



Ville de Cerny

Essonne

PLAN DE LUTTE
CONTRE LES DISCRIMINATIONS

S O M M A I R E

1	Le contexte	3
	Catégories des critères de discrimination	3
	Cas de discrimination	3
	Formes de discrimination	4
	Pertinence de l'approche territoriale	4
2	Orientations et plan d'actions	4
	Orientation 1	6
	Engager la Collectivité dans une démarche d'exemplarité de son action	
	Objectif 1 : Intégrer le PLCD dans la politique publique de la ville	7
	Objectif 2 : Conduire une politique de ressources humaines attentive et combative contre les discriminations	8
	Orientation 2	9
	Faire reculer les préjugés et les stéréotypes (acteurs extérieurs)	
	Objectif : Permettre à tous une meilleure connaissance et compréhension des phénomènes discriminatoires	10
	Orientation 3	11
	Réduire les inégalités subies par les personnes potentiellement discriminées et permettre aux victimes d'obtenir réparation auprès des institutions existantes	
	Objectif 1 : Prévenir et lutter contre les processus discriminatoires sur le territoire de la Commune	12
	Objectif 2 : Favoriser la connaissance du droit relatif aux discriminations et le soutien aux victimes	13
	Planification des mises en œuvre – Période 2017 à 2019	14

La discrimination est un délit puni par la loi.

Discriminer, c'est traiter différemment une personne par rapport à une autre qui est dans une situation comparable et ce en raison d'un critère prohibé par la loi (sexe, âge, santé, origine, etc.) Actuellement il existe 20 critères prohibés par la loi.

Lutter contre les discriminations consiste à agir sur les pratiques qui créent des inégalités de traitement. Lutter contre les discriminations doit permettre de diminuer les stéréotypes et les représentations par la mise à plat de processus de discriminations.

Lutter contre les discriminations, c'est permettre un égal accès de toutes et tous aux droits.

1/ LE CONTEXTE

Dans le cadre du respect des engagements pris par la commune de Cerny lors de la signature :

- de la déclaration d'engagements partagés pour une Essonne durable et solidaire signée en vertu de la délibération du Conseil Municipal en date du 26 juin 2013,
- des engagements pris lors de la délibération approuvant une demande de subvention dans le cadre du Contrat de Territoire avec le Conseil Général approuvée par délibération lors de la séance du Conseil Municipal du 8 octobre 2013,

et afin de poursuivre l'effort de sensibilisation engagé par le Département de l'Essonne contre les diverses discriminations, la ville de Cerny s'engage dans la mise en œuvre d'un plan territorial d'actions de lutte contre toutes les formes de discriminations dans différents domaines, tels que dans l'emploi, l'accès au logement, la santé, l'égalité Homme/Femme...

Les critères de discrimination peuvent se répartir en trois grandes catégories :

Ceux liés à l'état de la personne :

Nom de famille, âge, sexe, apparence physique, handicap, état de santé, état de grossesse, caractéristiques génétiques, appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation.

Ceux liés au mode de vie :

Situation de famille, orientation sexuelle, mœurs, origine, patronyme, précarité de sa situation économique.

Ceux liés aux convictions :

Convictions religieuses, opinions politiques, activités syndicales.

Les cas de discrimination peuvent concerner :

- l'accès à l'emploi,
- l'accès au logement,
- l'accès aux soins de santé,
- l'éducation : conditions d'inscription, d'admission, d'évaluation,
- la fourniture de biens et services : accès à une boîte de nuit, à un restaurant, à un bâtiment public, souscription d'un crédit...

Les formes de discrimination

La discrimination peut être :

- directe :
Lorsqu'elle est nettement visible, voire affichée ou revendiquée.
(Par exemple, si une annonce d'emploi refuse les femmes avec enfants).

- ou indirecte :
Quand des mesures apparemment neutres défavorisent, de fait, de façon importante, une catégorie de personnes.
(Par exemple, si une banque n'accepte que la carte d'identité française comme preuve d'identité, ce qui discrimine les étrangers).

L'existence de discriminations (*sur le marché du travail par exemple*) n'est plus contestée et les acteurs publics et socio-économiques s'emparent activement de ce fléau qui fragilise les fondements mêmes d'une cohésion sociale. La discrimination détruit toute relation de confiance, toute communication et toute possibilité d'engager un véritable projet de société.

