

I. CONTEXTE DU PROJET

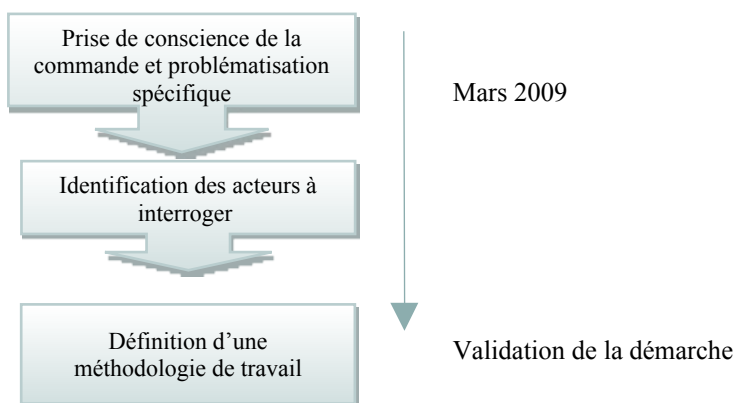
La Ville de Saint-Martin-d'Hères a manifesté la volonté de mettre en place un plan de lutte contre les discriminations (Lcd) à l'échelle du territoire communal. Ce plan devrait se décliner dans ses services, envers les institutions martinéroises externes à la mairie et, de façon plus générale, pour les Martinérois. Cette volonté fait suite aux trois manifestations du Printemps pour l'égalité organisées en 2006, 2007 et 2008 à Saint-Martin-d'Hères. Ces dernières avaient pour but de sensibiliser les Martinérois à la diversité et à la "non discrimination". Le bilan de ces trois événements a permis de faire prendre conscience de la nécessité de mettre en place des actions de lutte contre les discriminations.

Ainsi, en 2008, une fiche Contrat urbain de cohésion sociale (Cucs) a été élaborée afin d'obtenir des financements pour la mise en place d'actions de lutte contre les discriminations en 2009. Ces actions s'inscriront sur l'ensemble du territoire communal, mais tout particulièrement en direction des territoires prioritaires et des publics défavorisés. Ce plan, tel qu'expliqué dans la fiche Cucs, se décline en quatre phases : diagnostic, formation, changement de pratiques, puis d'accompagnement des victimes de discrimination.

En 2009, l'effectivité du plan a débuté en développant plusieurs outils (s'inscrivant dans les quatre axes de ce dernier), notamment l'état des lieux /diagnostic concernant les phénomènes des discriminations présenté dans cet écrit. Enfin, récemment, un plan de lutte contre les discriminations vient d'être contractualisé dans ces aspects d'ingénieries avec L'agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances (L'acsé).

II. CONTENU ET DÉROULEMENT DU PROJET

L'élaboration et la réalisation du projet d'état des lieux se sont effectuées en plusieurs étapes : la phase de préparation, la phase d'action, la phase d'analyse. Ces différentes étapes sont présentées dans le schéma ci-après.

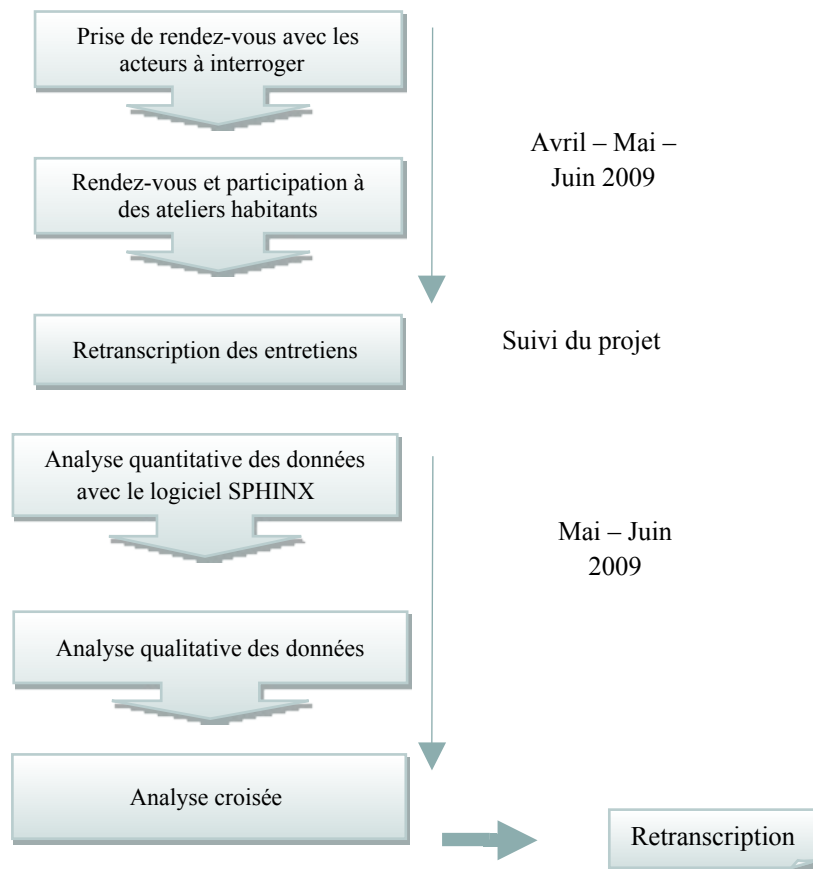
SCHÉMA RÉCAPITULATIF DU DÉROULEMENT DU PROJETPréparation du projet

