

Contrat de ville Saint-Quentin-en-Yvelines



**« Plan de lutte contre les
discriminations, le racisme,
l'antisémitisme et la haine anti-
LGBT »
2019-2022**



Introduction

Le territoire de Saint-Quentin-en-Yvelines (SQY) est mobilisé dans la lutte contre les discriminations, le racisme et l'antisémitisme qui constitue un axe transversal prioritaire des contrats de ville nouvelle génération, aux côtés de la lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes, de la jeunesse, de la promotion de la citoyenneté et des valeurs de la République.

La loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté complète la loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine. A la suite des attentats de janvier 2015, elle est la traduction des mesures adoptées en comité interministériel à l'égalité et à la citoyenneté. Elle encourage notamment la citoyenneté et l'émancipation des jeunes, la mixité sociale et le renforcement de l'égalité réelle.

Dans ce contexte, SQY déploie, à partir d'un état des lieux (I), un Plan de lutte contre les discriminations, le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (PLCDRAH) qui déroule ces actions autour d'enjeux stratégiques participant de son effectivité (II). Le PLCDRAH prévoit un mode de suivi simple et dynamique de ses actions (III).

I. ETAT DES LIEUX

- a. Contexte national**
- b. Contexte local et description du territoire**
- c. Synthèse des leviers et freins aux actions**

II. PLAN D'ACTION

ENJEU STRATEGIQUE 1 : identifier les ressentis de discrimination, de racisme, d'antisémitisme et de haine anti-LGBT sur le territoire

AXE 1 : renforcer la qualification et l'accompagnement

AXE 2 : développer le pouvoir d'agir des habitants dans une organisation collective

AXE 3 : faire connaître les modes de signalement.

ENJEU STRATEGIQUE 2 : développer des actions de prévention et de sensibilisation

AXE 1 : poursuivre les actions intégrées

AXE 2 : développer des actions ponctuelles de sensibilisation

AXE 3 : l'appel à labellisation

ENJEU STRATEGIQUE 3 : traiter juridiquement les situations / développer l'accès au Droit.

Les points d'accès au Droit – la Maison de Justice et du Droit (MJD)

Le Délégué du Défenseur des Droits (DDD)

Le Pôle psycho-social (PPS) du commissariat

Les acteurs locaux - acteurs relais.

ENJEU STRATEGIQUE 4 : l'intégration de problématiques transversales

AXE 1 : le plan de lutte égalité femmes/hommes

AXE 2 : la promotion des valeurs républicaine et de la citoyenneté.

AXE 3 : ouverture du PLCDRAH à d'autres problématiques transversales potentielles

III. SUIVI DU PLCDRAH

a. Gouvernance

b. Communication

c. Evaluation et évolution

I. Etat des lieux

a. Le contexte national

Plus de soixante ans après la Déclaration universelle des droits de l'homme, les actes ou propos discriminants, racistes, ou antisémites, ainsi que les témoignages de haine envers les « LGBT » (« lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres ») sont toujours d'actualité en France, en Europe et dans le monde. De nombreux indicateurs révèlent que les discriminations liées à l'origine, au sexe, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, persistent et s'accroissent parfois dans le pays des droits de l'homme.

Dans ce contexte, un dispositif législatif a vu le jour dès 1990 avec la loi Gaysot réprimant tout acte raciste, antisémite ou xénophobe. En 1998, le premier ministre reçoit du Haut Conseil à l'Intégration un rapport intitulé « lutte contre les discriminations : faire respecter le principe d'égalité ». En 1999 est publié le

rapport Belorgey : « lutter contre les discriminations ». L'année 2000 voit naître une convention interministérielle de mise en œuvre d'une politique globale d'égalité des chances entre filles et garçons, hommes et femmes dans le système éducatif. La loi relative à la lutte contre les discriminations paraît en 2001. La loi du 31 décembre 2004 porte création de la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité). Ses missions seront reprises par le Défenseur des Droits en 2008 (loi constitutionnelle n° 2008-724 du 23 juillet 2008 de modernisation des institutions de la Ve République). En 2008 également sont adaptées des dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

La loi du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine complétée par la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté ainsi que le plan national de lutte contre le racisme et l'antisémitisme et la haine anti-LGBT 2018-2020 font de la lutte contre les discriminations, le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT un axe transversal prioritaire et une annexe obligatoire des contrats de ville nouvelle génération.

b. Contexte local et description du territoire

- Description synthétique du territoire

Saint-Quentin-en-Yvelines compte 228 052 habitants répartis sur 12 communes. Six communes ont des quartiers prioritaires et une, un quartier en veille active. La population des quartiers prioritaires s'élève à 34 502 habitants.

