

Venez échanger pour l'égalité et la lutte contre les discriminations

SAMEDI 30 JANVIER 9^H-14^H À NANTES

**NANTES
& CO JOUONS
COLLECTIF**

Synthèse

de la rencontre pour l'égalité et la lutte

contre les discriminations

du 30 janvier 2016

LE CADRE DE LA RENCONTRE

Face à un contexte particulier, depuis les attentats de janvier 2015, la Ville de Nantes a souhaité réunir pour la première fois, les conseils consultatifs nantais sur la question de la lutte contre les discriminations. La Ville de Nantes sait la nécessité d'agir contre toutes formes de discriminations. De ce fait, elle porte depuis longtemps une politique publique de lutte contre les discriminations qui s'est traduite par la mise en place d'un plan d'actions, tant dans sa dimension interne (agir au sein de la collectivité) que sa dimension externe (agir sur l'ensemble des politiques publiques et sur le territoire).

Afin que cette démarche se construise sur le long terme et soit partagée, la Ville de Nantes a réuni l'ensemble de ses conseils de dialogue citoyen pour la première fois sur ce sujet. Il s'agissait de croiser les regards, s'appuyer sur le vécu et l'expérience des personnes, créer les passerelles entre différents acteurs. L'objectif: imaginer ensemble des propositions, co-construire et ainsi progresser de manière concrète et réelle sur la lutte contre toutes formes de discriminations.

Cette rencontre des conseils s'est inscrite dans une dynamique de dialogue entre la Ville et des citoyens nantais déjà à l'œuvre: depuis janvier 2015, la Ville de Nantes accompagne un collectif d'habitants et d'associations sur la problématique de la lutte contre les discriminations. Ce groupe citoyen a ciblé son travail sur le parcours des publics discriminés, la valorisation du vécu et de la parole des première-es concerné-es et la mise en visibilité des discriminations. Cette démarche et la dynamique enclenchée ont permis d'esquisser des pistes de travail et des sujets de réflexion qui ont contribué à penser le contenu de la rencontre du 30 janvier 2016.

LES PARTICIPANTS

Cette matinée d'échanges et de collaboration autour de la politique publique de lutte contre les discriminations a réuni une grande diversité de participants : des membres, du conseil nantais pour la citoyenneté des étrangers, du conseil nantais pour l'accessibilité universelle, du conseil égalité femmes-hommes et du conseil nantais de la jeunesse, mais aussi les réseaux associatifs associés, lesbiennes, gays, bisexuels et transgenres (LGBT), gens du voyage, les associations de lutte contre les discriminations, d'éducation populaire, associations de quartier... Environ une centaine de personnes étaient présentes à cette rencontre.

PROGRAMME - DÉROULÉ DE LA MATINÉE

La matinée s'est déroulée en trois temps.

1/ Temps introductif sur les discriminations

Après un temps d'ouverture en plénière, présidé par Johanna Rolland, maire de Nantes, un échange questions-réponses s'est engagé entre les élus, les représentants des directions municipales et les participants, permettant notamment de rappeler le cadre socio-historique et juridique de la lutte contre les discriminations et de présenter les grands axes de la politique publique de la collectivité.

2/ Travail collectif en ateliers (répartition en sous-groupes)

A la suite, cinq ateliers en mode co-production ont été proposés aux participants et mis en œuvre, avec la participation active des personnes présentes :

- l'atelier 1 : signaler les discriminations
- l'atelier 2 : repérer les discriminations à Nantes
- l'atelier 3 : se mobiliser pour l'emploi
- l'atelier 4 : argumenter et convaincre
- l'atelier 5 : pouvoir agir ensemble

Les ateliers étaient animés par l'équipe de la mission Égalité de la Ville de Nantes, qui regroupe en son sein, plusieurs entités: la mission intégration et lutte contre les discriminations, la mission gens du voyage, la mission accessibilité- handicap, la mission égalité femmes- hommes et LGBT et avec l'appui de la mission dialogue citoyen et du prestataire accompagnant la démarche.

3/ Restitution des travaux et priorisation (en grand groupe)

Une restitution en assemblée plénière a permis de présenter la synthèse des débats et les principales préconisations de chaque atelier. Ensuite, il a été demandé aux participants de faire un exercice de priorisation de ces préconisations en rajoutant des gommettes rouges ●. Les participants ont pu continuer à échanger, lors d'un apéritif - déjeuner qui a clôturé la matinée.



LES ATELIERS

ATELIER 1 « SIGNALER LES DISCRIMINATIONS »

Objectifs de l'atelier

- comprendre et interroger l'intérêt des applications/fonctions numériques comme outil de signalement et de traitement en direct des situations de discriminations et d'actes incitant à la haine (racisme, sexisme, homophobie...).
- interroger la pertinence, imaginer et construire ensemble les conditions de réussite.

