

Dossier de presse

HALDE

08 1000 5000
www.halde.fr

Haute Autorité
de Lutte contre
les Discriminations
et pour l'Égalité



Rencontre
avec la HALDE
« Ensemble, Agissons
contre les discriminations »
mardi 2 février 2010

Contacts

VILLE DE BESANÇON
Direction générale
Jean-Luc Matthey ☎ 03.81.61.50.46

Contact presse
Catherine Adam ☎ 03 81 61 50 88
catherine.adam@besancon.fr

Sommaire

- **Discriminations : l'engagement fort de la Ville de Besancon** p 3
- **L'action territoriale de la HALDE** p 5
- **Les correspondants locaux de la HALDE** p 6
- **Programme de la rencontre** p 9
- **Opération de mobilisation du 3 février** p 11
- **Annexe : convention**



1 - Discriminations : l'engagement fort de la Ville de Besançon

Collectivité particulièrement engagée sur la question, la Ville de Besançon montre l'exemple en matière d'égalité des chances.

Qu'est ce que la discrimination ?

Le Petit Larousse illustré répond : « c'est l'action d'isoler ou de traiter différemment certains individus ou un groupe entier par rapport aux autres. »

De son côté, le code pénal en donne la définition suivante : « une discrimination, c'est le fait de traiter différemment une personne pour des motifs interdits par la loi. » Et justement l'article 225-1 de ce même code pénal dénombre 18 critères de discrimination prohibés : l'origine, le sexe, l'âge, la situation de famille, l'état de grossesse, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, les opinions politiques, les activités syndicales ainsi que l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion. On le voit, le champ des discriminations possibles est vaste, très vaste. D'où l'intérêt pour les victimes de pouvoir se tourner vers une autorité administrative indépendante comme la HALDE (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité des chances), créée en décembre 2004 et présidée par Louis Schweitzer. Depuis mai 2009, l'installation d'un relais local sur Besançon a permis de renforcer considérablement le poids des dispositions déjà prises par la Ville, connue et reconnue comme une des plus mobilisées dans l'hexagone. En particulier avec le Plan municipal et pluriannuel pour l'égalité des chances et la prévention des discriminations, lancé en 2007 et ayant bénéficié l'année suivante d'une aide du Fonds social européen (FSE).

Après signature en 2007 d'une première convention -renouvelée aujourd'hui en présence de Louis Schweitzer -, un diagnostic a été réalisé par la HALDE sur les actions développées par la Ville pour prévenir les discriminations et promouvoir l'égalité des chances, notamment dans sa gestion des ressources humaines.

Ce diagnostic souligne les points forts de la Ville, comme la volonté politique forte de lutter contre les discriminations portée collectivement en interne et la mobilisation de moyens pour agir et mobiliser les acteurs locaux (ex : mobilisation d'un réseau d'employeurs locaux autour de la charte de la diversité ; engagement en faveur du handicap).

Il signale également certaines pistes d'amélioration. La HALDE encourage par exemple la Ville à poursuivre et renforcer les efforts entrepris pour formaliser ses

procédures de gestion des ressources humaines; former l'encadrement ; ainsi que ses initiatives visant à faciliter l'accès à l'emploi.

Reprenant ces constats, le Plan d'action municipal met en exergue cinq actions prioritaires :