La pertinence de l'approche territoriale :

Agir au plan local permet de s'appuyer sur l'expérience de la politique de la ville, des partenariats existants et sur une connaissance des populations qui subissent les discriminations.

L'approche territoriale permet de construire une réponse concrète, adaptée à la situation locale identifiée, portée politiquement par les décideurs locaux des collectivités locales et des services des Communautés de Communes, de l'Etat, avec des partenaires du monde économique et associatif.

La formalisation d'un engagement est nécessaire pour traduire les intentions en actes et réduire l'isolement des victimes de discriminations.

C'est dans ce cadre, que la commune de Cerny a souhaité s'engager dans la démarche d'élaboration d'un plan territorial autour des thématiques de l'emploi ou de toutes les démarches de la vie quotidienne de ses administrés.

En cela, le présent plan revêt un caractère innovant puisqu'il sera développé sur tous les axes de la discrimination qui peuvent se présenter.

2/ ORIENTATIONS ET PLAN D'ACTIONS

Le plan d'actions doit permettre d'identifier, de réduire et de prévenir les processus discriminatoires sur le territoire de la commune en vue d'améliorer la situation des victimes actuelles ou potentielles de discriminations.

Cet objectif ne peut être atteint que par une mobilisation durable et la transformation des pratiques de nombreux acteurs locaux et notamment, de tous les acteurs de la collectivité : agents territoriaux, élus ou intervenants extérieurs sur la commune.

Le présent plan de lutte contre les discriminations se présente donc avec **trois grandes orientations** bien définies, chacune d'entre elles ayant divers objectifs à atteindre par diverses actions devant être menées au cours de la période 2017 – 2019.

Un bilan annuel sera fait à la fin de chaque année pour contrôler l'avancement de la mise en place de l'ensemble des actions menées. Des avenants au présent plan pourront être établis.

Orientation 1 : « Engager la collectivité dans une démarche d'exemplarité de son action »

Avec en **objectif 1** d'intégrer le PLCD dans la politique publique de la ville, par différentes actions qui consistent à :

- Établir un référentiel de la collectivité,
- Sensibiliser les agents de la collectivité et les élus,
- Mettre en place une charte d'engagement à destination des agents et des élus,
- Renforcer la prise en compte de la clause sociale lors du choix d'une entreprise dans les marchés publics.

Et en **objectif 2**, de conduire une politique de ressources humaines attentive et combative contre les discriminations,

en menant les actions suivantes :

- Prévenir et lutter contre les discriminations dans le cadre du recrutement,
- Poursuivre l'emploi des travailleurs porteurs de handicap,
- Continuer de favoriser l'insertion des jeunes en difficultés, ou en recherche de stage
- Poursuivre l'aménagement du temps de travail,
- Améliorer l'accès à l'information sur les recrutements de la collectivité,
- Être attentif sur le déroulement de carrière des agents de la collectivité.

Orientation 2 : « Faire reculer les préjugés et les stéréotypes »

Avec pour **objectif** de permettre à tous une meilleure connaissance et compréhension des phénomènes discriminatoires tant au niveau des intervenants sur la commune qu'auprès des administrés, par le biais des actions suivantes :

- Sensibiliser et former les divers partenaires de la collectivité,
- Inscrire le PLCD dans les demandes de subventions formulées par les diverses associations,
- Sensibiliser les administrés par le biais des supports de communication,
- Fédérer pour l'organisation d'une manifestation dans le domaine du handicap,

Orientation 3 : « Réduire les inégalités subies par les personnes potentiellement discriminées et permettre aux victimes d'obtenir réparation auprès des institutions existantes »

Avec pour **objectif 1** de prévenir et lutter contre les processus discriminatoires sur le territoire de la commune, en réalisant ou en poursuivant les actions ci-après :

- Maintenir le dispositif de transport des personnes à mobilité réduite,
- Développer l'accessibilité aux structures et infrastructures,
- Lutter contre les discriminations en direction des gens du voyage,
- Soutenir l'accueil d'enfants mineurs porteurs de handicap.

Et en **objectif 2**, de favoriser la connaissance du droit relatif aux discriminations et le soutien aux victimes par les actions suivantes :

- Accueillir et accompagner les publics discriminés dans le respect de leurs différences,
- Mettre à disposition un document de coordonnées d'intervenants pour les recours en matière de discriminations.