Déroulé de l'atelier

L'atelier s'est divisé en plusieurs parties :

- un échange collectif autour de la plus-value que peut avoir une application, une fonction numérique sur le thème des discriminations,
- un travail en sous groupe à partir de fiches présentant 4 applications existantes,
- une restitution des échanges.

1/ Intérêt et plus-value d'une fonction/ application numérique

→ Les atouts :

- l'accessibilité,
- la rapidité du signalement,
- la possibilité de réaliser des statistiques pour les pouvoirs publics, ou toute autre structure,
- la géolocalisation des faits.

→ Les limites et interrogations :

- la fracture numérique et économique pouvant concerner certains types de publics et freiner ainsi l'usage d'une fonction/application numérique,
- la non accessibilité aux personnes malvoyantes et étrangères,
- le type de modalités et moyens de traitement des informations envoyées via l'application (comment sont hiérarchisés et vérifiés les faits et demandes),
- le délai de réponse (moyens mis en place pour assurer une réactivité et efficacité),
- la protection des données (pour éviter les problèmes de piratage et d'usurpation d'identité),

- la possibilité de délation,
- la réelle efficacité d'une application sur cet objet.

2/ Pertinence et faisabilité

Quatre fiches d'applications existantes ont été soumises aux participants afin de recenser collectivement les idées fortes à garder, à jeter ou à créer et interroger ainsi la pertinence en terme de forme et de fond d'une potentielle fonction/application numérique pour lutter contre les discriminations et actes de haine.

Les exemples d'application concernaient «Nantes dans ma poche» (application créée par la ville de Nantes pour faciliter la vie quotidienne des usagers), « APP Elles » (application créée par une nantaise, pour informer et accompagner les victimes et témoins de violences faites aux femmes), l'App' LICRA» (application créée par l'association au niveau national, pour dénoncer et traiter les tags, inscriptions racistes sur l'espace public), l'application du CCIF (pour lutter contre l'islamophobie).

Les éléments existants à garder :

- un volet éducation et information auprès de l'utilisateur
- la possibilité de signalement d'un tag raciste (envoi de la photo et géolocalisation)
- une assistance juridique
- un volet information juridique
- la possibilité de partage des informations entre acteurs
- une saisine détaillée
- la mise en relation avec des professionnels et acteurs pour répondre à une situation d'urgence
- la géolocalisation.

Les éléments à créer et favoriser :

- avoir un retour et un suivi de son signalement ●●
- permettre le pré-enregistrement d'un dépôt de plainte ●
- favoriser une «prise en main» facile
- communiquer et informer sur l'application pour assurer l'utilisation de l'outil par le plus grand nombre de personnes et garantir et conforter ainsi son utilité et sa pertinence.

3/ Préconisations

Globalement, les participants confirment l'utilité d'une telle application pour son caractère informatif et juridique. Le groupe retient la réactivité de réponse à un acte de discrimination et la rapidité du signalement comme principaux avantages que suppose un tel outil.

Par contre, il questionne la pertinence que l'application puisse être un outil, en temps réel, de signalement d'un acte de discrimination et acte de haine (racisme, sexisme, homophobie...). Cette possibilité de «fonction» ne fait pas l'unanimité auprès des participants, certains soulevant un risque de dérives (délation /piratage des données...)

Une fonction/application numérique sur cet objet peut être utile en tant qu'elle est un outil parmi une offre plus globale et non pas la seule réponse. Une application ne remplace pas un contact humain, ne remplace pas la démarche de se rendre à la police pour porter plainte et ne permet pas de répondre à une situation généralisée de discrimination.



ATELIER 2 « REPÉRER LES DISCRIMINATIONS À NANTES »

Chaque sphère de la vie sociale d'une personne peut être déstabilisée par une discrimination : se loger, travailler, faire garder ses enfants, s'inscrire à un sport, etc. Quels sont les espaces, les points sensibles à Nantes ?

Objectifs de l'atelier

- Comprendre les mécanismes de coproduction des discriminations et repérer les différents espaces, lieux, relations qui peuvent les générer.
- Contribuer à la définition de la politique publique.

Déroulé de l'atelier

L'animation de l'atelier s'est basée sur un exercice de cartographie subjective.

A partir d'un plan de la ville de Nantes, il a été demandé aux participants (travail en sous-groupe) :

- d'imaginer ou de faire appel au vécu pour repérer et lister des situations de discrimination, dans les différents espaces de la vie quotidienne (chercher un logement, faire garder ses enfants, aller à un entretien d'embauche, ...).
- de faire des propositions permettant de prévenir ou traiter ces situations de discriminations.

