

# Plan territorial de lutte contre les discriminations

*du contrat de ville de l'agglomération nantaise*

2017-2020

---

## Table des matières

1. Préambule.....	2
2. Objectifs et organisation.....	4
2.1. Objectifs.....	4
2.2. Organisation.....	4
3. Gouvernance et suivi.....	7
3.1. Organe de pilotage.....	7
3.2. Groupe technique de lutte contre les discriminations.....	7
3.3. Méthodologie de mise en œuvre.....	7
4. Cadre des actions de lutte contre les discriminations.....	8
4.1. Axe 1 : Connaître.....	8
4.2. Axe 2 : Communiquer.....	9
4.3. Axe 3 : Former.....	10
4.4. Axe 4 : Agir.....	11
4.5. Axe 5 : Evaluer.....	13
5. Annexes.....	14
5.1. Les cadres de référence.....	14
5.2. Les membres du groupe technique.....	14

## 1. Préambule

---

La réduction des inégalités qui frappent les habitants des quartiers constitue la raison d'être de la politique de la ville et la lutte contre les discriminations son outil incontournable. Axe transversal des contrats de ville 2015/2020, la lutte contre les discriminations se traduit par la mise en place d'un Plan territorial de lutte contre les discriminations (PTLCD) au sein du contrat de ville de l'agglomération nantaise.

Ainsi, selon une enquête d'opinion<sup>1</sup> réalisée en octobre 2015, 35 % des Nantais déclarent penser avoir déjà été au moins une fois l'objet d'une discrimination au cours des 5 dernières années. Cette situation est davantage vécue par certains publics : les personnes de confession musulmane à 65%, les personnes étrangères à 61%, les jeunes de 18 à 24 ans à 45 %, les femmes à 42 % et les résidents des quartiers prioritaires à 41 %. En outre, ces discriminations vécues ont principalement eu lieu dans les transports (39%) et dans le cadre de la recherche d'un emploi (29%), mais aussi à l'école (14%), ou pour accéder à un logement (12%).

Dès alors, il est intéressant de relever que, dans le cas des discriminations dans l'accès à l'emploi, près de 4 victimes de discriminations sur 10 n'ont rien fait, dans la très grande majorité des cas par résignation, où pour près d'un tiers des salariés du privé, par peur des représailles, selon le baromètre du Défenseur des droits de 2014<sup>2</sup>.

Par ailleurs, une enquête<sup>3</sup> portant sur l'accès aux stages des jeunes en lycée professionnel pointe qu'un élève sur trois pense que la discrimination dans la recherche de stage est une réalité et que l'origine des jeunes est pour eux la cause principale (21 % des jeunes d'origine étrangère disent avoir été personnellement victimes de discrimination)

Face à ces constats, Nantes Métropole, l'Etat, les autres signataires du contrat de ville et plus largement l'ensemble des parties prenantes du contrat de ville se sont engagés dans la mise en œuvre d'un plan territorial de lutte contre les discriminations applicable aux quatre piliers fondateurs du contrat de ville :

- Cohésion sociale
- Développement économique, emploi et formation
- Renouvellement urbain, habitat et cadre de vie
- Gouvernance et participation citoyenne

Sur le périmètre couvert par le contrat de ville, on dénombre 15 quartiers prioritaires et 3 quartiers de veille sortant de la géographie prioritaire répartis sur les communes de Nantes/Saint-Herblain (quartier Grand Bellevue), sur Orvault (1 quartier), Saint-Herblain (2 quartiers), Rezé (3 quartiers) et Nantes (11 quartiers).

---

<sup>1</sup>Enquête d'opinion de l'institut CSA «*Les Nantais et la xénophobie, le racisme et les discriminations* » réalisée en octobre 2015 auprès de la population nantaise.

<sup>2</sup>« *7ème Baromètre sur la perception des discriminations au travail* », DDD – OIT - IFOP, janvier 2014

<sup>3</sup>Enquête Tissé Métisse – Université de Nantes « *Les discriminations dans l'accès au stage des jeunes en lycée professionnels* ».

