

ORIGINE
ÂGE
APPARENCE PHYSIQUE
HANDICAP
CONVICTIONS RELIGIEUSES
OPINION POLITIQUE
SITUATION DE FAMILLE
GENRE
ÉTAT DE SANTÉ
CONSONANCE DU NOM

Plan de Prévention et de Lutte
contre les **DISCRIMINATIONS**

de la **VILLE DE BORDEAUX**



**69 MESURES
CONCRÈTES**

POUR LUTTER CONTRE
LES DISCRIMINATIONS
DANS L'EMPLOI,
LE LOGEMENT
ET LES SERVICES



EDITO DU MAIRE

Bordeaux s'engage concrètement contre les discriminations

Alain Juppé,
maire de Bordeaux
président de Bordeaux Métropole
ancien Premier ministre



L'égalité est un pilier de notre République. Elle garantit à chacune et chacun d'être traité de la même façon. Elle garantit le même droit à l'accès au travail, au logement et aux services, qu'ils soient publics ou privés. Malheureusement, les discriminations sont encore nombreuses dans ces domaines, comme le démontre l'enquête réalisée en 2014 par l'Observatoire bordelais de l'égalité.

C'est la raison pour laquelle la Ville de Bordeaux s'est engagée résolument et fermement pour les combattre. Notamment, par la sensibilisation du grand public, au travers d'événements comme la Quinzaine de l'égalité, de la diversité et de la citoyenneté. Mais une collectivité doit aller au-delà : elle doit être exemplaire. Pour garantir la non-discrimination en son sein, auprès de ses agents et usagers, et pour essaimer auprès de ses partenaires et des acteurs du territoire. C'est pourquoi j'ai proposé au Conseil municipal de voter un plan de prévention et de lutte contre les discriminations de 69 actions. Préparé par mon adjoint Marik Fetouh, ce plan a été bâti notamment lors des Etats généraux de l'égalité et de la laïcité, qui ont associé plus de 800 personnes, acteurs associatifs, universitaires, agents de la Ville, citoyennes et citoyens, pour débattre des résultats de l'enquête de l'Observatoire et des actions menées par les autres villes dans ce domaine.

Au bout de trois années de travail, nous sommes heureux de vous présenter de manière synthétique le plan dans cette brochure. Les 69 actions qui le constituent sont consultables dans leur intégralité sur le site *bordeaux.fr*. Je souhaite ardemment qu'elles contribuent, à l'échelle du territoire, et au-delà, à faire de l'égalité une réalité !

L'OBSERVATOIRE BORDELAIS DE L'ÉGALITÉ ET L'ENQUÊTE SUR LE RESSENTI DISCRIMINATOIRE

4 lieux majeurs DE DISCRIMINATIONS

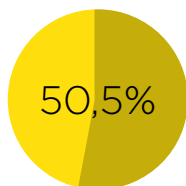
L'Observatoire bordelais de l'Égalité est composé de chercheurs (sciences sociales, droit, sciences politiques), d'associations de lutte contre les discriminations, de personnalités qualifiées et d'élus et représentants des services de la municipalité. Il constitue le comité scientifique associé à la délégation Égalité et Citoyenneté. Cette instance a réalisé une enquête auprès des habitants de la métropole Bordelaise concernant le ressenti discriminatoire entre octobre 2014 et avril 2015. Les résultats obtenus (801 réponses) font apparaître 4 lieux majeurs de discrimination au regard des personnes interrogées qui affirment avoir subi ou avoir été témoins d'actes discriminatoires.



