



« Intégrer la prévention des discriminations dans les projets  
politique de la ville »

SYNTHÈSE DU CYCLE DE QUALIFICATION

Mai et décembre 2022

## Sommaire

<b>Introduction .....</b>	<b>2</b>
<b>FICHE REPERE 1 : Les discriminations, de quoi parle-t-on ? .....</b>	<b>3</b>
Quelques définitions .....	3
Risques judiciaires et sanctions pénales.....	6
D'où viennent les discriminations ? .....	7
Quelques chiffres clés .....	8
<b>FICHE REPERE 2 : Politique de la ville et prévention des discriminations .....</b>	<b>10</b>
Un diagnostic préoccupant dans les quartiers prioritaires .....	11
Qu'est-ce qu'un projet qui intègre la prévention des discriminations ? .....	11
<b>FICHE REPERE 3 : Grille de questionnements .....</b>	<b>13</b>
Eléments de contexte et de présentation .....	13
Exemple de grille coconstruite et expérimentée par deux EPCI .....	14

## Introduction

Depuis 2021, l'IREV propose aux territoires des accompagnements individualisés sur les démarches locales de prévention des discriminations. Ces accompagnements ont permis l'émergence et l'expérimentation d'outils tels qu'une enquête de perception des discriminations dans le logement, ou encore une proposition d'un référentiel d'évaluation de l'axe « lutte contre les discriminations » dans les contrats de ville.

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 intitulé « Intégrer la prévention des discriminations dans les projets Politique de la ville ». Ce temps a permis la co-construction d'une grille de questionnements visant à orienter les services instructeurs, mais également les porteurs de projet(s). En décembre 2022, l'IREV a proposé une journée de qualification pour l'ensemble des acteurs des Hauts-de-France visant notamment l'essaimage et l'appropriation de cet outil.

La journée visait deux objectifs :

- Appréhender la prévention des discriminations dans les projets portés à l'échelle des contrats de ville
- S'approprier un cadre méthodologique permettant de guider les phases d'instruction et d'accompagnement.

Ce travail synthétise les principaux enseignements. Trois fiches repères sont ainsi proposées :

- une première fiche proposant un travail de définition,
- une seconde mettant en exergue des repères sur l'intégration de la prévention des discriminations dans les projets politique de la ville,
- et enfin un exemple de grille coconstruite avec les acteurs et expérimentée par deux EPCI dans la dernière.

# FICHE REPERE 1 : Les discriminations, de quoi parle-t-on ?

## 1. Quelques définitions

### ➤ Définitions légales :

**Discrimination directe** : « constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement (d'un motif prohibé), une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable » (Art.1 de la loi du 27 mai 2008). En droit, une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être fondé sur **un critère** défini par la loi (sexe, âge, handicap...) ET relever d'une situation dans **un domaine** visé par la loi ( un emploi, et accès à un bien/un service public ou privé / santé éducation, logement...).

Le Défenseur des droits distingue 26 critères prohibés par la loi :

- L'apparence physique
- L'âge
- L'état de santé
- L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion
- Le sexe
- L'identité de genre
- L'orientation sexuelle
- La grossesse
- Le handicap
- L'origine
- La domiciliation bancaire
- Les opinions politiques
- Les opinions philosophiques
- La situation de famille
- Les caractéristiques génétiques
- Les mœurs
- Le patronyme
- Les activités syndicales
- Le lieu de résidence
- L'appartenance ou non à une ethnie
- La perte d'autonomie
- La capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français
- La particulière vulnérabilité économique
- Le statut de lanceur d'alerte <sup>1</sup>.

<sup>1</sup> [<https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/lanceurs-dalerte>]

- **Discrimination indirecte** : lorsqu'une situation neutre en apparence (disposition, critère pratique, etc.) désavantage particulièrement des personnes d'un groupe par rapport à d'autres. La discrimination dans ce cas de figure n'est pas inégalitaire dans son expression, mais plutôt dans ses conséquences.