1/ Repérage des situations de discriminations

Dans le cadre du repérage de situations discriminatoires :

- plusieurs domaines ont été cités: l'emploi, le logement, les services publics (préfecture, collectivités locales, Maison Départementale des Personnes Handicapées [MDPH], éducation), l'accès aux biens et services (transports, commerces, santé).
- critères de discriminations souvent cités: liés au genre, à la religion, au handicap, à l'origine.
- publics cités comme faisant l'objet de discriminations: «migrants», «précaires », «gens du voyage», «transgenre».
- la cause souvent perçue de la discrimination : le zèle administratif (la posture, les demandes de justificatifs à produire), le poids des représentations, la barrière de la langue, l'inaccessibilité physique.
- la difficulté à faire reconnaître la situation vécue, subie, à savoir vers qui s'orienter pour pouvoir porter plainte.
- le besoin d'être écouté, entendu par un tiers.

→ Domaine de l'emploi (accès ou maintien à l'emploi)

- la proposition d'un CDD plutôt qu'un CDI à une personne étrangère, par un employeur maraîcher; motif évoqué pour qu'il lui soit plus facile de retourner dans son pays "quand il aura le mal du pays";
- Pôle emploi qui refuse le CV d'une femme d'origine africaine et ayant un bac+5 cherchant à candidater à un emploi d'aide à domicile ou dans le ménage ;
- les difficultés d'accès à l'emploi des gens du voyage ;
- les difficultés d'accès à l'insertion socio-professionnelle en raison de la non maîtrise du français.

→ Domaine du logement

- des bailleurs du parc privé, notamment des agences immobilières, qui refusent l'accès au logement à des personnes en raison de leur origine, de leurs faibles ressources ou d'emplois précaires ;
- dans le cadre d'un entretien pour une demande de logement social, auprès d'un élu d'une commune de l'agglomération nantaise, une femme s'est entendue dire "vous n'avez pas l'air d'appartenir à la

communauté gens du voyage» (explicitant son propos en faisant référence à son apparence vestimentaire). «Ce préjugé a-t-il impacté la décision rendue ? »

- les freins aux projets d'accueil et d'habitat adapté des gens du voyage du fait de l'opposition des riverains, et du fait du plan local d'urbanisme (PLU) qui ne pense pas ces formes d'habitats (non reconnus comme logements) ainsi que l'inertie des collectivités à rendre constructible des terrains sur lesquels vivent des gens du voyage ; des expulsions sans solution proposée aux personnes.

→ **Domaine de l'éducation**

le refus d'inscription au sein d'un collège de Nantes Nord, d'enfants réfugiés précédemment scolarisés dans un autre établissement du département, au motif évoqué du manque de places. (situation résolue après intervention du proviseur de l'établissement d'origine).

→ **Domaine de la santé**

le refus par le personnel de santé de soigner des personnes transgenre, en raison de papiers d'état civil discordant et d'une transphobie du milieu médical.

→ **L'accès aux services publics**

- des démarches administratives complexes et non facilitées par la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) et la Préfecture notamment pour les personnes ne maîtrisant pas la langue française;

- les modalités d'accueil du service des étrangers à la Préfecture (disposition du lieu et délai d'attente, mauvais accueil d'agents; exemple «tant que je travaillerai ici vous n'aurez pas vos papiers").

→ **Domaine de l'accès aux biens et services**

• **Les transports en commun**

- la complexité des pièces justificatives demandées (titre de séjour) aux réfugiés qui leur rend difficile l'accès à la tarification solidaire dans les transports SEMITAN ;

- la perte de gratuité des transports en commun pour les demandeurs d'emploi et les bénéficiaires du RSA par effet de seuil ;

- une trop faible signalétique pour les sièges réservés aux personnes en situation de handicap et un manque de respect de la part de voyageurs peu sensibles (ne laissant pas la place ou la refusant, ayant des comportements agressifs envers les personnes sollicitant légitimement une place réservée); situations repérées dans les transports de la Semitan et Lila.

• **Les commerces**

- le refus d'un commerçant du centre commercial Beaulieu qu'un client paie par chèque ou carte bleue, au motif que la personne a un accent ;

- l'inaccessibilité de la terrasse d'un café près de la gare aux personnes en fauteuil roulant, en raison de l'encombrement du mobilier et de l'absence de cheminement.

- **Les espaces publics**

une accessibilité rendue difficile sur des espaces de cheminement à cause de stationnements gênants et interdits et l'encombrement d'objets non permanent.

2/ Préconisations

→ Pour prévenir les situations de discriminations

- Mettre en place des actions de **formation à destinations des professionnels** ●●●●●●●● (notamment les agents d'accueil du service public et parapublic, les agents travaillant dans le domaine des transports, les commerçants).
- Œuvrer à des temps d'**information et de sensibilisation du grand public dès la petite enfance** et particulièrement dans le champ de l'éducation. ●●●●●●●●●●
- Promouvoir une **communication grand public** et offensive sur la questions des discriminations et du racisme, sexisme... (à l'exemple - sur la forme - de la campagne RATP) ●●
- Assurer la connaissance et le respect du **cadre légal, soutenir des postures non discriminatoires** de la part des agents (employés et bénévoles) et disposer d'un **outil de référence à disposition de tous**.
- **Diffuser des exemples de bonnes pratiques pour ne pas discriminer** (fiches bonnes pratiques pour les commerçants par exemple). ●●
- Faire face à la barrière de la langue : anticiper l'évolution des flux migratoires, faire progresser l'offre de formation en français langue étrangère (FLE), développer l'action des écrivains publics, accompagner à l'accès aux droits.