- 1 Les espaces et les services publics** : 1^{ère} situation de discrimination avec 58% des réponses. Le sexisme, le racisme et l'homophobie sont pointés du doigt. La police est l'institution ressentie comme la plus discriminante (14%) devant l'école (8%). Les motifs de discriminations dans les administrations sont liés notamment au handicap (50%) et à l'orientation sexuelle (30%). L'expression de ces discriminations prend le plus souvent la forme de remarques désobligeantes de la part de certaines administrations. A noter que la question du sexisme et de l'homophobie est particulièrement prégnante dans le sport.
- 2 Les biens et les services privés** : 2^e lieu de discrimination avec 50% des réponses. Le racisme et l'homophobie sont les discriminations les plus prégnantes en la matière.
- 3 Le logement** : 3^e lieu avec 24% des réponses, notamment dans le cadre de l'accès au logement (50%) pour des motifs relatifs principalement au racisme, au sexisme et à l'orientation sexuelle.
- 4 L'emploi** : 4^e lieu avec 17,5% des réponses, dont 55% de femmes. La répartition des discriminations ressenties dans le travail se décline dans l'embauche et la progression de carrière, mais aussi dans la relation aux clients et surtout aux collègues (45% des répondants). Le motif majeur est l'origine des personnes.

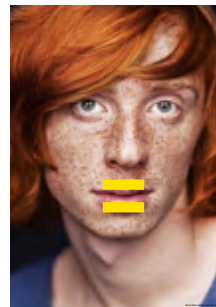
L'enquête de l'Observatoire se poursuit à l'échelle des divers quartiers de Bordeaux depuis janvier 2016.

L'OBSERVATOIRE BORDELAIS DE L'ÉGALITÉ



DES PERSONNES INTERROGÉES
AFFIRMENT AVOIR ÉTÉ VICTIMES
OU TÉMOINS D'ACTES
DE DISCRIMINATION

La politique volontariste à l'encontre des discriminations et en faveur de l'égalité de la Ville de Bordeaux a notamment abouti à la création de l'Observatoire bordelais de l'Égalité. Cette instance est composée de chercheurs, d'universitaires et de personnalités qualifiées. Afin d'évaluer les discriminations vécues et ressenties à Bordeaux, l'Observatoire bordelais de l'égalité a réalisé une étude sociologique avec enquête en ligne et focus groupe à laquelle ont participé 801 Bordelaises et Bordelais. Celle-ci a mis en évidence un sentiment de discrimination élevé. 50,5% des personnes interrogées affirment avoir été victimes ou témoins d'actes de discrimination, le phénomène s'avérant plus fréquent chez les femmes (64% des répondantes à l'enquête et 73% de victimes ou témoins d'actes de discrimination). Les résultats de l'enquête de l'Observatoire ont servi de base aux discussions et débats organisés lors des Etats généraux de l'égalité et de la laïcité et ont permis d'aboutir à la définition des objectifs du PPLD.



Portraits parus dans la première enquête
« Les bordelais.es face aux discriminations »,
éditée par l'Observatoire Bordelais de l'Égalité
en 2015.

TÉMOIGNAGES

« Harcèlement et discriminations des femmes dans l'espace public »

« Notre travail a mis en exergue un chiffre assommant : 82% des femmes disent avoir vécu du harcèlement dans leur déplacement au cours des 12 derniers mois. En termes de discrimination, les personnes qui sont aux yeux de leurs agresseurs « d'origine étrangère », « homosexuelles ou transgenres » ou « en surpoids » sont particulièrement visées. Le harcèlement est aussi relatif à la classe sociale puisqu'il touche fortement les ouvrières et les employées, avec un effet induit traumatisant : la ville et l'espace public deviennent anxiogènes pour elles. Les étudiantes évoquent souvent de leur côté du harcèlement dans des lieux et des temps festifs au motif que leurs interlocuteurs masculins bafouent totalement la question de leur consentement. Parmi toutes les

mesures préconisées par le PPLD de la Ville de Bordeaux, deux axes me semblent prioritaires : développer la formation des acteurs de terrain, dont la police municipale et la police nationale, et sensibiliser les témoins qui ont tendance à ne plus intervenir sauf dans des situations extrêmes. La multiplication des campagnes de sensibilisation d'un côté, des actions de terrain de l'autre, est nécessaire pour endiguer ces phénomènes. »

Arnaud Alessandrin

Docteur en sociologie de l'université de Bordeaux, Arnaud Alessandrin est chargé de cours et enseigne la sociologie du genre et des discriminations. Chercheur et auteur, il codirige également « Les cahiers de la LCD - Lutte Contre les Discriminations » avec Johanna Dagorn. Il a été le coordinateur de l'enquête de l'Observatoire Bordelais de l'Egalité.