Afin de renverser le décrochage de ces quartiers, tous les acteurs publics et privés susceptibles de contribuer à faire reculer les discriminations dont sont victimes les habitants, s'unissent pour mutualiser leurs moyens dans le cadre d'une démarche concertée et contractualisée. Le présent PTLCD concrétise cette démarche.

D'ores et déjà, à l'échelle de la métropole, ont été engagées une réflexion et des actions relatives à la prévention et à la lutte contre les discriminations. Les partenaires institutionnels (Etat, région, villes...) ont financé des actions de prévention et de lutte contre les discriminations notamment dans les domaines de l'emploi et du logement. Le diagnostic réalisé en 2014<sup>4</sup> a permis de donner une lecture critique de ces actions. Ainsi, la forte mobilisation autour de ce diagnostic a montré le dynamisme local et les volontés d'avancer autour des questions de lutte contre les discriminations. Néanmoins, en dehors du domaine de l'emploi où la lutte contre les discriminations est bien prise en compte sur le territoire, les constats sont communs sur chacune des autres thématiques (éducation, logement, accès aux services, accompagnement des victimes) :

- Des acteurs inégalement formés ;
- Des professionnels ressources souvent isolés malgré l'enjeu de l'engagement institutionnel ;
- Un thème qui, parce que traité en transversal, devient un sous-thème ;
- Un brouillage des référentiels (lutte contre les discriminations, diversité, égalité des chances, égalité des droits) ;
- Des discriminations parfois sous-estimées du fait du faible nombre de plaintes ;
- Une quasi absence de communication sur les actions menées ;
- Un accompagnement des victimes mal identifié et peu structuré.

Outre la « photographie » des acteurs et des actions réalisées, ce diagnostic a abouti à une série de 6 préconisations :

1. La signature d'engagements écrits (charte, convention...)
2. Un répertoire actualisé des acteurs
3. Une réunion plénière des acteurs une fois par an
4. L'organisation de formations interservices et inter-institutions
5. La création de postes de référents formés
6. La communication sur les discriminations

La conception et la mise en œuvre du PTLCD s'inscrivent dans cette dynamique de mobilisation des acteurs.

---

<sup>4</sup>Diagnostic territoriale stratégique court : « Les actions de lutte contre les discriminations dans l'agglomération nantaises », ACSE / DRJSCS Pays de la Loire, 2013-2014.

## 2. Objectifs et organisation

### 2.1. Objectifs

Le présent Plan territorial de lutte contre les discriminations (PTLCD) a vocation à exprimer la volonté de tous les acteurs de travailler ensemble en réseau : institutions, collectivités territoriales, associations, et au terme de l'année 2017, les habitants au travers des conseils citoyens. Annexé au contrat de ville, il est transverse aux piliers fondateurs de la politique de la ville.

Ce plan répond à **3 enjeux principaux** :

- Porter politiquement la lutte contre les discriminations
- Faire connaître l'engagement des acteurs mobilisés
- Piloter et coordonner les actions de lutte contre les discriminations

Il fixe **3 objectifs stratégiques** :

- La lutte contre les causes systémiques des discriminations

L'enjeu de la présentation des discriminations systémiques réside fondamentalement dans la possibilité de les révéler et de les faire appréhender socialement, politiquement, et à l'échelle de la société, comme ce qu'elles sont, c'est-à-dire à la fois un système et les effets d'un système. Dès lors, l'approche systémique des discriminations dans un contexte donné (l'emploi, l'éducation, le logement...) consiste à aborder l'ensemble des phénomènes discriminatoires comme étant le produit d'un système macro-socio-économique global.

- Le changement des représentations qui contribuent aux discriminations

Les représentations (ou stéréotypes) sont des éléments de tout un système qui produit les inégalités et servent parfois de justification à des pratiques de discrimination. Les stéréotypes ont également un effet psychologique sur la perception et la construction de soi. Les personnes visées par des stéréotypes y sont exposées et les intériorisent tout au long de leur socialisation.

- La prise en compte des publics confrontés aux discriminations

Agir en direction des personnes discriminées est un levier important de la lutte contre les discriminations. Si la discrimination a un impact négatif sur les organisations qui la pratiquent, elle atteint aussi et surtout les personnes qui la subissent, bien que ces dernières ne fassent que rarement valoir leurs droits. Il est dès lors primordial d'intervenir autant auprès des publics confrontés aux discriminations qu'auprès des acteurs en capacité d'accompagner ces publics.