→ Pour traiter les situations de discriminations

- **Créer et mettre en place un numéro vert téléphonique pour signaler, écouter, orienter** ●●●●● (notamment pour prendre en compte les difficultés des publics à se déplacer à un guichet ou à utiliser un outil numérique).
- **Créer des centres d'accueil "guichets" territorialisés pour écouter, traiter, orienter.**



ATELIER 3 « SE MOBILISER POUR L'EMPLOI »

Objectifs de l'atelier

- Observer les modes de faire de celles et ceux qui postulent à un emploi ou un stage.
- Repérer les points non investis de l'action publique et identifier de nouveaux leviers.

Déroulé de l'atelier

- Animation de l'atelier à partir du «Jeu de la ligne» : chaque participant reçoit un profil de candidat à l'emploi et se place au fond de la salle; chaque profil indiquant les caractéristiques de la personne (nom, prénom, âge, sexe, lieu de résidence, mobilité, diplôme, expérience, qualité, projet, situation professionnelle...). L'entreprise qui embauche est présentée puis spécifie les critères d'embauche. A chaque critère, les participant-es peuvent avancer d'un pas s'il ou elle considère être en adéquation avec le profil recherché ou n'avance pas dans le cas contraire.
- La compréhension (à travers le jeu et le positionnement respectif des participants) et l'analyse des vécus de discriminations, des enjeux de lutte contre les discriminations dans l'emploi.
- La recherche d'actions à mettre en œuvre pour faciliter l'égal accès à l'emploi et aux stages.

1/Freins et enjeux dans l'égal accès à l'emploi

Seulement deux personnes n'ont pas avancé à tous les critères considérant que la charge d'enfants en bas âge serait une difficulté concernant le critère de mobilité. Une des personnes ayant le même profil a tout de même avancé : il s'agissait d'un homme qui n'y voyait pas une contrainte, contrairement aux deux femmes qui l'ont anticipé.

Deux personnes n'ont pas avancé du tout considérant qu'ils n'avaient aucune chance.

Les autres participant-es ont considéré pouvoir oser la candidature malgré des spécificités de leur profil pouvant être «handicapantes» (par exemple le port de tatouages et de piercing). Ces

personnes pouvant être par ailleurs sensibilisé-es à la question des discriminations, ce choix de ne pas s'autocensurer a été affirmé.

- **La sensibilisation des intermédiaires de l'emploi** sur la question du handicap a été jugée comme nécessaire ou encore incomplète. Plusieurs freins ont été soulignés : les préjugés, la peur d'envoyer le demandeur d'emploi au «casse-pipe», le rejet psychologique de la différence, l'anticipation d'une difficulté d'intégration dans les équipes et d'occuper un poste adapté.

- **Le réflexe de vouloir «mettre des gens dans des cases»** a été abordé concernant le cas des réfugiés qui ne disposent que de laissez-passer de trois mois. Cela entraîne des difficultés pour l'obtention d'un emploi mais aussi d'une carte de transport. Les employé-es d'accueil pouvant devenir indéliçats (exemple : «Ce monsieur est un illégal ?»).

- **L'indiscrétion et l'intrusion** sont vécus de la part des personnes transgenre ou en situation de handicap comme une difficulté supplémentaire. Des participant-es ont témoigné de situations où des intermédiaires à l'emploi ou des agents d'accueil les questionnaient sur leur histoire personnelle.

Ce malaise peut rajouter un poids supplémentaire à l'autocensure.

- **La recherche de compétitivité des entreprises et des administrations** a été évoquée comme ne permettant pas aux employeurs de prendre des risques à l'embauche et donc de laisser des chances à des personnes éloignées de l'emploi ou n'ayant pas «le profil adéquat».

- **Le «vide» juridique concernant les personnes transgenre** : bien que l'identité sexuelle soit reconnue comme un critère discriminatoire, les personnes constatent de nombreuses difficultés d'ordre juridique, entraînant des complications administratives qui sont un frein à l'emploi.

- **Le problème de l'équivalence et de la reconnaissance des diplômes étrangers** amène à des situations difficiles pour trouver un travail correspondant à son diplôme (dont une partie des études a parfois été réalisée en France). Une situation qui peut déboucher sur du découragement et de l'incompréhension. «une société se passe de personnes qualifiées qui se maintiennent au RSA plutôt que d'être utiles à la société».

- **La difficulté que rencontrent les mineurs isolés** a été évoquée dont des cas de discriminations dans le domaine de l'éducation et de l'orientation.

