

Fiche Projet n° : T 2.3

Enjeu transversal 2 : Approche intégrée de la lutte contre les discriminations dont l'égalité femmes/hommes

Orientation Stratégique – Mieux prendre en compte et lutter contre les situations de discrimination que peuvent subir les habitants des quartiers prioritaires

FICHE PROJET T 2.3	Développer des actions de lutte contre les discriminations
Pilote du projet	Etat (DDETS)
Référent du projet et des actions	DDETS – Service Politique de la ville , en lien avec la déléguée départementale aux droits des femmes et le référent départemental de la lutte contre les discriminations
Résultat(s) attendu(s)	<ul style="list-style-type: none"> - Assurer une prise en compte de la lutte contre les discriminations dans la transversalité des actions conduites au titre du Contrat de Ville, y compris via le droit commun. - Développer des actions dans les domaines exposés aux phénomènes discriminatoires - S'inscrire dans un plan d'action territorial de lutte contre les discriminations - Sensibiliser les professionnels et le public
Intérêt(s) du projet	<p><u>Pour les habitants</u> : Contribue à réduire les inégalités en agissant sur les actes discriminatoires auxquels ils peuvent être exposés.</p> <p><u>Pour le territoire</u> : Prise en compte des QPV et de leurs habitants dans une stratégie plus globale de lutte contre les discriminations.</p> <p><u>Pour les partenaires</u> : Développer des actions s'appuyant sur un regard objectivé des phénomènes discriminatoires sur le territoire.</p>
Cadre (Quand ? Où ? Avec qui ? Avec quoi ?)	<p><u>Quand ?</u> En continu de 2024 à 2030</p> <p><u>Où ?</u> Dans l'ensemble des 13 QPV de la métropole.</p> <p><u>Avec qui ?</u> Habitants, Bailleurs, associations et acteurs des territoires (entreprises etc.)</p> <p><u>Avec quoi ?</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Plan départemental de lutte contre les discriminations : sera lancé en 2025, à l'initiative des services de l'État (DDETS) - Protocole départemental de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes : outil de pilotage et de partenariat rassemblant 75 membres

	(dont actions financées en direction des QPV)
Public Cible	Habitants des QPV Partenaires (associations, institutions), les recruteurs etc.
Contexte/diagnostic Environnement (Quels sont les facteurs favorables et défavorables à la réussite du projet)	<p><u>Favorables :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconnaissance précise des critères de discrimination par la loi, dont le lieu de résidence (= QPV), qui interdit de s'appuyer sur ces critères pour réaliser des sélections - Des habitants en attente d'une meilleure prise en compte et reconnaissance des actes discriminatoires (concertations Contrat de Ville) - Des acteurs professionnels qui sont intéressés et expriment un besoin d'être mieux formés, outillés. <p><u>Défavorables :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Insuffisance d'outillage et de formation pour les professionnels - Sujet peu investi depuis plusieurs années, y compris au titre de la politique de la ville - La question des discriminations constitue une problématique d'accès aux droits (connaître ses droits face aux situations de discriminations) - Difficulté à caractériser et objectiver les phénomènes de discrimination
Approche stratégique – plan d'action (mise en œuvre, étapes de réalisation des actions)	<ul style="list-style-type: none"> - S'appuyer sur une analyse permettant de mieux comprendre les phénomènes de discrimination (cf Objectif T 2.1) - Définir un plan d'actions s'appliquant spécifiquement aux QPV ou s'intégrant dans une stratégie plus globale comme celle du plan départemental de lutte contre toutes les formes de discriminations 2025. - Intervenir à la fois auprès des acteurs professionnels (associations et services publics en relation avec les habitants, employeurs ...) et les habitants des QPV. - Prendre en compte la pluralité des domaines où les actes de discrimination peuvent s'appliquer (emploi, logement, éducation, transports, espaces et équipements publics ...) - Développer des actions en matière de prévention, sensibilisation ou démarche innovantes pour objectiver le phénomène (ex - politique de testing pour lutter contre les pratiques discriminatoires dans l'accès aux stages, à l'embauche ou bien au logement).

Ressources et moyens à mobiliser (de quoi et de qui avons-nous besoin pour réussir – les moyens)	<ul style="list-style-type: none"> - Portage politique et technique à conforter pour garantir la transversalité de la démarche - Financement d'actions (droit commun ou politique de la ville) - Recours à des intervenants spécialisés
Partenaire(s) impliqué(s)	<ul style="list-style-type: none"> • Déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité Femmes-Hommes (DDETS) • Délégués du Défenseur des droits • Référent départemental de la lutte contre les discriminations (DDETS) • France Victimes 37 • Centre LGBT de Touraine • LICRA • SOS Racisme • Direction interdépartementale de la police nationale • Groupement départemental de la gendarmerie nationale • Regroupement d'employeurs • Dispositifs PAQTE, « Les entreprises s'engagent » label « diversité » ...
Indicateurs d'évaluation	<p><u>Indicateurs de réalisation :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre d'actions réalisées (formation, sensibilisation ...) - Nombre de personnes touchées : professionnels et habitants <p><u>Indicateurs de résultat :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Évolution des représentations : intégration de cette problématique dans les pratiques professionnelles - Nature des actions et adaptations mises en œuvre visant à réduire les actes discriminatoires - Evolution de la part des habitants des QPV dans les secteurs visés. <p><u>Indicateurs d'impact :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Réduction du sentiment d'exclusion de la part des habitants des QPV