Enfin, tout en rappelant qu'il existe à ce jour 23 critères de discriminations et que ce PTLCD a pour ambition de lutter *in fine* contre toutes les formes de discrimination, quels qu'en soient le ou les critères invoqués, le plan met l'accent sur **4 critères de discriminations**, :

- l'origine réelle ou supposée,
- le lieu de résidence,

- le sexe,
- l'âge.

## 2.2. Organisation

Pour répondre aux enjeux et atteindre les objectifs fixés par ce plan territorial de lutte contre les discriminations, les actions sont définies et organisées dans une logique de progrès, autour de 5 axes d'actions :

- **Axe 1 : Connaître**  
Pour faire reculer les discriminations, il faut savoir de quoi l'on parle : être capable de les repérer, de les qualifier, pour mieux les adresser et les traiter.
- **Axe 2 : Communiquer**  
Accompagner les acteurs de terrain dans leur mobilisation à lutter contre les discriminations n'est possible qu'en rendant visible l'engagement, la volonté politique et la détermination des responsables publics à lutter contre les discriminations que subissent les habitants des quartiers prioritaires de la politique de la ville.
- **Axe 3 : Former**  
Sensibiliser et former les acteurs territoriaux à la connaissance et à la compréhension de la notion de discrimination, doit permettre à ces acteurs d'identifier les situations de discrimination, de déterminer leur dimension directe, indirecte et systémique et d'endiguer, par leur action, les phénomènes discriminatoires. En possédant un langage commun sur les discriminations et une compréhension commune de ce qui les produit, ils peuvent agir ensemble pour les faire reculer.
- **Axe 4 : Agir**  
Ce plan d'actions est transverse aux piliers fondateurs du contrat de Ville. Dans la perspective d'une mobilisation efficace des moyens disponibles et d'une bonne coordination des acteurs mobilisés, ce plan s'attache prioritairement à 5 thèmes pour lesquels il définit des champs d'actions précis :

### 1. *La jeunesse et l'éducation*

Lutter contre les plafonds de verre qui existent et favoriser l'égalité des chances dans l'orientation des jeunes, notamment en permettant un accès égalitaire aux stages, ouvrira aux jeunes des QPV de nouvelles possibilités dans le choix de leur futur métier.

### 2. *L'emploi*

Mobiliser les acteurs économiques et sociaux en s'appuyant sur l'exemplarité des employeurs publics et institutionnels.

Accompagner les intermédiaires de l'emploi, et plus largement tous les employeurs publics et privés, à s'engager dans des actions de lutte contre les discriminations, avec en perspective, l'obtention des labels diversité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la signature de la charte entreprise et quartiers.

### 3. *Le logement*

Mobilisation des acteurs du logement locatif pour définir et mettre en œuvre une politique transparente, égalitaire d'attribution des logements sociaux à l'échelle de l'agglomération, dans le cadre de la Conférence Intercommunale du Logement (CIL)

4. *La participation citoyenne*

Veiller à ce que les conseils citoyens, les habitants aient connaissance des dispositifs leur permettant de relayer des situations de discriminations vers les acteurs dédiés à la LCD et leur permettre d'interpeller les institutions publiques.

5. *L'accompagnement et l'accès au droit des personnes discriminés (transverse)*

L'utilisation des outils de lutte contre les discriminations dans l'accompagnement, l'information et le soutien aux publics confrontés aux discriminations, et notamment les victimes de discrimination.

- **Axe 5 : Évaluer**

Améliorer l'efficacité de l'action publique de lutte contre les discriminations passe nécessairement par l'évaluation des actions mises en œuvre sur le territoire. Cette évaluation, intégrée au dispositif de suivi et de pilotage du PTLCD, doit s'assurer du portage politique et institutionnel du PTLCD, des actions mises en œuvre, déterminer les champs d'actions non couverts et produire des informations sur l'impact des actions menées.

Ces axes structurent et coordonnent l'action des acteurs territoriaux de la lutte contre la discrimination dans la durée, à l'échelle du contrat de Ville, jusqu'en 2020.