TÉMOIGNAGES



Johanna Dagorn

Sociologue, chercheuse au laboratoire d'analyse et de recherches sociales en éducation et en formation et coordinatrice des Centres d'Information des Droits des Femmes et des Familles. Elle co-dirige également « Les cahiers de la LCD -Lutte Contre les Discriminations » avec Arnaud Alessandrin

« Agir sur les auteurs, les victimes, les témoins et l'environnement urbain »

« Nos travaux portent sur l'analyse de témoignages mais aussi des faits déclarés de discrimination et des enquêtes auprès des victimes. Avec l'expérience acquise, nous pouvons croiser ces données et attester de l'ampleur des situations vécues, du sentiment de discrimination au passage à l'acte, le plus souvent sur des femmes. Je pense à cette personne mise hors du tram parce qu'elle était voilée. Ce travail d'investigation nous a conduits à formuler une cinquantaine de préconisations selon quatre grands axes de progrès.

Le premier vise les auteurs qui doivent prendre conscience que tel comportement, a priori minime, va pourtant engendrer telle conséquence néfaste. Le deuxième concerne les victimes qu'il faut, bien entendu, protéger en amont et accompagner en aval. Le troisième se focalise sur les témoins. Ce sont eux les plus concernés. Lorsqu'ils se mobilisent, ce sont des acteurs très efficaces car ils agissent aussi bien contre le sentiment d'impunité de l'auteur que le sentiment de compassion et de reconnaissance de la victime. Enfin, le dernier volet se concentre sur la prévention dite « situationnelle », c'est-à-dire comment penser, aménager et organiser l'espace urbain pour favoriser le vivre-ensemble. À chaque fois, nos propositions sont concrètes et réalisables pour agir efficacement. »

TÉMOIGNAGES

« Délégitimer les comportements délétères »

« Nos observations montrent qu'il est efficace d'agir sur le contrôle social informel pour lutter contre les discriminations et le harcèlement. Il faut donc augmenter la pression sociale pour délégitimer les comportements délétères. L'actualité a montré récemment que l'opinion publique, quand elle se mobilise, ne laisse pas passer impunément des propos homophobes à la télévision. De même, il est nécessaire que les victimes puissent obtenir un certificat médical circonstancié ou porter plainte sans se sentir jugées. Les agents de police doivent être formés pour accueillir et recevoir la parole des femmes de façon appropriée. Il faut aussi rappeler aux témoins qu'une personne victime de harcèlement ou d'agressions, notamment sexuelles, peut se trouver dans un état de sidération qui ne correspond en aucun cas à du consentement. Nous avons par ailleurs travaillé plus largement sur la question de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Sur ce point, la fonction publique n'est pas forcément exemplaire. Ainsi, certaines grilles d'indices de salaire et d'évolutions

de carrière s'avèrent défavorables aux femmes, beaucoup de filières techniques avec un potentiel de promotion étant plutôt l'apanage du sexe masculin. Autant d'aspects sur lesquels le PPDL de la Ville de Bordeaux propose des actions concrètes. »



Laëtitia Franquet

Docteure en sociologie à l'université de Bordeaux et de Barcelone, Laëtitia César Franquet est cadre pédagogique à l'Institut Régional du Travail Social Nouvelle-Aquitaine. Elle est aussi membre du CESER Nouvelle-Aquitaine en tant que personnalité qualifiée.