Note de synthèse

Phase d'action

Enquête sur la discrimination

Phase d'analyse



CONTENU DU PROJET

Après avoir pris connaissance de la commande, il a été nécessaire d'établir le cadrage du projet (objectifs, résultats attendus, faisabilités techniques et financières, etc.). Une note de cadrage a ainsi été présentée lors d'une réunion de la direction générale le 23 mars et validée par les directeurs présents.

La finalité de l'action

L'enjeu du projet d'état des lieux est d'être une aide au plan de lutte contre les discriminations afin d'élaborer à terme une véritable politique locale de lutte en ce domaine, intégrée aux dispositifs de droit commun.

But

Il s'agit de mieux envisager la connaissance et la perception qu'ont les acteurs locaux et les habitants de la discrimination, des situations de discriminations et de la Lcd ainsi que leur volonté à lutter contre les discriminations.

Les objectifs

Le premier objectif est de connaître des situations de discrimination présentes sur le territoire communal afin de rendre compte des phénomènes dans leur ensemble.

Le second est de susciter le choix de réflexions et d'actions techniques à mettre en œuvre sur le territoire communal, si discrimination il y a.

Les moyens

Note de synthèse

Enquête sur la discrimination

Financiers : L'état des lieux ne nécessite pas de moyens financiers particuliers. Les financements du plan de lutte contre les discriminations permettent de couvrir les éventuels frais.

Humains : Le diagnostic nécessite la présence de personnes coordinatrices suivant l'avancée du projet. Avant tout, celui-ci demande une disponibilité des habitants et des acteurs (publics et privés présents sur le territoire de Saint-Martin-d'Hères) afin de répondre au but et aux objectifs.

Techniques : Mise à disposition de matériel de bureautique, de logiciels informatiques.

Critères d'évaluation

Concernant le premier objectif, il s'agit de faire une évaluation quantitative et qualitative des entretiens réalisés auprès des acteurs (besoins, attentes...).

Concernant le second objectif, il s'agit de faire une analyse de l'évaluation qualitative et quantitative afin d'être force de propositions en termes de réflexions et d'actions concernant la mise en place du plan de lutte contre les discriminations.

MODALITÉS DE SUIVI

Dans la note présentée le 23 mars en direction générale, il était précisé que le suivi technique du projet est effectué par un comité de 4 personnes : Muriel Barbieri, directrice du cabinet du maire ; Françoise Peron, directrice générale adjointe ; Donatien de Hauteclocque, chargé de mission ; Élise Buffet Croix Blanche, stagiaire de licence professionnelle (quatre rencontres ont eu lieu).

Concernant, le suivi politique, un comité avait été prévu et inscrit dans la note de cadrage mais n'a pas pu se mettre en place. De ce fait, Marie-Dominique Vittoz, conseillère municipale porteuse de la question des discriminations à Saint-Martin-d'Hères, a été l'élue référente dans le suivi du projet (six rencontres ont été faites).

III. LA MÉTHODOLOGIE D'INTERVENTION

Afin d'obtenir la vision la plus globale et de répondre au but et aux objectifs du projet, la démarche méthodologique a été double. En effet, il a été question de rencontrer à la fois les acteurs institutionnels (internes ou externes à la mairie), et les habitants, les usagers des institutions.