## 3. Gouvernance et suivi

---

### 3.1. Organe de pilotage

**La gouvernance du PTLCD sera réalisée dans le cadre du comité de pilotage du Contrat de Ville**, au moins 1 fois par an (3 réunions du comité de pilotage sont prévues chaque année). A cette occasion, un temps devra être consacré à l'évaluation des actions réalisées. Cette évaluation pourra être réalisée au travers d'un bilan annuel du PTLCD. Le comité de pilotage à la charge de choisir les objectifs prioritaires pour l'année à venir parmi ceux proposer dans ce plan. Enfin, le comité de pilotage pourra également décider de l'extension du PTLCD à des thématiques non encore couvertes.

### 3.2. Groupe technique de lutte contre les discriminations

L'accompagnement et le suivi opérationnel du PTLCD est assuré par un groupe technique. Il mobilise et coordonne tous les acteurs concernés par les objectifs stratégiques retenus par le comité de pilotage. Il s'assure du bon déploiement des actions LCD s'inscrivant dans le cadre du PTLCD et en assure l'évaluation annuelle.

**La Mission Egalité de Nantes Métropole et le service politique de la ville de la Préfecture de Loire-Atlantique assurent le co-pilotage du groupe technique.**

### 3.3. Méthodologie de mise en œuvre

#### Phase de conception

La conception de ce PTLCD a été réalisée par un groupe technique réunissant les acteurs de la LCD (cf. § 5.2 Les membres du groupe technique) dans le cadre d'un dispositif d'accompagnement du Commissariat Général à l'Égalité des Territoires (CGET) piloté par la Préfecture de Loire-Atlantique et la DRDJSCS des Pays de la Loire.

#### Phase de consolidation du PTLCD

La phase de consolidation, d'une durée de 2 à 3 mois, consiste à porter ce PTLCD auprès de tous les acteurs concernés, à partager avec eux les objectifs opérationnels qui y sont inscrits, à recueillir leurs propositions d'amélioration et enfin à s'assurer de leur engagement à se mobiliser pour la mise en œuvre de ce PTLCD.

#### Evaluation annuelle

Chaque année, le groupe technique présentera au comité de pilotage du contrat de ville un rapport annuel d'évaluation des actions du PTLCD.

## 4. Cadre des actions de lutte contre les discriminations

### 4.1.Axe 1 : Connaître

#### Objectif opérationnel n°1 : **Organiser la détection des situations de discriminations**

##### Enjeux

La mise en lumière et l'objectivation des discriminations effectives ou ressenties.

##### Principes d'action

- Concevoir et déployer des dispositifs opérationnels permettant de repérer les situations de discrimination et d'en assurer la remontée, le suivi et la prise en charge.
- Désigner un référent LCD (ou un service référent) dans chaque organisme partenaire du contrat de ville (services et opérateurs de l'Etat, services dédiés et bien identifiés au sein de chaque commune, membre du contrat de ville).

##### Exemples d'actions sur le territoire

- Mettre en place une fiche navette permettant la remontée des discriminations par les acteurs du droit de la non-discrimination.
- Animer le groupe accès au droit mise en place par la Mission Egalité.
- Identifier sur les QPV des points d'accès au droit pour la prise en compte des discriminations (PAD/PLCD).

#### Objectif opérationnel n°2 : **Réaliser des enquêtes et des testings**

##### Enjeux

L'évaluation des discriminations sur le territoire et l'action a posteriori de ces constats auprès des personnes et des structures publiques ou privées pour leur faire prendre conscience de leurs pratiques.

##### Principes d'action

- Actualiser du diagnostic réalisé en 2014, et son extension à d'autres domaines.
- Organiser des testings en situation susceptible de générer des discriminations en annonçant ou pas en amont aux acteurs du secteur concerné de la réalisation d'un test. Ces opérations seraient menées par un partenaire désigné après un appel à projets ou un marché public en fonction du budget consacré à cette démarche.
- Interroger les habitants soit par des témoignages par l'émission de questionnaires papier et en ligne ou en sollicitant un témoignage des habitants recueilli par les conseils citoyens au sein des QPV.
- Analyser les pratiques des professionnels publics et privés pour mettre en lumière les risques de discrimination.