LES ETATS GÉNÉRAUX DE L'ÉGALITÉ ET LA CONSTRUCTION DU PPLD DE LA VILLE DE BORDEAUX

Une démarche **PARTICIPATIVE**

Cette démarche a rassemblé au cours du mois de juin 2015 acteurs associatifs, partenaires de la société civile et agents municipaux et métropolitains autour des quatre thématiques majeures qui avaient été identifiées comme lieux de discriminations dans l'enquête de l'Observatoire, à savoir l'emploi, le logement, l'accès aux espaces et services publics et l'accès aux espaces et biens privés.

En parallèle de ces réunions techniques, des conférences de sensibilisation grand public ont été organisées en soirée.

Cette concertation a rassemblé plus de 800 participants.

A l'issue de ce processus participatif une première maquette du futur plan de prévention et de lutte contre les discriminations a été présentée et validée par les acteurs des Etats Généraux de l'Égalité.

AU QUOTIDIEN

Pour lutter contre les discriminations dans l'emploi

Le plan de prévention et de lutte contre les discriminations de la Ville de Bordeaux dans l'emploi cible 3 points essentiels : l'accès à l'emploi, la gestion des carrières et le bien-être au travail. Il porte autant sur des démarches internes à la Ville que des actions externes sur le marché local de l'emploi. Il se traduit dans les faits par 9 axes de progrès, dont la mobilisation des acteurs du recrutement de la Ville, l'insertion professionnelle des personnes susceptibles d'être discriminées, la mobilité au sein de la collectivité pour les victimes de discrimination, la prévention des discriminations par la sensibilisation ou encore l'harmonisation des temps de vie professionnelle et de vie privée.

3 POINTS ESSENTIELS :

- 1 L'ACCÈS À L'EMPLOI
- 2 LA GESTION DES CARRIÈRES
- 3 LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

LE CHIFFRE À RETENIR :

33%

des Bordelais affirment avoir déjà été victimes
d'une discrimination à l'emploi

(Étude de l'Observatoire bordelais de l'égalité)



**3 THÉMATIQUES,
9 AXES,
15 ACTIONS CONCRÈTES**

Pour un univers professionnel

PLUS ÉQUITABLE

et plus ouvert



THÉMATIQUE N°1

L'ACCÈS À L'EMPLOI

LES AXES DU PLAN :

- Mobiliser les acteurs du recrutement de la Ville
- Développer des procédures de recrutement non discriminantes en interne
- Favoriser l'accès à l'emploi pour les personnes susceptibles d'être discriminées

THÉMATIQUE N°2

LA GESTION DES CARRIÈRES

LES AXES DU PLAN :

- Objectiver l'évaluation et la promotion
- Développer la mobilité au sein de la collectivité pour les victimes de discrimination
- Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière

Témoignage d'Alain Guérard,
adjoint de direction, responsable Emploi à la Mission locale de Bordeaux

« À la Mission Locale de Bordeaux, nous sommes engagés au quotidien pour l'emploi des Jeunes bordelais, dans un souci permanent de lutter contre des discriminations, qu'elles soient liées à l'âge, aux origines ou au lieu d'habitation.

Nos actions portent à la fois sur les candidats et sur les employeurs à travers de nombreux dispositifs de terrain : présentation de CV anonymes auprès des TPE/PME, parrainage des jeunes par un responsable d'entreprise, mises en situation professionnelles, etc.

Surtout, nous diversifions les modes de rencontres entre les jeunes et les employeurs, afin de les rendre plus directes, de lever les a priori et faire évoluer les représentations réciproques.

C'est pourquoi il nous semble particulièrement pertinent de nous engager aux côtés de la Mairie de Bordeaux en tant qu'acteur du plan de prévention et de lutte contre les discriminations et notamment de la mesure de recrutement des emplois saisonniers via la mission locale pour lutter contre la reproduction sociale.»

