

FICHE REPERE :

Politique de la ville et prévention des discriminations

En mai 2022, l'accompagnement de l'IREV auprès des professionnels en charge de la Politique de la ville au sein de la Communauté d'agglomération de la Porte du Hainaut (CAPH) a permis d'initier un cycle de qualification pour mieux prendre en compte la prévention des discriminations dans les projets politique de la ville. Ce cycle a été également proposé plus aux acteurs publics régionaux dans le cadre d'[une journée de qualification « intégrer la prévention des discriminations dans les projets politique de la ville »](#). Cette fiche repère est issue de ce cycle.

Sommaire

Un diagnostic préoccupant dans les quartiers prioritaires.....	2
Qu'est-ce qu'un projet qui intègre la prévention des discriminations ?	3
Rappel du cadre de référence du CGET de 2014	3
Comment intégrer la prévention des discriminations dans un projet politique de la ville ?	3
L'approche intégrée	3
L'approche spécifique.....	4
L'approche transversale.....	4

1 Un diagnostic préoccupant dans les quartiers prioritaires

Selon le l'Eurobaromètre de 2019, **la couleur de peau (80%)** et **l'origine ethnique (74%)** sont les critères les plus cités parmi les perceptions des discriminations les plus fortes en France.

En outre, le Comité Interministériel à la Ville (CIV) indique qu'en 2019, 52% des habitants des quartiers politique de la ville sont concernés par des comportements discriminatoires liés à **l'origine**

Le lieu de résidence, notamment en QPV, peut contribuer à alimenter ou renforcer les processus de discriminations. C'est en ce sens que la loi LAMY introduit ce critère en 2014. La discrimination selon le lieu de résidence peut être cumulée avec d'autres critères tels que l'origine. Elle peut être alimentée par un certain nombre de préjugés liés à la réputation, aux cumuls des difficultés sociales, aux codes sociaux adaptés, etc.

Exemples :

- Selon les résultats du Centre d'études des politiques économiques de l'université d'Evry, publiés en 2015, le lieu de résidence exerce un effet d'une ampleur comparable à celui du niveau de diplôme : les candidats des villes défavorisés ont 7,3% de chances d'accéder à un entretien, tandis que les chances des candidats des villes favorisées sont de 11,8%¹.

Selon l'Article 1 de la Loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine de 2014 (Loi LAMY) : « la politique de la ville vise à concourir à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la politique d'intégration et à la lutte contre les discriminations dont sont victimes les habitants des quartiers défavorisés. ». De plus, la politique de la ville porte deux ambitions fortes : **la réduction des écarts de développement entre les quartiers défavorisés et leurs unités urbaines ;** et **l'amélioration des conditions de vie de leurs habitants, en luttant notamment contre toute forme de discrimination.**

Les contrats de ville installés par la loi LAMY devaient constituer un levier supplémentaire pour lutter contre les discriminations. En effet, les questions relatives à la lutte contre les discriminations entendaient s'inscrire et s'intégrer dans les contrats de ville, via notamment les plans territoriaux de lutte contre les discriminations (PTLCD). Les programmations annuelles permettant de mobiliser les crédits spécifiques de l'Etat consacrés aux QPV ont permis d'inscrire et de promouvoir des actions ciblées de prévention des discriminations.

¹ P. Petit, E. Duguet et Y. L'Horty, « Discrimination résidentielle et origine ethnique : Une étude expérimentale sur les serveurs en Île-de-France », *Économie & prévision*, 2015/1-2 (n° 206-207), pages 55 à 69, 2015, p.13.

2 Qu'est-ce qu'un projet qui intègre la prévention des discriminations ?

Rappel du cadre de référence du CGET de 2014 :

Le cadre de référence du CGET de 2014² posait quelques jalons pour intégrer la prévention des discriminations aux contrats de ville :

- encourager une approche intégrée (transversale et spécifique) de la lutte contre les discriminations, à travers notamment la formation des acteurs de la Politique de la ville,
- objectiver les inégalités par la production de données sexuées,
- développer un plan d'actions,
- évaluer les actions mises en œuvre.