##### Exemples d'actions sur le territoire



- Renouveler de façon récurrente l'enquête d'opinion réalisée par la ville de Nantes sur le sentiment et le vécu des discriminations.
- Administrer des questionnaires sur le vécu de discrimination avec le groupe d'enquête UNICITES.
- Les semaines d'éducation « Contre le Racisme et toutes les formes de discriminations » organisées par Ligue de l'enseignement - FAL44 et se déroulant tout au long du mois de mars 2016.

## 4.2.Axe 2 : Communiquer

### Objectif opérationnel n°3 : Mobiliser et engager les acteurs

#### Enjeux

La visibilité de l'engagement et l'assurance du portage politique constant des responsables des collectivités et des institutions pour lever les freins aux déploiements des actions de lutte contre les discriminations et soutenir l'action des acteurs opérationnels sur le terrain.

#### Principes d'action

- Mobiliser les élus, les pilotes du contrat de ville et les membres du COFIL du contrat de ville pour participer à des réunions avec les membres du comité technique dans les quartiers de la politique de la ville, à destination des habitants (via ou non selon leurs volontés des conseils citoyens), à l'occasion notamment de la signature du PTLCD, pour qu'ils incarnent le portage politique de la lutte contre les discriminations.
- Assurer une couverture médiatique des actions de lutte contre les discriminations à l'occasion d'évènements annuels, réunissant l'ensemble des acteurs mobilisés.
- Valoriser auprès des habitants les initiatives de lutte contre les discriminations engagées par les services de l'État, les communes membres de Nantes métropole et Nantes Métropole, le tissu associatif...

#### Exemples d'actions sur le territoire

- A déterminer

### Objectif opérationnel n°4 : Communiquer en direction des publics ciblés par le plan

#### Enjeux

La diffusion de l'information existante sur la lutte contre les discriminations à disposition des acteurs et des publics concernés, en fonction de leurs besoins doit être facilitée par un accès simple et adapté selon les publics visés.

#### Principes d'action

- Elaborer un plan de communication en lien avec les actions du PTLCD pour planifier une communication auprès des publics ciblées par ces actions.
- Concevoir des outils de communication (média, support, etc.) qui soient adaptés aux publics cibles et diffuser ces outils en mobilisant des relais sur le terrain.

- Organiser l'information sur les discriminations par domaines, critères, quartiers...
- Identifier l'ensemble des espaces sur les QPV permettant la diffusion d'une information dédiée aux publics ciblés.

#### Exemples d'actions sur le territoire

- Organiser dans les QPV des temps de sensibilisation à destination du grand public pour renforcer le « pouvoir de dire » et le « pouvoir d'agir » des publics potentiellement discriminés autour d'exposition, de films (en lien avec le groupe citoyen de la ville de Nantes), etc.

### 4.3.Axe 3 : Former

#### Objectif opérationnel n°5 : **Former les acteurs par domaine**

##### Enjeux

Le développement des connaissances et des compétences des acteurs permet de constituer une culture commune et de savoir comment agir pour lutter contre les discriminations.

##### Principes d'action

- Organiser de formations-actions destinées aux professionnels, institutionnels et associatifs, dans chacun des domaines du PTLCD en s'appuyant sur les spécificités locales des territoires et les réalités de terrain des situations de discriminations vécues par les habitants.
- Informer à l'occasion de ces formations sur les droits des victimes, les dispositifs d'accompagnement existants sur les territoires et les voies de recours dont elles disposent.

##### Exemples d'actions sur le territoire

- Formation des acteurs par domaine ou inter-domaine : les bailleurs sociaux, les parrains, les enseignants, les adultes relais, les médiateurs... en lien avec la justice, la police, l'éducation nationale, les conseils citoyens et les habitants, etc.
- Formation action dans le cadre des SECD de la Ligue de l'enseignement - FAL 44 mise en place dans le cadre du Plan Académique de formation ou dans le cadre de la formation des enseignant.e.s.

#### Objectif opérationnel n°6 : **Organiser des rencontres interservices, inter-institutions et inter-acteurs**

##### Enjeux

Au-delà de la formation, il est nécessaire de permettre aux acteurs de se connaître, de s'identifier, de développer une culture commune et de développer ensemble des habitudes de travail.