➤ **Les discriminations systémiques :**

Ce sont des pratiques, des politiques qui désavantagent certains groupes de personnes en raison de leur appartenance à un groupe social spécifique (sexe, genre, origine, orientation sexuelle, religion, âge, classe sociale...) ; et qui sont enracinées dans les structures et les normes sociales, économiques et politiques. Elles peuvent perpétuer des inégalités sur la base de l'origine, du genre, de l'orientation sexuelle, de l'âge, de la religion, du handicap, de la classe sociale et d'autres facteurs.

Les discriminations systémiques ne sont pas seulement le résultat des actions individuelles mais aussi des systèmes et des institutions qui produisent et reproduisent des inégalités. Les discriminations systémiques peuvent affecter différents aspects de la vie quotidienne et perpétuer des inégalités au sein de la société.

**Exemples :**

- Les situations de discriminations révèlent très souvent la mobilisation de plusieurs critères prohibés (genre, appartenance religieuse, lieu de résidence...). Le testing réalisé fin 2021 sur le territoire de la Métropole Européenne de Lille concernant l'accès à l'emploi dans un domaine professionnel, montre que les discriminations selon l'origine existent pour les candidats masculins, et plus fortement pour ceux qui résident dans des quartiers prioritaires. Les femmes d'origine maghrébines sont quant à elles victimes de discrimination selon l'origine, quel que soit leur quartier de résidence. La prime à l'embauche pour les habitants des quartiers, associée aux « emplois francs », ne bénéficie pas aux candidats d'origine maghrébine<sup>2</sup>.
- Les inégalités salariales entre les femmes et les hommes révèlent des discriminations fondées sur le critère du sexe. Selon l'INSEE, en 2021, à emploi égal, le revenu salarial moyen des femmes est inférieur de 24% à celui des hommes dans le secteur privé<sup>3</sup>.

• **La discrimination « légale »**

Il est à noter **que tout traitement différencié ne constitue pas une discrimination au sens juridique**. En effet, certaines différences de traitement sont prévues par la loi.

<sup>2</sup> Discriminations dans l'accès à l'emploi : les effets croisés du genre, de l'origine et de l'adresse, [Rapport Melodi, 2022](#)

<sup>3</sup> [Inégalités salariales femmes/hommes, INSEE.](#)

**Exemple :** certains concours de la fonction publique sont accessibles exclusivement aux personnes de nationalité française.

- **La discrimination positive**

La discrimination positive est un concept qui provient des Etats-Unis. « **L'affirmative action** » est née dans les années 60 en faveur de populations victimes d'un lourd passé d'injustices et de discriminations. Selon la définition établie par **G. Calvès**, la discrimination positive est un « *Programme obligatoire de distribution préférentielle d'un bien ou d'une prestation aux membres d'une minorité ou d'un groupe social défavorisé en vue de compenser l'inégalité sociale* »<sup>4</sup>. En effet, la discrimination peut devenir positive quand elle exprime une volonté de corriger et de compenser des inégalités manifestes dont pâtit une population particulière. On peut alors définir la discrimination positive comme **l'ensemble des mesures destinées à permettre le rattrapage de certaines inégalités en favorisant un groupe par rapport aux autres.**

La discrimination positive repose donc sur une conception de la justice qui privilégie l'équité sur la stricte égalité de traitement. Son objectif affiché est de rétablir une égalité, c'est ce que tentent notamment les politiques d'égalité des chances. La volonté de contrer certaines formes d'inégalités socio-économiques entraîne la mise en œuvre de dispositions ou de mesures « compensatoires ».

- **Les agissements discriminatoires en droit du travail**

**Art. 1 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 :** « Tout agissement lié à un motif prohibé, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant », est considéré comme un agissement discriminatoire.

## 2. Risques judiciaires et sanctions pénales

Selon l'article 225-1 du Code pénal, la discrimination constitue un délit. L'auteur d'une discrimination encourt 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende. Ces peines peuvent être alourdies si l'auteur de la discrimination est un agent public ou le responsable d'un lieu accueillant du public. Dans ce cas, les peines peuvent aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende.

