminations : une plate-forme pour l'emploi, une mission locale et une association intermédiaire.

Financement de démarches innovantes type « Plate-forme de recrutement par habilités » de l'ANPE par la ville de Paris.

Mandatement de la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE) par la Ville de Toulouse (l'État et le FASILD) pour promouvoir un plan d'actions pour l'égalité de traitement à laquelle la Ville participe en tant qu'employeur.

**Sensibilisation et formation des acteurs :** actions développées par la Ville de Paris contre les discriminations à l'embauche pour développer la formation de syndicalistes (MEDEF/CFDT), de responsables de RH et des agents de la Ville.

Même type de démarche à Toulouse dans le cadre du Plan Territorial de Prévention et de Lutte contre les Discriminations sur le Marché du Travail, puisqu'un travail d'information et de formation des organisations syndicales d'employeurs et d'employés ainsi que des chambres consulaires a été entrepris avec le soutien du FASILD/ACSE.

## En matière d'éducation, de sports et de loisirs

**Sensibilisation des enfants :** sensibilisation des collégiens à Besançon, concours de visuels annuels sur le thème « racisme et égalité » ou « tous différents, tous égaux » et participation des établissements scolaires à la campagne « Grenoble pour l'égalité ».

À Montpellier, le conseil municipal des enfants a élaboré en 2006 une campagne de sensibilisation en faveur de tous les élèves de la ville « tous différents, tous égaux ».

À Paris, dans les écoles, des actions de sensibilisation des jeunes à l'égalité entre les sexes ont été développées sur le respect mutuel filles/garçons et la diversification des choix d'orientation des filles.

À Mulhouse, un travail a été conduit avec le conseil municipal des jeunes sur la question des discriminations et a été organisée une mobilisation des lycéens et de leurs enseignants lors de trois rencontres-débats sur les discriminations. Ces rencontres avaient comme thèmes : témoigner et s'informer, échanger et se former, être acteurs de la lutte contre les discriminations. 300 jeunes ont participé à cette opération, et un support vidéo de témoignages a été réalisé, qui sera utilisé pour continuer la sensibilisation dans les établissements scolaires.

## Interventions en faveur des personnes les plus souvent discriminées

### Le cas des personnes handicapées

**L'aménagement des équipements pour favoriser l'accessibilité :** bus, trams, circulation dans les rues, services publics, lieux culturels et musées, piscines municipales, etc.

Accessibilité des bus, circulation organisée dans les rues à Besançon, accessibilité sur 100 % des lignes de tram et des 26 lignes de bus à la CA de Grenoble, mise en place d'ascenseurs dans les lieux culturels, les musées, parcours piétons élaborés pour les non-voyants, système de transport urbain avec des bus aménagés à Tours, accessibilité physique des lieux accueillant les publics, services municipaux, commerces, bibliothèques, musées à Dunkerque, équipement des piscines municipales de tables à langer pour les enfants handicapés à Dunkerque, site Web de la mairie avec textes imprimables en braille à Villeneuve-d'Ascq, aménagement de quais pour les bus et service de mobilité à la demande à Montbéliard, sonorisation des feux tricolores, abaissement des trottoirs, création de bandes de guidage à Paris.

**L'organisation et l'adaptation des services publics, mais également l'accès aux commerces privés :** dans les services publics, mise en place d'un espace d'accueil multiservices au sein de la Mairie pour les personnes handicapées à Roubaix, Charte d'accueil des enfants différents dans les structures municipales, crèches, centres d'accueil et de loisirs à Villeneuve-d'Ascq, tarifs avantageux pour les personnes malvoyantes pour la communauté urbaine de Lille, tarifs préférentiels dans les salles municipales pour les spectateurs handicapés et gratuité sur le réseau de transport public à Nîmes.

Dans la ville, Charte « Handi-accueillants » associant notamment les commerçants à Villeneuve-d'Ascq, réalisation d'un audit sur l'accessibilité des commerces pour la ville de Boulogne.