ORIENTATION 1 :

ENGAGER LA COLLECTIVITÉ

DANS UNE DÉMARCHE D'EXEMPLARITÉ

DE SON ACTION

ORIENTATION 1 :

ENGAGER LA COLLECTIVITÉ DANS UNE DÉMARCHE D'EXEMPLARITÉ DE SON ACTION

OBJECTIF 1 :

INTÉGRER LE PLCD DANS LA POLITIQUE PUBLIQUE DE LA VILLE

Actions		Moyens
1	Établir un référentiel de la collectivité	<ul style="list-style-type: none">○ Recensement des agents de la collectivité faisant apparaître les % (homme/femme/âge/personnes porteurs de handicap...)
2	Sensibiliser les agents de la collectivité (agents techniques et administratifs) et les élus	<ul style="list-style-type: none">○ Réunion d'information sur la mise en place du PLCD○ Organisation de tables rondes et de groupe de parole pour détruire les préjugés et les stéréotypes○ Rappel du cadre juridique et des sanctions encourues
3	Mettre en place une « charte » d'engagement à destination des agents de la collectivité et des élus	<ul style="list-style-type: none">○ Accusé de réception de la « charte » par les agents (symbole d'engagement)○ Contrôle de la bonne application de la « charte »○ Missionner un agent responsable du contrôle
4	Renforcer la prise en compte de la clause sociale dans les marchés publics	<ul style="list-style-type: none">○ Tenir compte de la clause sociale dans le choix de l'entreprise remportant le marché public.

ÉVALUATION ANNUELLE

Indicateurs quantitatifs du nombre :

- de réunions d'information réalisées.
- de tables rondes ou groupes de paroles réalisés.
- d'agents ayant signés la « charte » d'engagement.
- d'élus ayant signés la « charte » d'engagement.
- de marchés publics signés prenant en compte la clause sociale.

CALENDRIER PREVISIONNEL DE DÉBUT DE MISE EN ŒUVRE

Action 1 : 3^{ème} trimestre 2017
Action 2 : 2^{ème} trimestre 2017
Action 3 : 3^{ème} trimestre 2017
Action 4 : 2^{ème} trimestre 2017

ORIENTATION 1 :

ENGAGER LA COLLECTIVITÉ DANS UNE DÉMARCHE D'EXEMPLARITÉ DE SON ACTION

OBJECTIF 2 :

CONDUIRE UNE POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES ATTENTIVE ET COMBATIVE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Actions		Moyens
1	Prévenir et lutter contre les discriminations dans le cadre du recrutement	<ul style="list-style-type: none">○ Utilisation du CV anonyme○ Recrutement selon capacités sans autre distinction
2	Poursuivre l'emploi des travailleurs porteurs de handicap	<ul style="list-style-type: none">○ Création de nouveaux postes avec adaptation éventuelle (horaires/tâches à accomplir)○ Poursuivre les aménagements d'accès
3	Continuer de favoriser l'insertion des jeunes en difficulté ou des jeunes en recherche de stage	<ul style="list-style-type: none">○ Porter une attention particulière aux jeunes en recherche de formation ou de stages○ Renforcer les stages pour les jeunes en classe de 3^{ème}
4	Poursuivre l'aménagement des temps de travail	<ul style="list-style-type: none">○ Temps adaptables pour les mères de famille ou pour les personnes ayant un handicap...
5	Améliorer l'accès à l'information sur les recrutements de la collectivité	<ul style="list-style-type: none">○ Flash d'information sur tous les supports médiatiques de Cerny (site, panneaux lumineux, bulletin d'information...)○ Affichette accueil de la mairie
6	Etre attentif sur le déroulement de carrière des agents de la collectivité	<ul style="list-style-type: none">○ Préserver l'impartialité et la neutralité dans les évolutions de carrière

ÉVALUATION ANNUELLE

Indicateurs quantitatifs du nombre

- de recrutements réalisés par CV anonyme.
- de recrutements de personne en situation de handicap.
- de jeunes admis en formation
- de jeunes admis en stage de 3^{ème}
- de recrutements avec temps adaptable.