A noter que ces sanctions concernent tous les citoyens mais aussi les personnes morales et les personnes exerçant ou souhaitant exercer des mandats électoraux.

Si le recours au droit est essentiel pour dissuader et protéger les victimes, les différentes acceptions présentées (directes, indirectes, systémiques) peuvent révéler les limites de la sanction judiciaire.

---

<sup>4</sup> [Calvès Gwénaële, « La discrimination positive ». Presses Universitaires de France, « Que sais-je ? », 2008.](#)

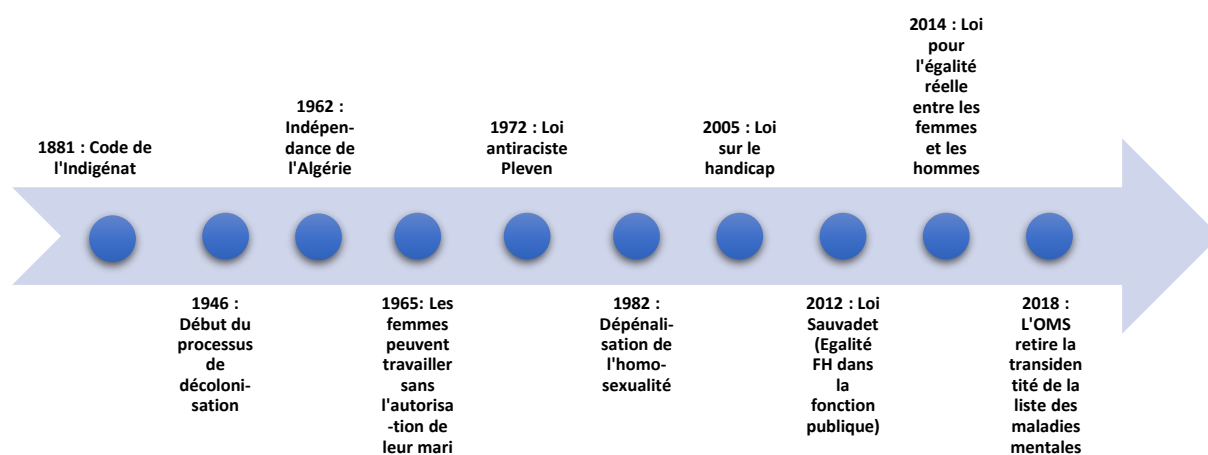
Il est ainsi nécessaire d'intégrer une approche pédagogique aux démarches de prévention des discriminations.

### 3. D'où viennent les discriminations ?

#### ➤ Des différences ancrées dans l'histoire

En France, l'histoire du droit de la non-discrimination est singulière. Depuis la Loi du 1er juillet 1972 relative à la lutte contre le racisme, qui a réprimé les discriminations fondées sur l'origine ou l'appartenance à une ethnie, une nation, une race ou une religion, la liste de ces critères n'a cessé de croître. L'Union Européenne fournit une colonne vertébrale au droit de la non-discrimination via l'adoption, notamment, des directives « Race » et « Emploi » de 2000. Ensemble, elles listent huit critères prohibés de discrimination (race, sexe, orientation sexuelle, convictions, origine ethnique, handicap, religion, âge). A partir de cette date, la liste des critères prohibés de discrimination évolue. Le droit français compte ainsi aujourd'hui 25 critères prohibés par la loi, et mentionnés précédemment.