- Promouvoir les métiers de la Ville à travers la réalisation d'une plaquette présentant l'ensemble des métiers (environ 300) sous forme de fiches facilement accessibles et par la participation active de la Direction des Ressources humaines (DRH) à tous les forums et rencontres pour l'emploi.
- Assurer une large diffusion des offres d'emploi par voie de presse et sur le site www.besancon.fr
- Favoriser l'accueil des stagiaires – environ 1 100 par an – en réalisant, en lien avec le Conseil bisontin des jeunes, des supports de communication à l'intention des collèves ou, projet à l'étude, en créant une bourse de stages en partenariat avec le CRIJ (Centre régional d'information jeunesse).
- Aider les personnes issues de la diversité ou habitant les quartiers prioritaires à la préparation des concours grâce à un travail de sensibilisation en amont.
- Garantir la traçabilité des recrutements en privilégiant dans un premier temps l'accès à l'information (définition du poste, publication de l'annonce...), en analysant les CV et en opérant une sélection sur dossier en fonction exclusivement des compétences recherchées, puis en donnant obligatoirement une réponse négative aux candidats non retenus. « Le tout sans discrimination positive ni coup de pouce lié à la situation sociale des intéressés », affirme Marie-Noëlle Schoeller, Première adjointe déléguée en particulier au personnel municipal. Ensuite, il faut constituer les jurys (en général 3 personnes dont un cadre des RH formé aux techniques de recrutement non discriminantes) et veiller à conserver la trace des entretiens sous forme d'un procès verbal final signé par l'ensemble du jury.

L'engagement fort de la Ville ne se limite pas à ces initiatives.

La formation et l'accompagnement de ses personnels constituent également une priorité. Ainsi, avec le soutien de l'Acsé (Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances) et de son directeur régional Azzedine M'Rad, huit journées de réflexion à base de théâtre forum (voir encadré CNFPT) ont été organisées en 2009. Un dispositif promis à se développer cette année afin de sensibiliser le maximum d'agents à la lutte contre les discriminations internes mais aussi dans les contacts avec les usagers.

Si la collectivité met tout en œuvre pour remplir au mieux son rôle d'employeur – le 2^e du bassin de Besançon derrière le CHU –, elle apparaît également comme une ville pionnière au niveau de la Charte de la Diversité. Portant principalement le dispositif, elle a réuni autour d'elle environ 180 « patrons » – un record au plan national –, tous déterminés à faire plus et mieux en matière d'égalité de

traitement des candidats dans leurs futures embauches. « Autant donner leur chance à ceux qui le méritent vraiment, confie Michel Beaudet, chef du centre de Besançon des Monts-Jura Autocars (450 salariés), signataires de la Charte. Nous pratiquons la même politique d'embauche dans nos sept centres en donnant la priorité aux compétences. J'ai de nombreux chauffeurs issus de la diversité et j'en suis très content. »

Parmi les actions conduites dans le cadre de la Charte, on peut évoquer la formation, financée en partie par l'Acsé, d'une quarantaine de responsables des ressources humaines appartenant à des entreprises publiques et privées pour les aider à mieux repérer et reconnaître les différentes formes de discrimination. De même, deux rencontres dites de quartier, réunissant signataires de la Charte et demandeurs d'emploi du secteur, ont été organisées en 2009 à Planoise et à La Grette.

Autant d'occasions de dialoguer et d'échanger que la Ville entend développer cette année en accordant une attention particulière au suivi de chaque participant.

2 - L'action territoriale de la HALDE

La **HALDE** devient un recours pour de plus en plus de personnes victimes de discrimination, mais également pour des acteurs qui souhaitent bénéficier de son expertise.

La **HALDE** développe des actions d'information et de sensibilisation auprès de différents partenaires (employeurs publics et privés, collectivités territoriales, professions juridiques, associations, organisations syndicales...) pour diffuser les bons réflexes et combattre les préjugés. Toutes ces actions contribuent à corriger des pratiques et à favoriser les initiatives pour garantir plus d'égalité des chances.

Présente dans de nombreuses villes, la **HALDE** souhaite améliorer l'accès de tous les publics à la connaissance et à la défense de leurs droits, et faire prendre conscience des conséquences de la discrimination.