- **Une distinction entre la démarche individuelle et collective** a été soulignée. La discrimination que beaucoup vivent à titre individuel, quelque soit le critère, peut et doit amener à une réflexion sur la dimension collective du problème. Comment passer d'un parcours, vécu individuel de cette question, à un combat, une lutte collective à mener.

- **La question de «comment reconnaître une discrimination»** a abouti au rappel de l'inversion de la charge de la preuve et de l'existence de «questions interdites lors d'un entretien d'embauche».

2/ Les préconisations

- Apporter un éclairage sur le cadre juridique du titre de séjour : améliorer la connaissance des agents sur les droits ouverts aux bénéficiaires (permettre l'accès à un emploi et aux services publics).
- Donner la possibilité pour les nantais venus d'ailleurs et diplômés d'obtenir un emploi en lien avec leur formation ou d'avoir accès à des formations ●●●●●
- Former les agents des services publics sur des missions d'accueil et de relation à l'utilisateur sur les préjugés et les discriminations ●●●●●●●●●●
- Conditionner les marchés publics de la Ville de Nantes à des entreprises s'inscrivant dans une démarche responsable et d'égalité de traitement (RSE...) ●●●●●
- Rendre la Mairie de Nantes exemplaire en terme de politique d'embauche de la diversité.

ATELIER 4 « ARGUMENTER ET CONVAINCRE »

Objectifs de l'atelier

Construire et partager collectivement des réponses, des ressources pour ne pas laisser dire ni laisser faire.

Déroulé de l'atelier

L'animation de l'atelier s'est organisée à partir de jeux de rôles :

- des participants volontaires ont joué deux saynètes,
- les autres participants avaient pour rôle de noter et réagir ensuite aux idées, arguments développées lors de ces saynètes,
- puis l'ensemble des participants, à la fin de chaque saynète, travaillait collectivement pour tâcher de repérer les arguments les plus pertinents pour faire face et lutter contre les discriminations.

La première saynète proposée : « Une turque, c'est mieux ! »

Un responsable doit recruter une personne chargée de l'entretien des locaux pour faire face à un surcroît de travail : il annonce à une personne de son équipe qu'il recherche une travailleuse turque parce qu'elles sont « rapides et endurantes ».

La saynète devait être jouée par deux personnes : un-e responsable et une personne de son équipe .

La deuxième saynète proposée «Un service spécial ? »

Une personne dans le bus voit un homme en fauteuil motorisé avec guidon de type petite voiturette s'avancer pour demander au chauffeur de bus de lui descendre la plateforme.

Ce dernier refuse de manière assez agressive argumentant que la direction lui demande d'orienter les personnes avec ce type de machines vers un service spécial. L'homme insiste, disant qu'il a déjà pu utiliser le bus. Le chauffeur le renvoie vers un autre bus en disant "essayez celui-là peut-être qu'il voudra bien..."

La saynète devait être jouée par trois personnes: un chauffeur, un homme en fauteuil et une personne témoin de la scène utilisant le bus.

1/ L'argumentaire (réponses et techniques)

Les deux saynètes présentaient chacune une situation discriminatoire :

- la première se déroulant dans une entreprise (domaine de l'emploi) et présentant deux personnes y travaillant, l'une des deux étant un-e responsable et l'autre personne, ayant un lien de subordination, puisque travaillant sous sa hiérarchie.
- la deuxième concerne la thématique des transports et pose un cadre d'échange entre un chauffeur de bus, un usager en fauteuil roulant demandant l'accès au bus et un deuxième usager, témoin de la scène.

Bien que ces deux saynètes illustraient des situations différentes, par le domaine évoqué, la place et le rôle des personnes, la relation entre elles, l'exercice a permis d'esquisser des techniques (comment argumenter) et des pistes d'argumentaires similaires et complémentaires.

→ Face à un discours porteur de nombreux stéréotypes (exemple : «les femmes turques sont plus rapides et endurantes»):

- interroger et renvoyer la personne vers ses propres représentations ? Sur quoi sont-elles fondées ? Sur quoi reposent -elles ?
- déconstruire les idées préconçues, les stéréotypes,
- tâcher de comprendre la personne (ses besoins, ses peurs...) pour arriver à mieux contre-argumenter: dans l'exemple du souhait exprimé de recruter une femme turque car elle est «rapide et endurante», on peut requestionner le véritable besoin qui au final est celui de recruter une personne efficace, rapide, etc.... et non une femme turque. On peut aussi donner des contre-exemples (Monsieur X qui est rapide et n'est pourtant pas une femme , Madame Y qui est très opérante dans son travail tout en étant pas turque....) pour asseoir et conforter ce contre-argument,
- opposer l'argument des compétences: on recrute une personne sur des compétences (démarche

objective) et pas sur des qualités ou défauts liés à des stéréotypes (analyse subjective, liée à des croyances).