Les communes et leurs quartiers :

Le Plan de lutte contre les discriminations, le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT se déploiera sur tout le territoire de Saint-Quentin-en-Yvelines bien qu'il soit élaboré dans le cadre du Contrat de ville intercommunal.

- La difficulté à établir un état des lieux local

Les communes interrogées ont témoigné des difficultés à recenser les situations relevant du PLCDRAH sans pour autant contester leur existence. Des facteurs juridiques, techniques et sociaux sont en effet sources de grandes difficultés pour établir des statistiques, un état des lieux, voire une étude sociologique viable sur les situations et les publics touchés par l'objet du PLCDRAH.

Les comportements, actes ou propos racistes, antisémites ou anti-LGBT sont rarement dénoncés et restent souvent dans la sphère privée ; ils demeurent cependant une réalité dans l'actualité relayée par les médias.

Les politiques transversales et les actions intégrées menées par les communes dans les secteurs de l'habitat, de l'emploi et du handicap leurs permettent d'identifier et de combattre plus facilement les potentielles discriminations dans ces domaines (exemple : discrimination liée à l'embauche ; à l'accès au logement).

c. Synthèse des leviers et freins aux actions

SQY et d'autres territoires relèvent les mêmes leviers et freins qui facilitent ou entravent la lutte contre les discriminations, le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT.

Les leviers communément retenus sont :

- ✓ Un portage institutionnel et/ou politique ;
- ✓ Un réseau de partenaires en bonne collaboration ;
- ✓ Des acteurs ressources ;
- ✓ Des financements.

Les freins potentiels au bon fonctionnement du PLCDRAH sont :

- ✓ Le manque de portage institutionnel ;
- ✓ La difficulté à établir un état des lieux ;
- ✓ La méconnaissance du public de ses droits et de ses devoirs ;
- ✓ Le manque de visibilité sur les instances compétentes ;
- ✓ Le manque de moyens ;
- ✓ La difficulté à agir sur le plan juridique ;
- ✓ La difficile coordination entre les acteurs du territoire.

II. Le Plan d'action

Pour assurer son effectivité, le PLCDRAH déploie ses actions autour de quatre enjeux stratégiques répondant aux critères d'interactivité, de réactivité et de simplicité :



ENJEU STRATEGIQUE 1 : identifier les ressentis de discrimination, de racisme, d'antisémitisme et de haine anti-LGBT sur le territoire

AXE 1 : renforcer la qualification et l'accompagnement

La formation des professionnels permet d'en faire des acteurs relais capables d'identifier les situations, de dispenser une première information et d'orienter à bon escient. Elle amène l'agent à une prise de conscience permettant d'analyser et de modifier, le cas échéant, ses pratiques quotidiennes au travail et d'ouvrir son attention aux agissements des collègues. Des sensibilisations pour déconstruire les stéréotypes, les préjugés et prévenir les situations traitées par le PLCDRAH seront déployées régulièrement auprès des encadrants de proximité et des professionnels.

AXE 2 : Développer le pouvoir d'agir des habitants dans une organisation collective

Le manque de connaissances juridiques et des dispositifs d'aide empêche les habitants d'en parler et de se saisir de leurs droits. Les discriminations, actes et/ou propos racistes, antisémites ou anti-LGBT étant peu visibles, ils tendent à être minimisés. Or, des acteurs de terrain observent que pour travailler avec les habitants sur ces questions il faut avant tout reconnaître celles dont ils sont victimes. L'ouverture d'espaces de dialogue sur ces questions redonnerait confiance envers les institutions, permettrait de combattre les clichés et stéréotypes et d'améliorer la compétence des habitants pour leur donner un droit d'alerte citoyen. Les habitants seraient en capacité de veiller, interpeller, produire des connaissances et proposer des actions.

Le PLCDRAH peut s'appuyer sur des outils d'intelligence collective efficaces tels les conseils citoyens existants (exemple : les conseils municipaux des enfants ou d'autres instances représentatives).