La mise en place des correspondants locaux :

Les correspondants locaux tiennent des permanences hebdomadaires. Ils donnent un visage à la **HALDE** en région. Ils ont 4 missions principales :

- accueillir les personnes pour les informer de leurs droits et les aider éventuellement à constituer un dossier de réclamation ;
- réorienter les personnes vers d'autres acteurs ;

- contribuer à trouver toute solution permettant de traiter localement une réclamation si celle-ci ne nécessite pas une instruction approfondie par le service des affaires juridiques de la **HALDE** ;
- répondre aux demandes d'information et relayer les actions de la **HALDE**.

Aujourd'hui, ce sont 109 correspondants locaux de la **HALDE** qui tiennent des permanences hebdomadaires réparties sur tout le territoire. 3 permanences sont assurées dans le Doubs.

3 - Les correspondants locaux de la HALDE



Depuis le 29 mai dernier, Jean- Claude Lassout est le correspondant bénévole de la HALDE pour le Doubs et la Haute- Saône. Sur Besançon, à raison de trois permanences mensuelles – les deux premiers vendredis du mois aux Bains-Douches à Battant et le dernier à Nelson Mandela à Planoise –, l'ancien principal du collège

Diderot accueille, écoute, conseille et oriente celles et ceux qui, après avoir pris obligatoirement rendez- vous, viennent rapporter l'injustice dont ils sont ou croient être victimes.

« Les chiffres sur Besançon, confie Jean-Claude Lassout, collent sensiblement aux données nationales avec une large majorité des entretiens portant sur l'emploi, loin devant le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle. » Autre constat dressé après 8 mois d'exercice : « en moyenne, deux tiers des gens qui me sollicitent ne frappent pas à la bonne porte. Mon rôle est alors de les réorienter vers les structures appropriées comme les services du médiateur de la République, les bailleurs sociaux, l'Association d'aide aux victimes d'infraction (AAVI), Proxim'Social... » Dans le tiers restant, celui des discriminés aux yeux du code pénal, on distingue deux types de personnes : « celles dont c'est la première démarche et les autres, les indignées et les révoltées, déjà engagées dans plein de directions et d'actions, qui ont besoin d'un allié ou d'une expertise complémentaire. » Et une fois face au plaignant dans l'intimité du bureau mis à sa disposition ? « C'est simple, précise Jean-Claude Lassout. Je le laisse d'abord raconter son histoire en détails. Lorsqu'il a terminé, je lui demande de la reformuler en regard des 18 critères légaux de discrimination. Si celle-ci est avérée, je lui propose de monter un dossier, sachant que le choix de la suite à donner lui appartient entièrement. » Et après ? « L'accompagnement de la personne s'arrête là pour moi. Son dossier part à la direction des affaires juridiques à Paris qui prend le relais avec souvent un temps de traitement d'environ 6 mois. »

À côté de ce lourd travail d'accompagnement individuel, le correspondant local de la HALDE a également une autre mission à remplir : sensibiliser et informer le public dans les établissements scolaires, les Maisons de quartier, les associations, les entreprises... qui en font la demande. Un rôle pédagogique essentiel tant la notion de discrimination est souvent mal connue.

Coordonnées des permanences de correspondants locaux dans le Doubs :

Contact HALDE Besançon : 06 87 65 36 51

Ville	Correspondant local	Adresse de la permanence	Sur RDV au :
Besançon	Jean-Claude LASSOUT jean-claude.lassout@HALDE.fr	la Maison de quartier de Planoise, centre Nelson Mandela, 13 avenue Ile de France Besançon	03 81 87 81 20
Besançon		l'Espace des Bains Douches 1 rue de l'Ecole de Besançon (quartier Battant Madeleine) Besançon	03 81 41 57 58
Montbéliard		AIAVI (Association d'aide aux victimes) 5,rue Bizet 25 200 Montbéliard	03 81 91 70 07

La sensibilisation de l'encadrement de la fonction publique :

Dans la continuité de la « Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique » signée avec le ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique et le secrétaire d'Etat à la Fonction publique, la **HALDE** s'est adressée en 2009 aux collectivités territoriales sur la prévention des discriminations en matière de recrutement et de gestion de leurs personnels.