CALENDRIER PREVISIONNEL DE DÉBUT DE MISE EN ŒUVRE

Action 1 : 2^{ème} trimestre 2017

Action 2 : 2^{ème} trimestre 2017

Action 3 : 2^{ème} trimestre 2017

Action 4 : 2^{ème} trimestre 2017

Action 5 : 2^{ème} trimestre 2017

Action 6 : 2^{ème} trimestre 2017

ORIENTATION 2 :

FAIRE RECULER

LES PRÉJUGÉS ET STÉRÉOTYPES

ORIENTATION 2 :

FAIRE RECULER LES PRÉJUGÉS ET STÉRÉOTYPES

OBJECTIF

PERMETTRE À TOUTES ET TOUS UNE MEILLEURE CONNAISSANCE ET COMPRÉHENSION DES PHÉNOMÈNES DISCRIMINATOIRES

Actions		Moyens
1	Sensibiliser et former les divers partenaires de la collectivité	<ul style="list-style-type: none">○ Rencontre d'information permettant une prise de conscience collective
2	Inscrire le PLCD dans les demandes de subventions formulées par les associations	<ul style="list-style-type: none">○ Associer les responsables d'association à la lutte contre les discriminations avec engagement par la signature d'une charte confirmant leur adhésion à celle-ci
3	Sensibiliser les administrés par le biais des supports de communication de la collectivité et diffuser les ressources documentaires sur le PLCD	<ul style="list-style-type: none">○ Création d'une page d'information sur le site internet communal○ Article de sensibilisation dans le bulletin municipal
4	Fédérer pour l'organisation d'une manifestation dans le domaine du handicap et sensibiliser les adultes, les enfants, les sportifs....	<ul style="list-style-type: none">○ Inviter les associations, les écoles... à mettre en place des manifestations diverses○ Soutenir ces actions par le prêt des salles et du matériel de la commune et la mise à disposition du personnel technique de la collectivité

ÉVALUATION ANNUELLE

Indicateurs quantitatifs du nombre :

- de rencontres organisées avec les partenaires de la collectivité.
- d'associations ayant signé la charte d'adhésion au PLCD.
- d'articles de sensibilisation dans le bulletin municipal.
- de soutiens logistiques et humains apportés aux manifestations.

CALENDRIER PREVISIONNEL DE DÉBUT DE MISE EN ŒUVRE

Action 1 : 1er trimestre 2018
Action 2 : 1er trimestre 2018
Action 3 : 1er trimestre 2018
Action 4 : 2^{ème} trimestre 2019

ORIENTATION 3:

RÉDUIRE LES INÉGALITÉS SUBIES PAR LES PERSONNES POTENTIELLEMENT

DISCRIMINÉES ET PERMETTRE AUX VICTIMES

D'OBTENIR RÉPARATION AUPRÈS DES INSTITUTIONS EXISTANTES

ORIENTATION 3:

RÉDUIRE LES INÉGALITÉS SUBIES PAR LES PERSONNES POTENTIELLEMENT DISCRIMINÉES ET PERMETTRE AUX VICTIMES D'OBTENIR RÉPARATION AUPRÈS DES INSTITUTIONS EXISTANTES

OBJECTIF 1 :

PRÉVENIR ET LUTTER CONTRE LES PROCESSUS DISCRIMINATOIRES SUR LE TERRITOIRE DE LA COMMUNE

Actions		Moyens
1	Maintenir le dispositif du transport des personnes à mobilité réduite	<ul style="list-style-type: none">○ Maintenir le dispositif existant○ Renforcer la communication sur les dispositifs proposés par la communauté de communes et par l'ASAMDTA
2	Développer l'accessibilité des PMR aux structures et infrastructures	<ul style="list-style-type: none">○ Mise en œuvre de l'Agenda d'Accessibilité Programmée (Ad'AP)○ Formation d'un agent assermenté pour verbalisation éventuelle (règles de stationnement non respectées)
3	Lutter contre les discriminations en direction des gens du voyage	<ul style="list-style-type: none">○ Mise en œuvre d'une procédure locale à l'attention des agents communaux et des élus○ Aider à la sédentarisation dans le respect des règles d'urbanisme en vigueur
4	Soutenir l'accueil d'enfants mineurs porteurs de handicap	<ul style="list-style-type: none">○ Poursuivre l'accueil des enfants mineurs porteurs de handicap dans les structures communales○ Informer par le biais des outils de communication

ÉVALUATION ANNUELLE

- Evolution du nombre de bénéficiaires du dispositif transport.
- Bilan Ad'AP.
- Nombre de verbalisation par agent assermenté.
- Nombre d'enfants accueillis dans les structures communales

CALENDRIER PREVISIONNEL DE DÉBUT DE MISE EN ŒUVRE

- Action 1 : 2^{ème} trimestre 2017
Action 2 : *Calendrier programme Ad'AP déjà en cours de réalisation*
Action 3 : 2^{ème} trimestre 2017
Action 4 : 3^{ème} trimestre 2017