AXE 3 : les modes de signalement

Toute personne victime d'une discrimination, d'un acte ou de propos racistes, antisémites ou dicté par un sentiment de haine anti-LGBT pourra signaler cette situation de la manière suivante :

PLAN DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LE RACISME, L'ANTISEMITISME ET LA HAINE ANTI-LGBT

FORMULAIRE DE SIGNALEMENT

Je repère une discrimination, un ou des actes/propos racistes, antisémites, anti-LGBT

Date : _____

Je saisis l'assistance juridique pour cette situation : OUI/NON

Structure qui signale la discrimination (nom et commune) : _____

Nom, prénom, coordonnées (tél, courriel) du/de la professionnel(le) (facultatif) : _____

TYPE DE SITUATION :

Identification d'une discrimination, d'un acte / propos racistes etc., dans le récit d'une personne (sans qu'elle s'en parle directement)

Une personne a formulé être victime

Je suis l'objet d'une demande discriminatoire (ou une collègue)

IDENTIFICATION DE LA VICTIME

Femme

Homme

Age : _____

Habite à SQY : oui/non

Code postal : _____

Travaille à SQY : oui/non

Code postal du lieu de travail : _____

Statut de la victime (ex : étudiant, demandeur (se) d'emploi, bénéficiaire des minima sociaux, retraité)

Fonction de l'auteur / Structure mise en cause : _____

IDENTIFICATION DE LA SITUATION

Critères (plusieurs cases peuvent être cochées) :

Origine

Situation de genre

Lieu de résidence / d'habitation

Ethnie

Sexe

Identité de genre

Identité de genre

Prétendue race

Grossesse

Activités

Nationalité

Handicap

Syndicats

Patronymie

Caractéristiques génétiques

Opinions

Situations de précarité

Age

Stat de santé

Convictions religieuses

Part de l'autonomie

Sexe

Orientation sexuelle

Apparence physique

Capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français.

Domaines

Emploi (embauche, stage, formation, ...)

Santé (accès aux soins, remboursements, ...)

Biens et services (accès aux services publics, ...)

Une fiche de signalement en version papier ou en ligne permettra au public et aux acteurs-relais de signaler une situation à la Maison de Justice et du Droit. La victime bénéficiera ainsi d'une information, d'un suivi, voire d'une orientation.

Ce signalement peut être transmis par le justiciable lui-même ou avec l'aide et/ou par le biais d'un professionnel.

Outre le dispositif de la plainte au commissariat ou en gendarmerie, chaque justiciable pourra également saisir directement le Délégué du Défenseur des droits via un courriel ou par téléphone.

ENJEU STRATEGIQUE 2 : développer des actions de prévention et de sensibilisation

AXE 1 : poursuivre les actions intégrées

L'accès au Droit et les actions en faveur de l'égalité sont intrinsèques à la politique de la ville. Les communes signataires du plan s'engagent à poursuivre ces actions intégrées qui découlent d'une politique conduite de manière décloisonnée et qui visent à favoriser l'égalité. Ces actions touchent notamment les domaines de l'emploi, de l'accès au logement, de l'accès au service public et du handicap.

AXE 2 : développer des actions ponctuelles de sensibilisation

a. Participer à des événements annuels pérennes

L'organisation d'événements annuels présente les avantages suivants :

1. Elles peuvent être menées par de nombreux acteurs ;
2. Elles touchent un public nombreux ;
3. Ces actions peuvent être pérennisées.

Le PLCDRAH peut participer au développement d'actions correspondant à des journées de portée nationale, voire internationale telles que :

- Le 8 mars : « Journée internationale des femmes » ;