→ Face à des arguments type «la santé financière de l'entreprise est mise en péril», deux argumentaires possibles :

- rappeler que l'entreprise peut être sanctionnée pour ne pas respecter la loi,
- montrer que l'entreprise est aussi gagnante à respecter la loi et à s'engager dans une démarche d'égalité de traitement (image positive de l'entreprise, valorisation d'une démarche type RSE (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise)).

→ Face à l'intention de discriminer :

- rappeler le cadre légal (code du travail, etc.), l'importance de la loi (la discrimination est un délit),
- rappeler et actionner le cadre réglementaire et technique comme dans la saynète 2: il y a obligation de rendre accessible le bus (aspect technique) et de ne pas en refuser l'accès (aspect réglementaire..),
- se protéger derrière la loi, surtout quand la personne est dans une situation de subordination (exemple de la saynète 1) : exprimer le fait qu'elle ne veuille pas s'inscrire dans la co-production d'une discrimination,
- ne pas répondre en argumentant par une autre discrimination.

→ Les «techniques» et moyens qui peuvent faciliter et accompagner la personne dans son argumentaire et lutter contre une situation discriminatoire:

- essayer de créer un climat d'empathie,
- défendre ce que l'on est,
- travailler sur sa posture verbale et non-verbale,
- s'appuyer sur un tiers, un témoin,
- s'entourer de personnes ressources (associations, syndicats...),
- établir des preuves, en utilisant l'écrit, en gardant des traces,
- s'engager dans une réponse collective.

2/ Les préconisations

Pour faciliter la capacité à argumenter et convaincre afin de prévenir et lutter contre les discriminations :

- informer et sensibiliser les citoyennes et citoyens sur la question des discriminations (connaissance du cadre juridique, de la loi, des droits) ●●
- former les citoyennes et citoyens à savoir argumenter (techniques et principes) dans une dimension collective et croisée (ateliers) ●●
- réaliser un support/ un guide «Quoi dire?» ●●●●
- former et engager les entreprises, acteur économiques à lutte contre les discriminations et garantir l'égalité de traitement (guide, charte)
- développer des campagnes de communication (affichage, etc....)
- favoriser la connaissance et s'appuyer sur les réalités et expériences vécues par les personnes
- créer les conditions pour croiser les regards («intersectionnalité des luttes»).



ATELIER 5 « POUVOIR AGIR ENSEMBLE »

Objectifs de l'atelier

- Partager l'expérience du collectif d'habitants et d'associations animé par la Ville de Nantes autour des discriminations.
- Échanger sur les moyens d'agir collectivement et la place de la collectivité.

Déroulé de l'atelier

- témoignage de quatre membres du collectif d'habitants et associations sur leur expérience
- une séquence questions réponses autour du vécu et de l'action du collectif
- échange autour des modes d'actions collectives et du rôle de la ville par rapport à ces dynamiques

1) Témoignage du collectif

Depuis janvier 2015, une douzaine d'habitants et de membres d'associations, venant de divers horizons et réseaux (membres du conseil nantais pour la citoyenneté des étrangers, Association des Paralysés de France, centre LGBT....) , se retrouvent chaque mois dans un collectif de lutte contre les discriminations au côté de la ville de Nantes (la mission intégration et lutte contre les discriminations). Après une phase d'expérimentation de janvier à juin 2015 qui a servi à interroger et dégager des pistes de travail et des préconisations du groupe auprès de la ville et à se former sur le cadre socio-historique et juridique des discriminations, le collectif a confirmé son souhait de poursuivre la démarche mise en œuvre. Le collectif a tout d'abord travaillé sur le parcours des personnes discriminées (schéma qui a été présenté au cours de l'atelier) afin de mettre en lumière les freins et difficultés rencontrés par les publics victimes de discriminations : pour faire reconnaître leur vécu et être accompagné vers et par des acteurs de l'accès au droit. L'objectif du collectif est aussi de favoriser, valoriser la parole et le vécu des premiers-ères concerné-es. **Pour rendre visible les discriminations, le groupe travaille aujourd'hui à recueillir des témoignages auprès des Nantaises et Nantais.**

Il est possible à tout-e habitant-e, association de rejoindre le collectif qui souhaite rester ouvert à toute personne désireuse de participer à la dynamique du groupe.