Les collectivités peuvent s'engager dans une démarche de changement positif de leurs pratiques. Pour les accompagner, la **HALDE** diffuse des informations sur les bons réflexes à adopter :

- **Un cadre de référence** comprenant des indicateurs d'actions et de moyens ainsi qu'un **guide pratique pour les recruteurs** ont été élaborés par un groupe de travail composé de représentants des collectivités.
- **Une brochure** explique les bons réflexes et les pièges à éviter aux différentes étapes du processus de recrutement et de gestion des ressources humaines.
- **Un questionnaire** envoyé à près de 198 collectivités territoriales a permis de recenser les bonnes pratiques existantes.

En 2010, la sensibilisation sera élargie à la prévention des discriminations dans l'accès aux services publics territoriaux.

Des premières conventions de partenariat avec les villes :

La **HALDE** anime des partenariats avec de nombreux acteurs publics et privés pour renforcer son action. Après la fonction publique, des grandes entreprises, des intermédiaires du logement et de l'emploi, des associations d'élus ou encore des organismes sociaux, c'est au tour des villes de s'engager fortement aux côtés de la **HALDE** pour prévenir les discriminations et faire progresser l'égalité réelle des chances.

Ces premières conventions de partenariat actif viennent consacrer un engagement des villes à agir concrètement dans la lutte contre les discriminations.

Besançon figure parmi les premières villes de France à signer une convention globale de partenariat avec la **HALDE**, s'attachant aussi bien au développement de l'information du public sur les discriminations, au renforcement de l'accès au droit, qu'à la prévention dans l'accès aux services municipaux et dans la mise en œuvre des politiques publiques.

La présente convention mettra cependant plus particulièrement l'accent sur la lutte contre les discriminations en matière d'emploi.

4 - Programme de la rencontre du 2 février 2010 « Ensemble, Agissons contre les discriminations »

⌚ 10 H 30 à 11 H 00 : Conférence de Presse

Hôtel de Ville, Bureau Minjoz :

- Intervention de Louis SCHWEITZER président de la HALDE (La Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité des chances) acteur reconnu dans la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations et de Monsieur le Maire de Besançon Jean Louis FOUSSERET, Président du Grand Besançon.
- **Signature de la Convention.**

⌚ 11 H 00 à 12 H 30 : Conférence-débat

Hôtel de Ville, Salle des Mariages

Conférence-débat autour de la lutte contre les discriminations : Ensemble, agissons pour l'égalité des chances. Invitation des entreprises signataires de la Charte de la Diversité

1 - Discours d'ouverture de Monsieur le Maire Jean-Louis FOUSSERET

2 - intervention d'Annie MENETRIER Adjointe déléguée à la lutte contre les discriminations : Mobilisation des entreprises signataires de la charte de la diversité autour des actions de parrainage, de stage (incitation des entreprises à accueillir un stagiaire dans leurs entreprises) – Plan 2010 de la Ville de Besançon Egalité des Chances – point fort sur l'action du CNFPT autour de la formation pour la préparation au concours.

3 - Discours de Monsieur Louis SCHWEITZER

⌚ 12 H 30 à 13 H 00 : Apéritif/ Echange et déjeuner

5 - Dans la continuité de la rencontre, une opération de sensibilisation du public coanimée par la Halde et la Ville de Besançon aura lieu :

le mercredi 3 février
de 12h à 17h30 place Pasteur

Cette animation de terrain en direction du grand public a pour objectifs :

- ✓ Sensibiliser de manière pédagogique sur la question des discriminations.
- ✓ Donner de la visibilité à toutes les actions que la HALDE et la Ville de Besançon mènent déjà sur ce terrain.
- ✓ Annoncer la signature de la convention qui traduit un engagement concret de la Ville de Besançon aux côtés de la HALDE.
- ✓ Promouvoir l'existence de correspondants locaux HALDE