TRAVAIL AVEC LES ACTEURS INSTITUTIONNELS

Le travail auprès des acteurs institutionnels devait permettre d'identifier la définition des discriminations qu'ils donnent, leurs connaissances du cadre de la Lcd, leurs représentations concernant les phénomènes de discrimination, leurs avis sur la pertinence de la mise en place d'actions de lutte contre les discriminations et la manière dont ils envisagent la Lcd, les volontés techniques et politiques sur la question de la Lcd.

Méthode et outils

- Phase de constitution d'outils de recueil de données : 3 grilles d'entretien (une pour les élus, une pour les techniciens de la mairie, une pour les acteurs privés) ;
- Phase d'enquête : entretiens d'environ une heure enregistrés avec l'accord des acteurs et retranscrits par la suite sur informatique ;
- Phase d'observation et d'analyse des discours :
 - la méthode d'observation a permis de rendre compte quantitativement des résultats de l'état des lieux correspondant aux questionnements posés. Cela s'est fait par le biais du logiciel "Le sphinx". Les données recueillies lors des entretiens ont alors été rentrées dans le logiciel, ce qui a conduit à établir des statistiques et à définir des tendances liées aux réponses données.
 - la restitution analytique a conduit à apprécier qualitativement les données recueillies. Une grille d'analyse a été élaborée.

Entretiens réalisés : 35

MÉTHODE DE TRAVAIL AVEC LES HABITANTS

Il s'agissait, par le biais de cette démarche auprès des habitants, d'identifier les phénomènes de discrimination vécus comme tels, leurs représentations de la discrimination et leurs réflexions sur la pertinence d'actions luttant contre les discriminations.

Méthode et outils

- Phase de constitution d'outils de recueil de données.
- Phase de rencontre avec les habitants.
 - Le travail auprès des habitants s'est fait lors de temps de rencontres collectifs mis en place par le Centre communal d'action sociale (5 temps d'accueil parents-enfants organisés sur l'ensemble du territoire de Saint-Martin-d'Hères, 1 temps d'atelier créatif organisé dans une maison de quartier).
 - les entretiens étaient interactifs (ils étaient individuels ou résultaient des discussions lors des rencontres collectives). Les données recueillies ont été retranscrites sur informatique.
- Phase d'observation et d'analyse des discours : l'analyse des données a été faite dans la même logique que celle utilisée pour les acteurs institutionnels (de manière quantitative avec l'utilisation du logiciel "Le sphinx" et qualitative avec une grille d'analyse).

Entretiens réalisés : 12

IV. PRINCIPAUX RÉSULTATS

Le premier critère d'évaluation qui a été fixé afin de répondre au premier objectif est de faire une évaluation quantitative et qualitative des entretiens faits auprès des acteurs. Voici, les principaux résultats relatifs à ce premier critère d'évaluation.

	Acteurs	Habitants
Définition(s) de la discrimination	<ul style="list-style-type: none"> - La discrimination est définie comme : « un cadre noir », lié à des a priori (pour 8 acteurs) ; une atteinte à la personne et à ses différences (pour 12 personnes) ; une atteinte aux droits, au principe d'égalité et d'égalité de traitement (12 acteurs) ou une injustice (3 acteurs). - Confusion dans les critères légaux de discrimination (origine et appartenance). 	<ul style="list-style-type: none"> - La discrimination est définie comme : une atteinte à la personne et ses différences (62,5 % des réponses) ; la résultante de la haine que certains individus ont envers d'autres (25 %), un non-respect du principe d'égalité (12,5 %). - Confusion dans les domaines de discrimination, entre ceux punissables et ceux liés au quotidien.
Les phénomènes de discrimination	<ul style="list-style-type: none"> - 65,7 % des acteurs ont connaissance de situations de discrimination à Saint-Martin-d'Hères. - 45,8 % de ces situations sont dans le domaine de l'emploi. - 53,8 % des situations sont liées à l'origine. - Plus les acteurs ont un poste à responsabilité, moins ils sont confrontés directement à des personnes relatant de faits de discrimination. Ils font davantage l'objet d'accusations de discriminations. - Les personnes en contact avec les usagers sont confrontées directement à des situations de discrimination relatées par ces derniers. - Difficultés à adapter leurs pratiques face à ces situations. 	<ul style="list-style-type: none"> - 62,5 % des habitants ont connaissance de situations de discrimination. - 19,2 % des habitants déclarent d'ailleurs avoir été victimes de pratiques discriminatoires. - 37,2 % des situations décrites comme discriminantes sont relatives au quotidien. - 50 % des situations sont liées à l'origine.
Volonté de LCD	<ul style="list-style-type: none"> - 32 acteurs estiment qu'il est nécessaire de lutter directement contre les discriminations. - Peu d'acteurs expliquent mettre en place des actions de lutte contre les discriminations. Ce sont d'ailleurs les acteurs privés qui mettent en pratique des actions de Lcd. - Volonté technique à mettre en place des actions de lutte contre les discriminations. Des préconisations d'actions envers les techniciens/élus, les personnes discriminées et la population en général ont été pensées. - 5 % des acteurs estiment qu'il faut avancer avec les décideurs locaux. - Les réticences concernent le portage politique unique d'une mairie. - Certains acteurs mettent en avant des obstacles à lutter contre les discriminations (ça prend du temps, la Lcd c'est éphémère) 	<ul style="list-style-type: none"> - Tous les habitants rencontrés estiment qu'il est primordial de lutter contre les discriminations car ce sont des injustices. - Il a été énoncé des préconisations d'actions à envisager, notamment par la mairie.