Extraits/ paroles des membres du collectif qui ont témoigné (Catalina Cristancho, Monica Villarroel, Romain Guédon, Amadou Fall)

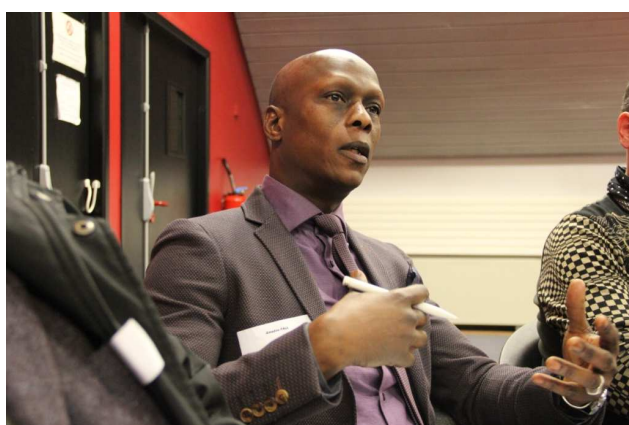
« Dans ce collectif où nous venons tous d'une diversité d'horizons, ce qui fait la richesse du groupe, les discriminations sont traitées de manière universelle. Tout le monde peut y venir. Nous avons travaillé sur le parcours de la personne discriminée et créer un support, pour montrer que la

personne victime va souvent s'autocensurer, ne pas se sentir légitime, ou bien ne pas connaître ses droits. Il faut alors l'aider à raconter son histoire auprès de sa famille, ses amis, son réseau».

«La discrimination nous concerne tous ... Qui n'a pas souffert, ou connu une situation dans son entourage, de discrimination ? Au sein du groupe, nous nous exprimons sans jugement. Nous voulons juste comprendre les mécanismes qui amènent à la discrimination, mieux les cerner. Et ainsi avoir les clés pour agir».

«Nous avons commencé le recueil de témoignages pour sensibiliser les gens et montrer l'écart entre les discriminations vécues et le nombre de recours juridiques. Nous réfléchissons à la valorisation de ces témoignages par une exposition, un rendu vidéo... On se rend compte à travers les témoignages que les victimes ont une vraie méconnaissance des acteurs de terrain».

«La lutte contre les discriminations est un enjeu très fort, il est important de se former, pour bien en parler, il faut pouvoir maîtriser, connaître, expliquer le cadre de la discrimination.... Le groupe est et reste ouvert à tout le monde.... Notre rôle est avant tout d'aider les gens à sortir ce qu'ils ont dans le ventre avant de les mettre en relation avec des professionnels».



2) Échanges

Suite à la présentation du collectif et de son travail autour de la frise «parcours de la personne discriminée», les participants confirment une méconnaissance des acteurs de l'accès au droit, les difficultés du public à s'inscrire dans une démarche pour faire valoir ses droits, pouvoir porter plainte en cas de discrimination, une complexité à saisir le nombre et la typologie des discriminations sur le territoire, le nombre de réclamations et plaintes (méconnaissance et invisibilité des chiffres de la police et de la justice à ce sujet).

L'échange a porté aussi sur le besoin de mieux sensibiliser et communiquer sur les questions de discriminations et de racisme, sexisme..., face au sentiment de banalisation des propos et des faits à ce sujet. Les participants à l'atelier témoignent d'une «dégradation dans le vivre-ensemble», d'un «laisser dire et faire», dans des environnements liés au monde du travail, au transport, à l'école, au loisir...

Enfin, l'échange a porté sur la question du pouvoir d'agir ensemble.

Une réflexion d'abord émise sur la nécessité de fédérer les associations autour de la lutte contre les discriminations, d'appuyer une dynamique de réseau (au-delà des associations et institutions) en facilitant l'interconnaissance et le partage d'expériences entre acteurs, en valorisant et soutenant les actions mises en œuvre. Le groupe a aussi souligné l'importance, en s'appuyant sur le levier humain («une clé importante») de favoriser le partage de récits, de créer les conditions pour laisser la place à une parole informelle, qui se joue en dehors d'un cadre strictement institutionnel, de trouver et créer d'autres formes d'actions et d'engagements.

3) Préconisations

- Pouvoir connaître le cadre juridique des discriminations et repérer les ressources dans l'accès au droit.

- La ville de Nantes doit faciliter le relais et l'orientation des habitant.es de tous les quartiers, vers les associations d'accès au droit, qui disposent de juristes, pour permettre de donner un premier avis et de qualifier ou pas la recevabilité des faits.

- Faciliter l'expression, rendre légitime et valoriser la parole des personnes concernées par les discriminations.

- Mener des actions de sensibilisation et de communication pour lutter contre les discriminations ●

- Mener des actions spécifiques pour éveiller les consciences, ne pas banaliser ●●●●●

- Rendre visible les situations de discriminations par la mise en place de saynètes (les jeunes, tous publics) ●●

- Pour agir ensemble contre les discriminations et favoriser, écouter la parole informelle en cas de discrimination: ●●●●●●

* créer/renforcer le rôle d' ambassadeurs, de relais

* disposer d'espaces dédiés

- Fédérer et soutenir les associations autour de la lutte contre les discriminations et leur donner des moyens supplémentaires.