##### Principes d'action

- Organiser régulièrement des séminaires thématiques (logement, emploi, éducation...) permettant de faire travailler en atelier tous les acteurs concernés.

- Favoriser et soutenir la mise en œuvre d'actions transverses réunissant plusieurs acteurs.

#### Exemples d'actions sur le territoire

- Séminaire annuel « Politique de la Ville » de l'agglomération nantaise.
- Temps dédiés à l'appropriation de la question LCD lors des « Rendez-vous de l'égalité ».

### 4.4.Axe 4 : Agir

#### *Dans le domaine de l'éducation*

Objectif opérationnel n°7 : **Lutter contre les phénomènes d'exclusion et de discrimination dans le domaine de l'éducation**

#### Enjeux

Le développement d'une réelle égalité des chances pour les habitants des quartiers de la politique de la ville, en particulier les jeunes, pour passer des entretiens et obtenir des stages.

#### Principes d'action

- Sensibiliser les employeurs et les équipes éducatives des établissements scolaires sur les réalités des discriminations dans l'accès aux stages.
- Mobiliser les entreprises susceptibles de proposer des stages et éventuellement déjà impliqués dans des réseaux : FACE, IMS, etc.
- Organiser des rencontres entre élèves, équipes éducatives et enseignants.

#### Exemples d'actions sur le territoire

- A déterminer.

#### *Dans le domaine de l'emploi*

Objectif opérationnel n°8 : **Poursuivre et renforcer la mobilisation des acteurs de l'emploi**

#### Enjeux

Une plus large implication des acteurs de l'emploi dans la lutte contre les discriminations pour faire reculer les discriminations ressenties par les habitants de l'agglomération, en particulier les habitants des QPV et les jeunes.

#### Principes d'action

- Favoriser les actions des Maisons De l'Emploi visant à élargir les acteurs de l'emploi sensibilisés à la LCD.
- Organiser des rencontres entre les acteurs de la LCD du territoire et les réseaux d'entreprises existants notamment pour coordonner les actions.
- Mobiliser les TPE PME du territoire.

### Exemples d'actions sur le territoire

- Actualiser et diffuser le guide à destination des acteurs de l'emploi.
- Permettre l'inscription de clauses de non-discrimination dans les marchés publics à l'instar de ce que Nantes Métropole et la Ville de Nantes développe.

### *Dans le domaine de la participation citoyenne*

#### Objectif opérationnel n°9 : **Impliquer les habitants de l'agglomération dans la LCD**

##### Enjeux

Conformément aux dispositions de la loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine, un dialogue riche, en lien direct avec les habitants concernés par la discrimination doit être établi.

##### Principes d'action

- Recueillir les avis des citoyens et habitants des quartiers de la politique de la ville et leurs éventuelles idées sur les moyens à mettre en œuvre dans cette lutte contre les discriminations.
- S'engager sur des éléments de retour concrets et tangibles sur les actions menées pour rendre bien réel l'engagement de lutte contre les discriminations, afin d'être crédibles dans la qualité du dialogue engagé avec les citoyens sur le territoire de l'agglomération nantaise.
- Développer des outils de sensibilisation à la LCD pour les partager avec les Conseils Citoyens.

##### Exemples d'actions sur le territoire

- Groupe de parole citoyen LCD de la Ville de Nantes.

### *Dans le domaine du logement*

#### Objectif opérationnel n°10 : **Evaluer le système d'accès au logement social**

##### Enjeux

L'application de la nouvelle réglementation de la Loi ALUR, la loi de programmation pour la ville et la loi Égalité et Citoyenneté donne la cadre d'une politique d'attribution des logements sociaux à l'échelle de l'agglomération qui concerne tous les demandeurs, prioritaires ou non, visant à faire évoluer l'occupation sociale en vue d'un rééquilibrage de l'offre de logements sur le territoire de l'agglomération.