Connaissance de la LCD	<ul style="list-style-type: none"> - 22,9 % des acteurs estiment connaître le cadre juridique de la Lcd. - Les acteurs externes à la mairie sont davantage formés à la Lcd. - Confusion entre les textes juridiques et les acteurs de la Lcd et les textes ainsi que les acteurs prônant le modèle d'intégration.
------------------------	--

V. BILAN ANALYTIQUE DES ENTRETIENS ET PRÉCONISATIONS

Il s'agit maintenant de répondre au second critère d'évaluation. Voici le bilan effectué suite à l'analyse des données recueillies lors des entretiens. Ce bilan est complété par des préconisations d'actions. En effet, il s'avère que l'enquête d'état des lieux a relevé des situations de discrimination sur le territoire martinérois.

BILAN

L'état des lieux a permis de mettre en exergue :

- **L'existence sur le territoire martinérois de situations de discrimination.** Ces situations sont connues par les acteurs intervenant sur le territoire et/ou vécues par les habitants. Cette connaissance est toutefois confuse. En effet, la description de la notion de discrimination ainsi que des situations de discrimination ne sont pas toujours celles reconnues légalement et donc punissables.
- **L'existence de pratiques anti-discriminatoires sur le territoire martinérois.** Ces pratiques sont davantage portées par les acteurs externes à la mairie. Toutefois, la mise en place du plan de lutte contre les discriminations porté par la Ville de Saint-Martin-d'Hères va conduire les services communaux à tendre, si nécessaire, vers des pratiques anti-discriminatoires.
- **L'existence de savoirs concernant la lutte contre les discriminations** (cadre juridique, acteurs). Cette connaissance est minime lorsqu'il s'agit des acteurs publics si on compare la connaissance que les acteurs privés ont sur la question. Cela explique sans doute la confusion faite par les acteurs publics concernant les situations de discriminations.
- **L'existence d'une volonté partagée à lutter contre les discriminations.** En effet, que ce soient les acteurs privés, les habitants ou la plupart des acteurs publics, tous estiment qu'il est nécessaire de lutter contre les discriminations. Cependant, quelques réserves sont faites concernant le fait que la Ville de Saint-Martin-d'Hères soit porteuse d'un projet local de lutte contre les discriminations. Ces réserves sont peut-être liées à la non-connaissance des enjeux de la lutte contre les discriminations comme un nouveau exemple d'action publique tant politique, éthique, humain qu'opérationnel. De plus, il a été dit que la lutte contre les discriminations est un phénomène « passager » et que les actions Lcd « prennent du temps ».

Générales

Avant de mettre en place des actions pouvant corriger les pratiques discriminantes telles que le prévoit le plan de lutte contre les discriminations, il serait important de lever les principaux obstacles constatés durant l'état des lieux :

- la méconnaissance des discriminations,
- la charge de travail que constitue la lutte contre les discriminations,
- l'effet passager de la lutte contre les discriminations.