Ci-dessous une frise chronologique illustrative de l'intégration du droit de la non-discrimination en France :

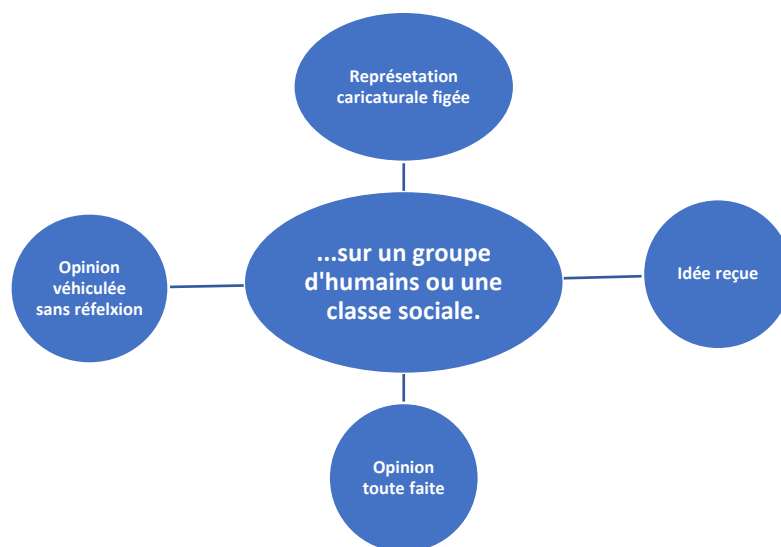


Les discriminations se nourrissent des stéréotypes et des préjugés sur les groupes sociaux.

#### ➤ Des stéréotypes

Le concept de stéréotype décrit **une croyance socialement partagée** concernant les caractéristiques communes attribuées à un groupe social. **Les stéréotypes ne concernent ni un individu particulier, ni un objet social, mais un groupe social.**

- **Comment fonctionnent-ils ?**



- **Des préjugés**

Opinion préconçue, socialement apprise, partagée par les membres d'un groupe, et susceptible d'être favorable ou défavorable à la catégorie visée. Attitude négative, défavorable, voire hostile, et chargée d'affectivité, à l'égard d'individus assignés à une catégorie définie. Ils résultent ainsi d'un même processus de catégorisation et de classification de l'humanité.

- **Comment fonctionnent-ils ?**

Ils s'appuient sur des éléments subjectifs, souvent liés à des représentations stéréotypées, et croisent des données objectives telles que le physique, l'âge, le statut social, la religion, l'origine, etc. Ils se nourrissent des stéréotypes.

#### **4. Quelques chiffres clés**



➤ **Dans le domaine du logement :**

- Selon le Défenseur des droits, en 2019, près de 40% de personnes à couleur de peau noire ont déclaré avoir fait l'expérience d'une discrimination dans l'accès au logement.
- Selon les résultats d'une opération de *testing* publiés en mars 2023 sur les demandes de logement social, et réalisée à l'initiative du Réseau RéEI, avec le soutien de la Fondation Abbé Pierre, 23,5% des guichets formulent des réponses différenciées à des demandes équivalentes" : une partie oriente mal la candidate présumée d'origine africaine, d'autres accompagnent plus intensément la candidate présumée d'origine française ; et quelques-uns ajoutent des informations démotivantes pour la candidate présumée d'origine africaine<sup>5</sup>.

➤ **Dans le domaine de l'éducation :**

- Un candidat d'origine maghrébine demandant des renseignements sur les cursus et les modalités d'inscription d'un master, aura 12% de chances en moins de recevoir une réponse, par rapport à un candidat d'origine française, selon une étude du CNRS en 2022 sur les Discriminations dans l'accès aux masters. Ce constat se trouve confirmé dans une étude menée par l'Observatoire National des Discriminations et de l'Égalité dans l'Enseignement Supérieur (ONDES) sur les effets du genre et de l'origine dans l'accès aux formations de niveau master ; une étude publiée en mars 2023 révélant que les candidats aux noms à consonnance maghrébine ont 12,3% moins de chances d'obtenir une réponse à une simple demande d'information, que ceux dont les noms ont une consonnance française.