THÉMATIQUE N°3

LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

LES AXES DU PLAN :

- Prévenir les discriminations par la sensibilisation
- Identifier et traiter les discriminations au sein de la collectivité
- Harmoniser les temps de vie professionnelle et de vie privée



UNE ACTION PARMI TOUTES CELLES PRÉVUES

Toutes les actions du plan de prévention et de lutte contre les discriminations de la ville de Bordeaux font l'objet d'une fiche détaillée. En voici une à titre d'exemple sur la thématique de l'accès à l'emploi.

1. LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI

1.1 ACCÈS À L'EMPLOI

AXE 1

MOBILISER LES ACTEURS DU RECRUTEMENT DE LA VILLE

OBJECTIF 1.3 :

ATTEINDRE UN OBJECTIF DE 70% DE RECRUTEMENTS VIA LA MISSION LOCALE ET PÔLE EMPLOI D'ICI FIN 2017 POUR CE QUI EST DES STAGES, DE L'APPRENTISSAGE ET DES EMPLOIS SAISONNIERS

ACTION N°3 :

Élaborer ou mettre à jour les conventions avec Pôle emploi et la mission locale après une concertation avec les syndicats

DESSCRIPTIF :

Pour permettre l'accès égal de tous aux emplois de la collectivité, outre la participation aux salons dédiés à l'emploi, il est proposé de refondre la politique de recrutement des agents saisonniers, stagiaires et apprentis selon trois axes :

- Rédaction d'une charte du recrutement centrée sur les compétences et les savoirs (être, faire).
- Communication auprès des élus et du personnel sur ces engagements afin qu'ils orientent les personnes candidates vers le processus commun à tout postulant, et sensibilisation aux spécificités des métiers de la collectivité et aux compétences requises.
- Application stricte de la procédure pour tous les types de recrutement conformément à la charte, interdisant notamment de favoriser les personnes recommandées (système d'anonymisation des recommandations en provenance des élus notamment à étudier - filtre).

PORTAGE OPÉRATIONNEL ET FINANCIER : Service recrutement

PUBLIC : Service recrutement, élus, ensemble du personnel

TERRITOIRE D'INTERVENTION : Ville de Bordeaux, CCAS de Bordeaux

RÉSULTATS ATTENDUS (Indicateur) :

- Variété des personnes recrutées, évaluée sur les critères autorisés par la loi (âge, sexe) mesurable au bilan annuel de service et au bilan social
- Pourcentage annuel de personnes recrutées issues des organismes ciblés
- Adoption et application de la charte

CALENDRIER : pluriannuel

FICHE ACTION PLCD - 2017

TROUVER

DE NOUVELLES CLÉS

Plan de Prévention et de Lutte
contre les **DISCRIMINATIONS**

LOGEMENT

Pour lutter contre les discriminations dans le logement

Le plan de prévention et de lutte contre les discriminations de la Ville de Bordeaux dans le logement se concentre sur 3 thématiques principales : l'accès au logement, la vie dans le logement et les parcours résidentiels spécifiques. 8 axes de progrès ont été identifiés pour tendre vers plus d'égalité entre les citoyens, mobiliser les acteurs de la prévention, favoriser le repérage et le traitement des discriminations, développer le « bien vivre ensemble » entre voisins ou encore faciliter les relogements en urgence des personnes menacées.

3 POINTS ESSENTIELS :

- 1 L'ACCÈS AU LOGEMENT
- 2 LA VIE DANS LE LOGEMENT
- 3 LES PARCOURS RÉSIDENTIELS SPÉCIFIQUES

LE CHIFFRE À RETENIR :

24%

des Bordelais affirment avoir déjà été victimes
d'une discrimination au logement

(Étude de l'Observatoire bordelais de l'égalité)





3 THÉMATIQUES,
8 AXES,
12 ACTIONS CONCRÈTES

Pour faire sauter

LES VERROUS

De la discrimination
au logement

THÉMATIQUE N°1

L'ACCÈS AU LOGEMENT

LES AXES DU PLAN :

- Favoriser l'accès au logement pour les personnes discriminées
- Définir une politique d'attribution des logements sociaux garantissant l'égalité de traitement des demandeurs et la prise en compte des besoins spécifiques
- Mobiliser les acteurs sur la prévention des discriminations et du ressenti discriminatoire



Témoignage d'**Anne Cadio Feidt**, avocate, ancienne Bâtonnière de l'Ordre des Avocats du Barreau de Bordeaux, très impliquée dans la vie syndicale et associative, et membre de la LICRA.