Bien que le plan de lutte contre les discriminations doive s'inscrire, tant en interne de la mairie qu'en externe, il serait nécessaire de travailler dans un premier temps en interne à la Ville, entre l'ensemble des services. Cela permettrait de dépasser les obstacles liés à la lutte contre les discriminations afin d'acquérir la « culture commune de la non-discrimination » dont faisait référence une technicienne de la fonction publique. A terme, c'est une « culture communale » de la non-discrimination qui peut être portée par la mairie.

A court terme, l'enjeu est d'acquérir une « culture commune » interne à la mairie.

Il va falloir du temps pour qu'une « culture commune » se crée entre l'ensemble des techniciens et des élus. Toutefois, les services ou des personnes occupant certaines fonctions doivent être prioritairement au fait de la lutte contre les discriminations. Cette priorisation peut prendre en compte :

- Qui sont les personnes en interne les plus confrontées aux discriminations ? (soit dans les pratiques, soit dans le repérage de situation) ;
- Quels sont les services/ les directions qui sont les plus exposés aux discriminations ?

Si ces deux critères de priorité n'arrivent pas à être installés, on peut laisser place au volontariat de certains services pour travailler sur la question. Cependant, à terme, c'est tous les services et tous les techniciens/élus qui doivent être au fait de la question des discriminations afin de mieux repérer / réparer les pratiques discriminantes et de porter un message de non discrimination à l'échelle du territoire.

Buts	Objectifs	Moyens
Réflexion interne sur la discrimination	<ul style="list-style-type: none"> - Ne plus définir une discrimination en fonction de ses propres représentations ; - Arriver à une définition commune de la discrimination. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place des temps de réflexion entre techniciens et entre élus ; - Diffuser la définition exacte de la discrimination à l'ensemble du personnel (plaquettes, parution d'un journal, etc.).
Formation interne à la non-discrimination	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir différencier une situation discriminante ; - Connaître le cadre juridique de la Lcd et ses acteurs. 	<ul style="list-style-type: none"> - Temps de formation sur la Lcd de manière transversal (entre services) ; - Temps de réflexions sur des situations de discriminations et d'autres qui relèvent davantage des inégalités sociales ; - Parution d'un guide rappelant le cadre juridique, les acteurs et donnent des exemples de discrimination.

Note de synthèse

Enquête sur la discrimination

A moyen terme, l'enjeu serait de repérer et de changer les pratiques discriminatoires internes à la Ville.

Afin de mieux repérer et changer les pratiques discriminatoires, on peut supposer que la HALDE, qui a des permanences à Saint-Martin-d'Hères, pourra être une aide. Les représentants locaux (G. Mounier et D. Taduy) pourraient signaler si des personnes les ont sollicités lors de leurs permanences pour dénoncer des pratiques discriminatoires propres à la mairie (il faut toutefois maintenir l'anonymat).

Buts	Objectifs	Moyens
Repérer les pratiques discriminantes en interne de la Ville	<ul style="list-style-type: none">- Faire ressortir les pratiques discriminantes ;- Être davantage dans la transparence.	<ul style="list-style-type: none">- Temps de réflexions au sein des équipes sur leurs pratiques ;- Diagnostic afin de s'assurer du respect du principe d'égalité vis-à-vis de l'ensemble des parties prenantes (usagers, salariés ...).
Repérer les situations de discrimination	<ul style="list-style-type: none">- Faire connaître les situations de discrimination.	<ul style="list-style-type: none">- Élaboration d'une fiche comptabilisant et décrivant les situations de discrimination.

A long terme, l'enjeu serait de transmettre un message de non-discrimination, d'inscrire la démarche de changement de pratiques en externe à la mairie sur l'ensemble du territoire.

Tout d'abord, il est envisageable qu'un réseau local de lutte contre les discriminations (avec les acteurs privés déjà investis dans la Lcd) puisse se mettre en place. Cela permettrait de co-construire des pratiques et des actions luttant contre les discriminations dans des domaines spécifiques.

Il s'agit également de mettre en place des actions de sensibilisation notamment dans les écoles ou encore dans les médias locaux (Smh mensuel, Canal 9). Cela permettrait de sensibiliser les enfants, et de ce fait leurs parents aux différentes cultures présentes à Saint-Martin-d'Hères.

On peut également imaginer que des affiches ou tracts expliquant la démarche de Lcd de la Ville soient réalisés dans les services communaux.

Enfin, il faut faire connaître la démarche de la Ville auprès des autres collectivités territoriales travaillant sur la question. Cela permettrait des échanges de pratiques.