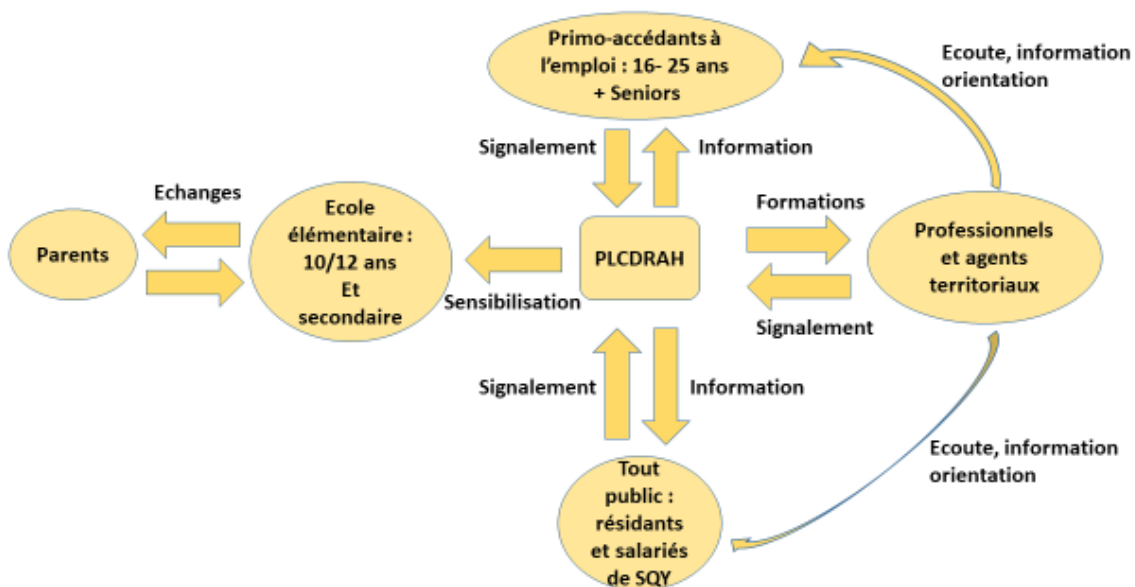
- Le 17 mai : « Journée internationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie » ;
- Le 20 novembre : « Journée internationale des droits de l'enfant ».
- La période du 18 au 24 mars 2019, « La semaine d'éducation et d'actions contre le racisme et l'antisémitisme » ;

b. Répondre à des demandes d'interventions ponctuelles

Les points d'accès au droit, les associations et autres intervenants peuvent répondre à des demandes ponctuelles d'intervention en milieu scolaire notamment.

c. Le public visé

Les actions de prévention sur le territoire de Saint-Quentin-en-Yvelines sont essentiellement à destination des établissements scolaires du premier et second degré. Les parents pourront, dans certains cas, être associés aux actions de sensibilisation qui touchent leurs enfants.



La dimension de l'accès à l'emploi sur le territoire sera particulièrement prise en compte ; l'accent sera mis sur l'accompagnement des 16-25 ans primo-accédant à l'emploi et au logement. Les actions intégreront les seniors également touchés par la discrimination à l'emploi. Les acteurs-relais du PLCDRAH recevront des formations de sensibilisation.

d. Appel à labellisation

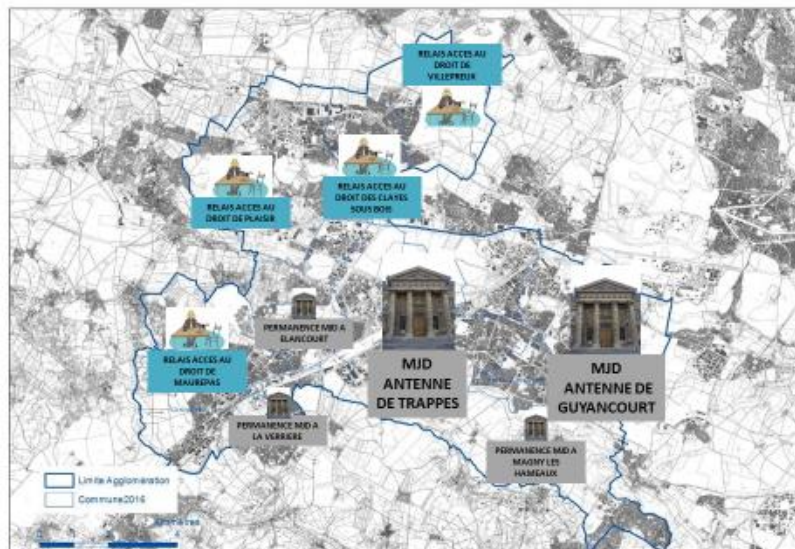
SQY fera un appel à labellisation pour financer des actions de mise en œuvre du PLCDRAH. Un jury multi-partenarial (Agglomération, État, Communes, Région, Département et tout autre signataire du Contrat de ville souhaitant intégrer la démarche) se réunira dans l'objectif d'attribuer des soutiens aux projets.