ORIENTATION 3:

RÉDUIRE LES INÉGALITÉS SUBIES PAR LES PERSONNES POTENTIELLEMENT DISCRIMINÉES ET PERMETTRE AUX VICTIMES D'OBTENIR RÉPARATION AUPRÈS DES INSTITUTIONS EXISTANTES

OBJECTIF 2 :

FAVORISER LA CONNAISSANCE DU DROIT RELATIF AUX DISCRIMINATIONS ET LE SOUTIEN AUX VICTIMES

	Actions	Moyens
1	Accueillir et accompagner les publics fréquemment discriminés dans le respect de leurs différences dans tous les domaines discriminatoires	<ul style="list-style-type: none">○ Formation des agents pour accueil des personnes porteuses d'un handicap○ Respect d'un espace privatif lors des entretiens○ Mise à disposition d'un PC pour démarches (auprès du défenseur des droits ou du médiateur... pour saisine éventuelle)○ Aide au suivi des saisines○ Aide par Ecrivains publics référencés sur Cerny
2	Mettre à disposition d'un document regroupant les coordonnées d'intervenants pour les recours en matière de discriminations	<ul style="list-style-type: none">○ Edition et remise d'un document aux demandeurs○ Diffusion sur le site internet de la commune

ÉVALUATION ANNUELLE

Indicateurs quantitatifs du nombre :

- d'agents formés pour l'accueil des porteurs de handicap.
- d'utilisation du PC mis à disposition par les personnes se sentant discriminées.
- de documents des coordonnées pour recours transmis aux demandeurs.
- d'interventions d'aide apportées aux saisines.
- d'aides apportées par les écrivains publics de la commune.

Action 1 : 1^{er} trimestre 2018

Action 2 : 1^{er} trimestre 2018

RÉCAPITULATIF DES PLANIFICATIONS DE MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS

Orientations	Objectifs	Actions	Mise en œuvre à partir de		
			2017	2018	2019
1 Démarche d'exemplarité	1 Intégrer le PLCD dans la politique de la ville	1 – Etablissement d'un référentiel de la collectivité	3 ^{ème} trimestre		
		2 – Sensibilisation des agents et des élus	2 ^{ème} trimestre		
		3 – Mise en place charte d'engagement des agents et des élus	3 ^{ème} trimestre		
		4 – Prise en compte de la clause sociale dans les marchés publics	2 ^{ème} Trimestre		
	2 Politique de ressources humaines	1 – Recrutement par CV anonyme	2 ^{ème} trimestre		
		2 – Emploi de travailleurs porteurs de handicap	2 ^{ème} trimestre		
		3 – Insertion des jeunes en difficulté ou en recherche de stage	2 ^{ème} trimestre		
		4 – Aménagement des temps de travail	2 ^{ème} trimestre		
		5 – Améliorer l'accès à l'information des recrutements	2 ^{ème} trimestre		
		6 – Être attentif aux déroulements de carrière des agents	2 ^{ème} trimestre		
2 Faire reculer les préjugés et stéréotypes	1 Connaissance et compréhension des phénomènes discriminatoires	1 – Sensibilisation des partenaires pour prise de conscience collective		1 ^{er} trimestre	
		2 – Engagement sur PLCD lors des demandes de subventions		1 ^{er} trimestre	
		3 – Sensibilisation des administrés via support de communication		1 ^{er} trimestre	
		4 – Fédérer pour l'organisation d'une manifestation			2 ^{ème} trimestre
3 Réduire les inégalités et permettre d'obtenir réparation	1 Prévenir et lutter contre les processus discriminatoires	1 – Maintien du transport des personnes à mobilité réduite	2 ^{ème} trimestre		
		2 – Développement de l'accessibilité aux structures	<i>Calendrier programme Ad'AP déjà en cours de réalisation</i>		
		3 – Mise en oeuvre d'une procédure pour l'accueil des gens du voyage		2 ^{ème} trimestre	
		4 – Soutien de l'accueil d'enfant mineurs porteurs de handicap	3 ^{ème} trimestre		
	2 Connaissance des droits et soutien aux victimes	1 – Accueil et accompagnement des publics discriminés		1 ^{er} trimestre	
		2 – Mise à disposition d'un document regroupant les coordonnées d'intervenants pour les recours en matière de discriminations		1 ^{er} trimestre	