➤ **Le domaine de l'emploi est sans doute le plus marqué par les discriminations :**

- Selon le 13<sup>ème</sup> baromètre du Défenseur des droits sur la perception des discriminations dans l'emploi paru en 2020, quatre personnes actives sur dix déclarent avoir été confrontées à des propos ou comportements stigmatisants dans le cadre de leur travail.
- Des constats qui font écho au 15<sup>ème</sup> baromètre<sup>6</sup> paru en 2022, notamment en ce qui concerne le secteur des services à la personne. Les critères de discrimination les plus cités par les salariées de ce secteur sont :
  - L'apparence physique : 32 % de celles ayant déclaré une discrimination ou un harcèlement discriminatoire, contre 22 % pour la population active globale,

---

<sup>5</sup> [Enregistrement de la demande de logement social : un testing montre des inégalités.](#)

<sup>6</sup> [Services à la personne : le 15<sup>ème</sup> baromètre du Défenseur des Droits sur la perception des discriminations dans l'emploi.](#)

- L'âge : 22 %,
- La situation familiale : 21%,
- L'origine ou la couleur de peau : près d'une salariée sur deux déclare une discrimination ou un harcèlement discriminatoire lié au fait d'être née à l'étranger,
- Le fait d'être une femme : 24 %.
- La précarité économique : 11%.

## FICHE REPERE 2 : Politique de la ville et prévention des discriminations

### 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%<sup>7</sup>.

**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.

---

<sup>7</sup> P. Petit, E. Duguët 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 2014<sup>8</sup> 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 de 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 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.

---

<sup>8</sup> 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

**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.**

## FICHE REPERE 3 : Grille de questionnements

### 1. Eléments de contexte et de présentation

La Communauté d'agglomération de La Porte du Hainaut (CAPH) et l'Etat local ont choisi d'investir la thématique de la lutte contre les discriminations avec l'appui de l'IREV en juin 2021. La première étape était d'accompagner la montée en compétences des acteurs. En octobre 2021, un plan de formation pour les élus, professionnels de politique de la ville, les porteurs de projet et des habitants a été élaboré. Les actions de qualification des professionnels se sont mises en œuvre en mai et juin et 2022 en deux temps :

- Un premier cycle à destination des professionnels intercommunaux et communaux de la politique de la ville en mai 2022 ;
- Un second cycle à destination des professionnels de centre sociaux et maisons de quartiers.

Le premier cycle a permis d'outiller les participants pour pouvoir eux-mêmes sensibiliser les porteurs de projet, leurs collègues, leurs élus. Il s'agissait du premier niveau de sensibilisation. Le cycle a permis aux participants d'avoir la capacité de répondre aux objections formulées afin de contrer les différentes formes de résistances sur la thématique. Plus concrètement ce premier cycle a permis la co-construction d'une grille d'analyse des projets Politique de la ville à l'instar des grilles de cotations élaborées dans le cadre de l'égalité femmes-hommes. Cette grille a été partagée et expérimentée par le territoire de la Communauté Urbaine de Dunkerque et de la CAPH.

**Cette grille proposée dans la fiche repère 3 n'a pas vocation à être prescriptive. Elle vise avant tout à guider les professionnels pour se poser des questions clés, cerner les points de vigilance et les éléments indispensables. Elle peut être adaptée à chaque territoire. Elle vise à outiller et guider les échanges à la fois des instructeurs et des porteurs de projets.**

La grille s'articule autour de plusieurs items :

- Objectifs
- Critères
- Diagnostic
- Public cible
- Les équipes et partenaires
- Mise en œuvre de l'action
- Evaluation.