**La proposition d'actions de sensibilisation et d'information sur le handicap et l'accessibilité :** campagne sur le respect des emplacements de stationnement, jeu de rôle et mise en situation de handicap d'enfants des écoles, collèges et lycées sous l'impulsion du Conseil des jeunes à Mulhouse, publication d'un guide pour les 0-20 ans « Bien vivre le handicap » à Boulogne-Billancourt.

**La participation des personnes handicapées aux activités sociales, éducatives et de loisirs :** lutte contre la fracture numérique et création d'un centre multimédia pour les personnes handicapées à Nîmes, hors temps scolaire découverte des pratiques sportives en lien avec les clubs sportifs locaux pour les enfants déficients mentaux et les enfants sourds à Dunkerque, Protocole d'accueil individualisé des enfants présentant des troubles de santé et accueil des enfants handicapés dans les écoles publiques à Villeneuve-d'Ascq.

## La promotion de l'égalité au sein même des services de la ville dans le cadre de la gestion du personnel municipal

### Actions de sensibilisation

Peuvent être citées : l'organisation à Cergy d'un séminaire à l'attention de 70 cadres sur les discriminations dans l'accès aux emplois, à la carrière, aux formations et sur le handicap, l'organisation de trois parcours de mise en situation, la proposition d'une pièce de théâtre sur les préjugés et les stéréotypes, et une exposition sur la banalisation des déficiences intellectuelles et psychiques.

L'engagement de sensibilisation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à Paris.

La sensibilisation du personnel du service recrutement à Reims, des cadres à Mulhouse, à Villeurbanne, à Saint-Quentin, à Roubaix en accompagnement de la préparation de la charte de la diversité.

Enfin pour Toulouse, les services de la Ville participent à un travail de réflexion sur la définition d'outils non discriminants lors du recrutement et dans le déroulement de la carrière. Ce travail – auquel sont associées des entreprises privées du bassin d'emploi – est animé par la Fondation Agir Contre l'Exclusion. Ces séances de sensibilisation se déroulent mensuellement dans les locaux municipaux.

## Analyse de la gestion des ressources humaines et modification des pratiques

### Sur le recrutement, les villes ont indiqué quelques initiatives dont :

La systématisation du jury de sélection pour les procédures de recrutement à Perpignan, l'institution d'une commission de recrutement et d'une procédure d'intégration avec tuteur par la Ville de Bourges, un protocole spécifique pour le recrutement des travailleurs handicapés par la Ville de Grenoble.

L'élargissement des modes d'entrée dans la fonction publique territoriale avec un accent mis sur l'intégration sans concours des catégories C et sur certains cadres d'emploi de personnes socialement défavorisées en lien avec les PLIE à Dunkerque. La diversification du recrutement à la CU de Lille avec un accueil particulier de stagiaires et de personnes handicapées en coopération avec l'association Cap emploi. La proposition à Lyon d'une préparation complémentaire des personnes résidant dans les quartiers de la politique de la Ville pour le concours d'attachés en lien avec le CNFPT, en 2006 même démarche proposée pour les candidats aux concours de rédacteurs. Enfin, la Ville de Roubaix, toujours avec le concours du CNFPT, se lance sur la même voie avec le financement d'une préparation aux concours administratifs.

Des réflexions sont en cours sur ces sujets à Mulhouse et Villeurbanne. Cette dernière a commandité une étude à un cabinet extérieur (ODTI) pour auditer les processus de recrutement, repérer les zones à risques et présenter des préconisations.

### Sur la formation et les stages :

Peu d'éléments, à noter toutefois l'initiative de la Ville de Dunkerque, par exemple, qui a confié au « service jeunesse » de la Ville le développement d'un dispositif d'accompagnement à la recherche de stages pour les lycéens et étudiants de l'agglomération.