- Veiller à la pérennité des actions ●●●

TABLEAU RECAPITULATIF DES PRECONISATIONS

Atelier	Préconisations
<p>Atelier 1</p> <p>«Signaler les discriminations»</p>	<p>Confirmation de l'utilité d'une telle application pour son caractère informatif et juridique (information notamment juridique, assistance juridique).</p> <p>Questionnement sur la pertinence que l'application puisse être un outil, en temps réel, de signalement d'un acte de discrimination et acte de haine (racisme, sexisme, homophobie...).</p> <p>Interrogation sur l'efficacité réelle d'une application/fonction numérique sur cet objet.</p> <p><u>Les éléments à créer et favoriser :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - avoir un retour et un suivi de son signalement ●● - permettre le pré-enregistrement d'un dépôt de plainte ●
<p>Atelier 2</p> <p>«Repérer les discriminations à Nantes»</p>	<p style="text-align: center;">→ Pour prévenir les situations de discriminations</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en place des actions de formation à destinations des professionnels ●●●●●●●● (notamment les agents d'accueil du service public et parapublic, les agents travaillant dans le domaine des transports, les commerçants). - Œuvrer à des temps d'information et de sensibilisation du grand public dès la petite enfance et particulièrement dans le champ de l'éducation. ●●●●●●●●●● - Promouvoir une communication grand public et offensive sur la questions des discriminations et du racisme, sexisme...(à l'exemple - sur la forme - de la campagne RATP) ●● - Assurer la connaissance et le respect du cadre légal, soutenir des postures non discriminatoires de la part des agents (employés et bénévoles) et disposer d'un outil de référence à disposition de tous. - Diffuser des exemples de bonnes pratiques pour ne pas discriminer (fiches bonnes pratiques pour les commerçants par exemple). ●● - Faire face à la barrière de la langue : anticiper l'évolution des flux migratoires, faire progresser l'offre de formation en français langue étrangère (FLE), développer l'action des écrivains publics, accompagner à l'accès aux droits.

	<p>→ Pour traiter les situations de discriminations</p> <ul style="list-style-type: none"> - Créer et mettre en place un numéro vert téléphonique pour signaler, écouter, orienter ●●●● (notamment pour prendre en compte les difficultés des publics à se déplacer à un guichet ou à utiliser un outil numérique). - Créer des centres d'accueil "guichets" territorialisés pour écouter, traiter, orienter.
<p>Atelier 3 «Se mobiliser pour l'emploi»</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Apporter un éclairage sur le cadre juridique du titre de séjour : améliorer la connaissance des agents sur les droits ouverts aux bénéficiaires (permettre l'accès à un emploi et aux services publics). - Donner la possibilité pour les nantais venus d'ailleurs et diplômés d'obtenir un emploi en lien avec leur formation ou d'avoir accès à des formations. ●●●●● - Former les agents des services publics sur des missions d'accueil et de relation à l'usager sur les préjugés et les discriminations ●●●●●●●● - Conditionner les marchés publics de la Ville de Nantes à des entreprises s'inscrivant dans une démarche responsable et d'égalité de traitement (RSE...). ●●●●● - Rendre la Mairie de Nantes exemplaire en terme de politique d'embauche de la diversité.
<p>Atelier 4 «Argumenter et convaincre»</p>	<p>Pour faciliter la capacité à argumenter et convaincre afin de prévenir et lutter contre les discriminations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - informer et sensibiliser les citoyennes et citoyens sur la question des discriminations (connaissance du cadre juridique, de la loi, des droits) ●● - former les citoyennes et citoyens à savoir argumenter (techniques et principes) dans une dimension collective et croisée (ateliers) ●● - réaliser un support/ un guide «Quoi dire ?» ●●●●● - former et engager les entreprises, acteur économiques à lutte contre les discriminations et garantir l'égalité de traitement (guide, charte..) - développer des campagnes de communication (affichage, etc....) - favoriser la connaissance et s'appuyer sur les réalités et expériences vécues par les personnes - créer les conditions pour croiser les regards («intersectionnalité des luttes»).

<p>Atelier 5</p> <p>«Pouvoir agir ensemble»</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pouvoir connaître le cadre juridique des discriminations et repérer les ressources dans l'accès au droit. - La ville de Nantes doit faciliter le relais et l'orientation des habitant.es de tous les quartiers, vers les associations d'accès au droit, qui disposent de juristes, pour permettre de donner un premier avis et de qualifier ou pas la recevabilité des faits. - Faciliter l'expression, rendre légitime et valoriser la parole des personnes concernées par les discriminations - Mener des actions de sensibilisation et de communication pour lutter contre les discriminations ● - Mener des actions spécifiques pour éveiller les consciences, ne pas banaliser ●●●●● - Rendre visible les situations de discriminations par la mise en place de saynètes (les jeunes, tous publics)●● - Pour agir ensemble contre les discriminations et favoriser, écouter la parole informelle en cas de discrimination : ●●●●●●● <ul style="list-style-type: none"> * créer/renforcer le rôle d' ambassadeurs, de relais * disposer d'espaces dédiés - Fédérer et soutenir les associations autour de la lutte contre les discriminations et leur donner des moyens supplémentaires - Veiller à la pérennité des actions ●●●
---	---