ENJEU STRATEGIQUE 3 : traiter juridiquement les situations / développer l'accès au Droit

a. La Maison de Justice et du Droit (les points et relais d'accès au Droit)

L'accès au Droit est une des missions fondamentales de la politique de la ville. Les partenaires du Contrat de ville font remonter la nécessité de poursuivre cette action notamment dans le cadre de la lutte contre les inégalités. Elle est maillée sur le territoire essentiellement par la Maison de Justice et du Droit (MJD), outil structurant de la politique de la ville qui comprend deux antennes (Trappes et Guyancourt) et tient trois permanences délocalisées (Elancourt, La Verrière, Magny-les-Hameaux). Des initiatives communales mettent également en place des relais ou points d'accès au Droit (cf carte ci-jointe).

L'ensemble de ce réseau d'accès au Droit doit favoriser l'information du public sur ses droits et devoirs et permettre le traitement des situations relevant du PLCDRAH.



b. Le délégué du Défenseur des droits (DDD) est compétent notamment pour le traitement des situations de discrimination dont celles liées au racisme, à l'antisémitisme ou à la haine anti-LGBT

Le Défenseur des droits est né de la réunion de quatre institutions : le Médiateur de la République, le Défenseur des enfants, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) et la Commission Nationale de Déontologie de la Sécurité (CNDS). C'est une institution indépendante de l'État. Créée en 2011 et inscrite dans la Constitution, elle s'est vu confier les missions de défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés et permettre l'égalité de tous et toutes dans l'accès au Droit.

Il dispose de pouvoirs importants : demandes d'informations et de communication de documents, vérifications sur place, auditions de personnes,

présentations d'observations devant les tribunaux etc... Deux Délégués du Défenseur des Droits officient sur le territoire de SQY, en MJD.

c. Le Pôle psycho-social (PPS) du commissariat/gendarmerie assure un lien police/ population

Le PPS est composé de délégués police-population, d'intervenantes sociales en commissariat et gendarmerie (ISCG) et d'une psychologue. Il garantit un accueil du public et le lien avec les services d'enquête.

d. Les acteurs locaux seront des acteurs-relais

Sensibilisés et formés aux problématiques du PLCDRAH, les agents territoriaux (animateurs, éducateurs etc...) et autres acteurs-relais seront en capacité de dispenser une pré-information et d'orienter à bon escient.

ENJEU STRATEGIQUE 4 : l'intégration de problématiques transversales

AXE 1 (axe obligatoire) : la promotion des valeurs républicaines et de la citoyenneté

La promotion des valeurs républicaines et de la citoyenneté est un axe obligatoire du contrat de ville. En tant que tel, cet axe est développé par des acteurs telle la MJD à travers son volet « éveil à la citoyenneté ». Ces actions pérennes ou ponctuelles intégreront les problématiques du PLCDRAH.

AXE 2 : Une annexe obligatoire : « le plan d'action en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes »

Ce plan a été signé le 21 décembre 2017. Il s'articule avec le PLCDRAH car ces deux annexes obligatoires du contrat de ville ont des enjeux communs.

III. Le suivi du plan

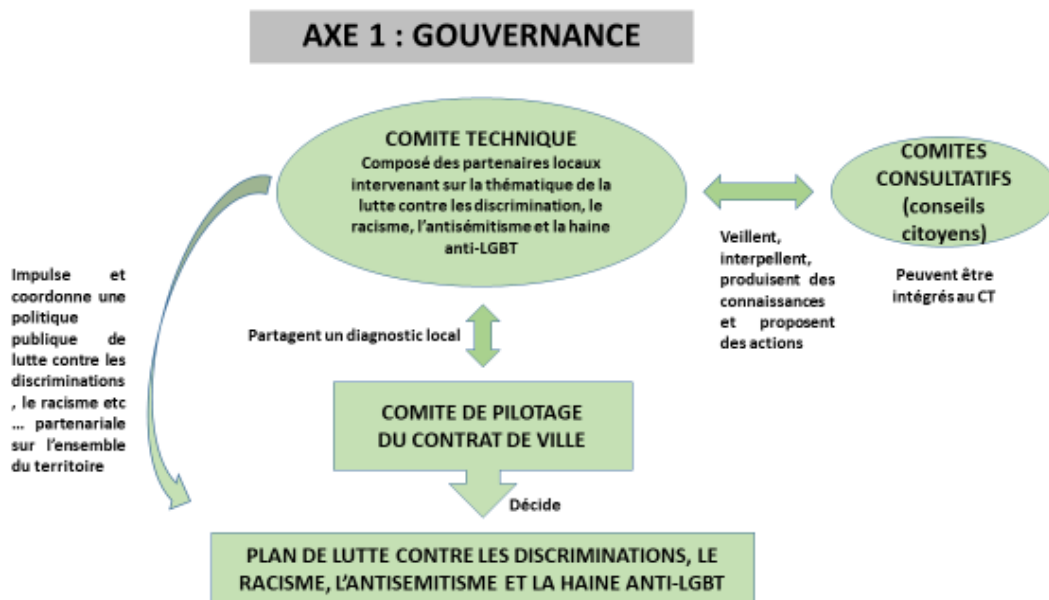
Un mode de gouvernance simplifié, une communication opérante et une évaluation régulière du PLCDRAH garantiront son efficacité.