##### Principes d'action

- Interroger les critères pris en compte dans les commissions d'attribution (CAL, CIL...), et vérifier leur application effective.
- Auditer les processus d'attribution des logements.
- Signer une convention intercommunale d'attribution comprenant les modalités partagées d'attribution, les modalités de relogement des ménages relevant du projet de renouvellement urbain, et prioritaires, les modalités de coopération des contingents des réservataires, les modalités de coopération inter-bailleurs.

- Améliorer l'accueil des demandeurs de logements sociaux et la prise en charge des ménages prioritaires.

#### Exemples d'actions sur le territoire

- A déterminer.

#### *Dans le domaine de l'accès au droit*

### Objectif opérationnel n°11 : **Lutter contre le non recours au droit des victimes de discriminations**

#### Enjeux

L'amélioration de l'accompagnement des victimes en développant les compétences en matière de LCD des acteurs de proximités intervenants dans les quartiers prioritaires, et plus largement sur le territoire de l'agglomération nantaise.

#### Principes d'action

- Créer un répertoire actualisé des acteurs de l'accompagnement des victimes à partir de ceux réalisés par le CDAD et la Mission Egalité de Nantes Métropole en prévoyant une procédure pour son actualisation annuelle.
- Mettre à dispositions des acteurs de proximités des outils pour repérer les situations de discriminations et orienter les victimes.
- Faire vivre le groupe d'acteurs de l'accès au droit de la non-discrimination.
- Multiplier les modes de saisine pour les publics ayant eu une expérience de discrimination en facilitant les démarches.

#### Exemples d'actions sur le territoire

- Mettre en œuvre la démarche « anti discrimiNantes » portée par la ville de Nantes avec ligne téléphone, maison de la tranquillité publique.

## *4.5.Axe 5 : Evaluer*

### Objectif opérationnel n°12 : **Organiser le suivi et l'évaluation des actions**

#### Enjeux

La réalisation d'un bilan annuel des actions de lutte contre les discriminations est un outil indispensable pour le renouveler et chercher à améliorer son efficacité réelle sur le territoire.

#### Principes d'action

- Faire un état des lieux annuel des actions existantes
- Définir des indicateurs d'évaluation pertinents (et simple à produire) pour chacune des actions s'inscrivant dans le cadre du PTLCD.
- Organiser en amont l'actualisation des données sur les actions : nombre d'actions réalisées, de professionnels formés, d'accompagnement de victimes...

#### Exemples d'actions sur le territoire

- Réaliser périodiquement un baromètre de l'égalité doté d'indicateurs de contexte et d'impact (effet des actions) mesurant les évolutions des écarts (par domaines et critères) ainsi que l'effet des actions mises en œuvre (ville de Nantes)
- Créer un observatoire des discriminations vécues à partir des remontées du groupe accès au droit de non discriminations (ville de Nantes).

## 5. Annexes

---

### 5.1. Les cadres de référence

L'action publique en matière de lutte contre les discriminations est riche de nombreux cadres de références, qu'il est indispensable de prendre en compte pour harmoniser les actions des différents acteurs et trouver un sens commun cohérent avec ces différents cadres. Les documents suivants ont été présentés et pris en compte pour établir ce PTLCD :

- Le contrat de Ville de l'agglomération nantaise
- Le Guide EGAUX du CGET
- Le cadre de référence de LCD du CGET
- Le guide égalité F/H du CGET
- Le rapport au bureau municipal de la Ville de Nantes
- Le diagnostic territorial stratégique de 2014
- Les documents de la Commission Citoyenneté et de la CORA
- Le document (tableau) de la DRDJSCS Pays de la Loire sur les différents plans d'actions (Laïcité, LCD, etc..) existants
- La politique publique et le plan d'actions Lutte contre les discriminations de la ville de Nantes
- L'enquête d'opinion CSA réalisée par la ville de Nantes sur le sentiment de discrimination (10/2015)

### 5.2. Les membres du groupe technique

- Etat : Préfecture de Loire-Atlantique, DRDJSCS des Pays de la Loire
- Collectivités territoriales : Nantes Métropoles, Ville de Nantes, Ville de Saint-Herblain, Ville d'Orvault
- Institutions : Conseil Départemental de l'Accès au Droit de Loire Atlantique
- Associations : Tissé-métisse, le CID, la Ligue de l'enseignement - FAL44