

Axe 1 : Faire avancer la prise de conscience sur les discriminations

CONTEXTE et ENJEUX

Sous l'impulsion du droit européen, la loi votée le 27 mai 2008 définit la discrimination comme une rupture du principe d'égalité universelle tel que défini dans la Constitution.

Le 14^{ème} baromètre des perceptions sur les discriminations menées en 2021 fait état du fait que 90% de jeunes actifs sondés de 18 à 34 ans rapportent avoir vécu une situation de discrimination ou de harcèlement discriminatoire. Le 21 mars 2022, l'association SOS racisme réalise une opération de testing auprès des agences immobilières sur l'ensemble du territoire national : 48,5% de 136 agences immobilières testées acceptent de pratiquer ou de laisser pratiquer une discrimination envers certaines populations.

Face à ces éléments, nos données locales sont peu nombreuses :

- 43 dépôts de plainte en 2021 pour la police, sur la commune de Rouen, relatifs aux discriminations.

- 40 dépôts de plainte en 2021 pour la gendarmerie, sur le département 76, relatifs aux discriminations.

Nous ne disposons à ce jour d'aucune statistique relative au nombre d'accompagnements menés par nos associations sur le territoire. Pour lutter efficacement contre les discriminations, la Ville doit donc d'abord s'attacher à recenser et à rendre visibles les discriminations sur le territoire.

OBJECTIFS

Notre volonté est d'engager notre collectivité contre les ruptures d'égalité et les discriminations. Pour agir, nous devons, dans un premier temps recueillir des données chiffrées locales et mieux connaître et faire connaître les processus de discrimination. Il s'agit également de mettre en lien les associations et institutions du territoire qui agissent pour lutter contre les discriminations, de rendre visible et lisible leur activité et d'engager des actions partagées auprès des Rouennaises et des Rouennais.

ACTIONS

A1 : Animer un réseau de partenaires associatifs locaux engagés dans la lutte contre les discriminations.

A2 : Favoriser l'émergence de données locales.

A3 : Informer et sensibiliser les Rouennais.es et mettre à leur disposition des outils d'information relatifs à la Loi sur les discriminations. Organiser des actions de sensibilisation, y compris sur l'espace public. Créer des outils d'information : dépliant, document thématique.

A4 : Poursuivre l'animation d'ateliers brainstorming avec nos partenaires locaux afin d'organiser une veille, et d'identifier des pistes communes de lutte contre les discriminations sur le territoire.

A5 : Coordonner le travail entrepris dans le cadre du Débat des mémoires avec des actions de sensibilisation à la lutte contre les discriminations

PILOTAGE

A1 : Direction des Transitions en partenariat avec les associations

A2 et A3 : Direction des Transitions

A4 : Direction des Transitions en partenariat avec les associations

-Direction/Service associé : Direction de la Communication et des Relations Publiques.

-Partenaires associés : Etat, Défenseur des Droits, associations.

A5 : Direction des Transitions

CALENDRIER Durée du Plan.

INDICATEURS

Nombre de rencontres avec les associations et institutions

Nombre d'outils d'information créés

Axe 2 : Faire reculer les discriminations via nos politiques municipales

CONTEXTE et ENJEUX

La Ville de Rouen, pour lutter efficacement contre les discriminations, dispose d'outils lui permettant d'agir via ses politiques publiques locales. Elle travaille en effet avec les acteurs du logement et de l'emploi, deux domaines dont les études récentes montrent qu'ils sont ceux où s'exercent le plus fréquemment les discriminations. Au plus près des forces vives du territoire et des habitant.es, en s'appuyant sur les politiques et les dispositifs existants, l'action municipale permettra de faire avancer la lutte contre les discriminations au cœur de la vie quotidienne.

OBJECTIFS

Nous devons agir, via les politiques municipales, pour l'égalité réelle de toutes les Rouennaises et de tous les Rouennais, quand ils recherchent un emploi, ou un logement, souhaite accéder à un loisir, se cultiver ou encore faire valoir leurs droits.