## 2. Grille expérimentée par deux EPCI à la suite du cycle de qualification

INTITULE DE L'ACTION			
PORTEUR			
	Grille de questionnements visant à apprécier la prise en compte des <b>discriminations</b> (dont <b>l'égalité femmes-hommes</b> ) dans les actions financées par la politique de la ville	OU I	NO N
<b>Les objectifs de l'action :</b>			
<b>1</b>	Le projet a-t-il pour objectif principal la réduction ou la prévention des discriminations et/ou des inégalités de genre ?		
<b>2</b>	Votre projet contribue-t-il de manière indirecte à réduire ou prévenir les discriminations et/ou les inégalités de genre ?		
<i>Si oui à une des questions, expliquez :</i>			
<b>Votre projet porte-t-il sur les critères de discriminations suivants :</b> (Liste des 25 critères officiels : <a href="https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations">https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/institution/competences/lutte-contre-discriminations</a> )			
<b>3</b>	Sexe (Egalité femmes-hommes)		
<b>4</b>	Origine (lieu de résidence, nationalité, patronyme, capacité à parler une autre langue que le français, religion)		
<b>5</b>	Etat de santé (handicap, état de santé, âge, état de dépendance)		
<b>6</b>	Précarité économique (domiciliation bancaire, particulière vulnérabilité économique)		
<b>7</b>	Orientation sexuelle / Identité de genre (discrimination ciblée sur les LGBTQIA+)		
<b>8</b>	Autre (précisez) : .....		
<b>Le diagnostic :</b>			
<b>9</b>	La réalisation de mon projet s'appuie sur un diagnostic permettant de relever des inégalités ou une situation discriminante ?		
<i>Si oui, s'appuie-t-on sur :</i>			
<b>10</b>	Des données quantitatives (statistiques, données chiffres, études, etc.)		
<i>Si oui, précisez :</i>			
<b>11</b>	Des données qualitatives (paroles et recueil d'expériences d'acteurs, professionnels, habitants)		
<i>Si oui, précisez :</i>			
<b>Les équipes et les partenaires :</b>			

<b>12</b>	Existe-t-il une expertise en interne dans votre structure sur les questions des discriminations ?		
<i>Si oui, quelles compétences ou sur quelles thématiques (exemple : égalité femme homme, discrimination dans l'attribution de logement, etc.) ?</i>			
<b>13</b>	Avez-vous fait appel à des prestataires extérieurs, spécialistes ou experts de la thématique ou du domaine d'intervention ?		
<i>Si oui, lesquels ?</i>			
<b>14</b>	Est-ce que les équipes du projet (acteurs mobilisés) ont été sensibilisées / formées sur la prévention des discriminations ?		
<i>Si oui, sur quels sujets (exemple : égalité femme homme, discrimination dans l'attribution de logement, etc.) et par quel organisme de formation ?</i>			
<b><u>Le public cible :</u></b>			
<b>15</b>	Le public cible est-il déjà identifié ?		
S'agit-il :			
<b>16</b>	Des publics potentiellement victimes de discriminations ?		
<i>Si oui, précisez :</i>			
<b>17</b>	Des acteurs / professionnels ?		
<i>Si oui, précisez :</i>			
<b><u>La mise en place de l'action :</u></b>			
La mobilisation du public cible			
<b>18</b>	Mobilisez-vous des relais sur le territoire pour aller chercher le public cible de votre action ?		
<i>Si oui, lesquels ?</i>			
<b>19</b>	Mobilisez-vous une approche « d'aller-vers » vos publics cibles ?		
<i>Si oui, de quelle manière ?</i>			
Les conditions matérielles d'accessibilité à l'action			
<b>20</b>	Existe-t-il des freins particuliers à la participation du public cible de l'action ?		
<i>Si oui, lesquels ?</i>			



<i>Que mettez-vous en place dans le cadre de votre action pour tenter d'y remédier ?</i>			
La communication autour de l'action			
<b>21</b>	La communication autour du projet prend-t-elle en compte les préjugés, les stéréotypes, la diversité (de genre, sociale, handicap etc.) ?		
<i>Si oui, de quelle manière ?</i>			
<b>22</b>	Ma communication est-elle accessible à mon public cible ?		
<i>Si oui, de quelle manière ? (Exemple : version papier et numérique, version "Facile à lire et à comprendre FALC", etc.)</i>			
<b><u>L'évaluation de l'action :</u></b>			
<b>23</b>	Est-ce que vous avez prévu d'évaluer l'impact sur le public cible et/ou les pratiques des acteurs et professionnels ?		
<i>Si oui, de quelle manière ? (Précisez vos indicateurs) Exemple : l'évolution des connaissances/pratiques sur la prévention des discriminations avant et après l'action</i>			

Document complété par :

Rôle dans la structure :

Visa de la personne en charge du projet

Visa du responsable de la structure