a. Gouvernance

Afin de simplifier le mode de gouvernance et de réduire le circuit décisionnel, le PLCDRAH sera inscrit à l'ordre du jour du comité de pilotage du contrat de ville. Un comité technique est composé des partenaires locaux intervenant sur les thématiques du plan. Il impulse et coordonne une politique publique de lutte contre les discriminations, le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT ; Il s'agit d'une politique partenariale sur l'ensemble du territoire.

Le suivi du PLCDRAH s'appuie sur l'organisation déjà existante (par exemple : les conseils citoyens, les conseils municipaux des enfants ou autres instances

représentatives) et pourra être complété par d'autres instances consultatives ad hoc. Ils auront en charge de veiller, interpeler, produire des connaissances et proposer des actions. Ils pourront être intégrés au comité technique.



b. Communication

- **Une information des publics sur ses droits et les dispositifs de lutte mis en place.**

Un livret, élaboré par SQY, et des affiches seront diffusés au sein des structures relais recevant du public. Le livret exposera les situations sanctionnées par la loi ainsi qu'une information précise sur les dispositifs d'accueil et de traitement de ces situations.

- **Une communication large sur la vie du PLCDRAH**

Il est nécessaire d'assurer une information large, précise et régulière sur les actions portées par le PLCDRAH. Cette information sera diffusée via le portail des agents de SQY et le site internet de SQY. Elle sera également relayée par le service communication de SQY.

c. Evaluation et évolution du PLCDRAH

- **Evaluation**

Une évaluation des actions mises en places dans le cadre du PLCDRAH sera présentée chaque année, lors du comité de pilotage du contrat de ville. Des processus ont été répertoriés auxquels correspondent des indicateurs qui pourront évoluer et qui permettront de vérifier l'effectivité du plan et de le parfaire si besoin.

| PROCESSUS | INDICATEURS |
|--|---|
| Le processus d' accueil et de pré-information du public est mené par tous les acteurs-relais susceptibles de recevoir du public et en capacité de l'aiguiller | Nombre de personnes reçues |
| | Profil le plus reçu : âge/sexe/situation professionnelle/commune de domiciliation |
| | Nombre de personnes reçues / an habitant dans un QPV |
| Le processus d'orientation consiste dans le fait d'envoyer le public vers le service compétent et/ou de transmettre une situation à la structure dédiée | Nombre de personnes orientées par les acteurs relais |
| Le processus d' information juridique réside dans l'accompagnement de la situation par la MJD et le réseau d'accès au Droit de SQY | Nombre de personnes reçues |
| | Thématique la plus souvent évoquée |
| | Nombre de situations ayant trouvé une solution |
| Le processus d'animation consiste dans les missions de sensibilisation et de prévention | Nombre d'interventions réalisées / an |
| | Type de public touché par les actions |
| | Nombre de personnes touchées par les actions /an |
| Le processus de formation réside dans la transmission d'un savoir et de pratiques aux agents de proximité en contact avec les publics | Nombre de formations réalisés /an |
| | Type de formations dispensées |
| | Nombre d'agents touchés par les formations |
| | Retour des agents |
| Le processus de veille, de production des connaissances et de proposition d'actions permet de dynamiser le plan, de le faire évoluer et de faire participer les habitants | Nombre d'habitants ayant participé au PLCDRAH /an |
| | Nombre d'actions nouvelles proposées / an |

- **Evolution du PLCDRAH**

Le champs d'intervention du PLCDRAH témoigne d'une politique de lutte contre les discriminations qui s'est adaptée aux réalités du territoire.

Le mode de suivi du plan doit lui permettre de s'ajuster à l'actualité et au cadre législatif constamment renouvelés.