Le cadre de référence du CGET soulignait également que l'essentiel des discriminations sont systémiques, ce pour quoi l'approche intégrée est dès lors prônée pour les contrer. L'approche intégrée de l'égalité a été entérinée par les Nations Unies lors de sa quatrième Conférence Mondiale à Pékin en 1995 « *la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision afin d'atteindre l'égalité réelle de traitement dans tous les domaines de la vie (logement, éducation, services publics...)* ».

Comment intégrer la prévention des discriminations dans un projet politique de la ville ?

Plusieurs approches sont possibles :

- **L'approche intégrée (ou « mainstreaming »)**

Le terme a été formalisé pour la première fois au niveau mondial lors de la conférence ONU pour les femmes de 1995 à Pékin. D'abord pensé en faveur de l'égalité femmes-hommes, le concept va être élargi dès 1997 par la Commission européenne à d'autres critères de discrimination (handicap, puis origine...). Cette approche consiste de ce fait à ne plus limiter les efforts contre les discriminations à la mise en place de mesures ou actions spécifiques, mais à penser la transversalité, dans un objectif de transformation sociale.

Une approche intégrée pour une collectivité peut se structurer à **deux niveaux** :

Au niveau territorial : Les politiques publiques locales doivent répondre à un objectif d'égalité de traitement et de non-discrimination pour l'ensemble des populations. **Exemple** : Dans le cadre de la mise en place de clauses sociales dans les marchés d'une collectivité pour s'assurer que les soumissionnaires des marchés publics et des bénéficiaires des subventions publiques respectent un cadre de la non-discrimination dans leur politique de recrutement et d'accès aux

² Nouveau cadre de référence de la lutte contre les discriminations au sein de la politique de la ville : les enjeux de la nouvelle contractualisation, CGET en 2014.

services pour les citoyens, cela pourra se traduire par une charte d'engagement mentionnant la mise en œuvre de formations permettant d'élaborer des procédures objectivées.

Au niveau organisationnel : Le pôle ressources humaines de la collectivité doit pouvoir attester de la prise en compte de la prévention des discriminations dans sa politique de recrutement.

Exemple : revoir les dispositifs de recrutement des employés saisonniers dans une perspective non-discriminatoire en les ouvrant à l'ensemble des jeunes, bien au-delà des enfants des salariés de la collectivité. Ce type d'action doit pouvoir se pérenniser et c'est en ce sens qu'elle est intégrée à l'organisation de la collectivité comme employeur.

Au niveau organisationnel comme territorial, les acteurs peuvent mobiliser des approches spécifiques ou transversales.

- **L'approche spécifique ou action positive**

Les **actions spécifiques**, sont des actions :

- Ciblées sur la prévention des discriminations et l'égalité femmes-hommes ;
- Ponctuelles, mais tout autant ambitieuses que les actions transversales ;
- Permettant de lutter contre les stéréotypes liés à l'origine, à l'adresse, au genre... dans le monde du travail, dans l'accès aux soins et au logement, etc. ;
- Visant la transformation des pratiques des institutions.

Par exemple, une collectivité propose chaque année :

- Aux agents d'accueils une formation à l'accueil non discriminant ;
- Aux porteurs de projets politique de la ville une formation à la prévention des discriminations liées à l'adresse et à l'origine.

- **L'approche transversale**

L'approche transversale implique de systématiquement tenir compte de la prévention des discriminations et de l'égalité femmes-hommes dans toutes les thématiques du contrat de ville : éducation, développement économique, transports, aménagement urbain, sports et loisirs...

Concrètement : à chaque étape, sur chaque projet, pour chaque pilier de la politique de la ville, il s'agit de vérifier si l'action aura un impact différent, direct ou indirect selon les groupes. Cela permet de s'assurer qu'elle contribuera à la réduction (et non au maintien ou à l'augmentation) des discriminations.

On oppose souvent approche intégrée et approche spécifique. Or, pour prévenir et lutter localement contre les discriminations, il convient d'articuler les deux approches : une approche intégrée peut de fait s'appuyer sur une approche spécifique pour combler les inégalités majeures. L'approche spécifique se veut complémentaire à l'approche transversale.