ACTIONS

A1 : Ouvrir un guichet unique « accueil, lutte contre les discriminations » à la Maison de la Justice et du Droit

A2 : Sensibiliser les bénéficiaires du RSA sur la loi Discrimination et leurs droits.

A3 : Afin de prévenir et d'accompagner les victimes de discrimination, mettre en œuvre une fiche réflexe à l'attention des gardiens de police municipale.

A4 : Sensibiliser contre les discriminations dans les entreprises et les établissements nocturnes et engager un travail de sensibilisation à la lutte contre les discriminations.

A5 : Engager un travail sur le champ des discriminations au logement avec nos partenaires de l'habitat social et sur le champ des discriminations à l'emploi avec nos partenaires locaux.

A6 : Favoriser l'accès aux services, notamment publics, des publics les plus discriminés (carte type carte citoyenne ou carte blanche)

A7 : Travailler avec les habitant.es des quartiers politique de la Ville sur la question des discriminations.

PILOTAGE

A1 : DSCS/MJD

A2 : DSCS/DT

A3 : DTP

A4 : DTP/DELE

A5 : DSCS

A6 : DSCS/DT

A7 : DSCS/DT

CALENDRIER : Durée du Plan.

INDICATEURS

Nombre de sessions organisées vers des publics extérieurs dans un objectif de sensibilisation

Nombre d'actions réalisées avec des structures extérieures

Axe 3 : Faire de notre collectivité une administration non discriminante et rechercher l'exemplarité

CONTEXTE et ENJEUX

En 2021, le Défenseur des droits comptabilisait pour le territoire national 115 000 réclamations (+18,6 % par rapport à 2020) dont 90 000 relevaient de relations complexes avec les services publics dans l'accès à certains services. Ces chiffres, s'ils ne concernent pas dans tous les cas une situation de discrimination, démontrent que l'accès aux services publics a tendance à se complexifier.

La Ville, collectivité de proximité, doit participer à l'amélioration de l'accès aux services publics locaux, à leur lisibilité, et se garder, même indirectement, comme c'est la Loi, de tout processus qui conduirait à la discrimination de certains de nos concitoyennes ou concitoyens.

OBJECTIFS

Dans ses relations avec les usagers et les usagères, dans les différents points d'accueil, ou via les formulaires papiers ou sites numériques, la Ville travaille déjà à l'accessibilité de ses services. Elle doit tendre vers la réduction maximale de risque de toute forme de discrimination.

Comme employeur, pour le recrutement comme pour la carrière des agent.e.s, elle doit veiller à ne pas discriminer de manière directe ou indirecte.

Pour ce faire, nous devons amender le cas échéant nos outils et acculturer nos agent.e.s afin de tendre vers une administration exemplaire.

ACTIONS

A1 : Garantir des procédures de recrutement non discriminantes.

Former régulièrement les personnels en charge de recrutement. Mener une expérimentation en utilisant le CV anonyme.

A2 : Former les personnels en charge de l'accueil des publics.

Former les travailleuses et travailleurs sociaux, les interlocuteurs ressources du CCAS sur la réglementation en matière de discrimination.

A3 : Dissocier le dispositif d'alerte interne de lutte contre les discriminations du dispositif d'alerte concernant les violences sexistes et sexuelles pour une meilleure identification des deux dispositifs.

A4 : Favoriser une rédaction inclusive dans nos formulaires administratifs d'inscription et documents à usage interne, papier ou numérique.

PILOTAGE

A1 : DRH

A2 : DRH – DSCS CCAS – DRC, DCJVA

A3 : DRH

A4 : DT

CALENDRIER : Durée du Plan.

INDICATEURS

Nombre d'agentes/agents formés.

Nombre de documents administratifs et sites en ligne à destination des agent.e.s et du public revus. Lisibilité des dispositifs internes et accessibilité des personnes ressources.