« *La question du logement est connectée à celle de l'emploi* »

« En tant qu'avocate, j'observe les mêmes discriminations à Bordeaux que dans toutes les grandes métropoles, avec une ghettoïsation en périphérie urbaine et un manque de mixité sociale en cœur de ville. L'arrivée de la LGV accélère d'ailleurs une flambée des prix au m2 qui interpelle tous les décideurs. La Ville de Bordeaux doit endiguer le phénomène. S'il devient difficile de se loger de manière générale, la situation s'avère très inquiétante pour les plus fragiles - minorités et familles monoparentales en tête- qui se paupérisent. Les personnes concernées, que le grand public du centre-ville ne voit pas forcément, souffrent de surcroît d'un grand isolement psychologique et s'angoissent pour l'avenir de leurs enfants. La question du logement est connectée avec celle de l'emploi. Je crois au retour des entreprises dans les villes et les quartiers, certaines populations n'ayant pas les moyens matériels ou logistiques d'aller chercher de l'emploi hors de leur zone d'habitat. »

THÉMATIQUE N°2

LA VIE DANS LE LOGEMENT

LES AXES DU PLAN :

- Favoriser « le bien vivre ensemble » entre voisins
- Favoriser le repérage et le traitement des discriminations dans le logement
- Favoriser une équité de traitement des demandes faites aux prestataires externes

THÉMATIQUE N°3

LES PARCOURS RÉSIDENTIELS SPÉCIFIQUES

LES AXES DU PLAN :

- Faciliter les relogements en urgence des personnes menacées
- Être acteur des parcours de (re)-construction pour le logement

UNE ACTION PARMI TOUTES CELLES PRÉVUES

Toutes les actions du plan de prévention et de lutte contre les discriminations de la ville de Bordeaux font l'objet d'une fiche détaillée. En voici une à titre d'exemple sur la thématique de l'égalité de traitement des demandeurs dans l'attribution de logements sociaux.

2. LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS LE LOGEMENT

2.1 ACCES AU LOGEMENT

AXE 11

DÉFINIR UNE POLITIQUE D'ATTRIBUTION DES LOGEMENTS SOCIAUX GARANTISSANT L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT DES DEMANDEURS ET LA PRISE EN COMPTE DES BESOINS SPÉCIFIQUES

OBJECTIF 11.1 :

GARANTIR LA TRANSPARENCE DE LA PROCÉDURE D'ATTRIBUTION ET L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT DES DEMANDEURS SUR LA BASE NOTAMMENT DE CRITÈRES OBJECTIFS ET PARTAGES AVEC TOUS LES ACTEURS DE L'HABITAT

ACTION N°16

Expérimenter des outils introduisant plus de transparence dans l'attribution des logements sociaux en lien avec les travaux de la conférence intercommunale du logement de Bordeaux Métropole

DESSCRIPTIF :

Compte tenu du nombre de demandes de logement social actives sur le territoire et du déséquilibre entre l'offre et la demande, les délais d'attribution s'avèrent relativement longs (durée moyenne du stock 14 mois). Les procédures d'attribution peuvent être perçues parfois comme peu lisibles par les demandeurs.

La loi ALUR a introduit plus de transparence et une harmonisation dans les pratiques d'attribution. Des expérimentations comme la location choisie ou le scoring peuvent être introduites dans le cadre de Plans Partenariaux de Gestion de la Demande (PPGDID). La loi Egalité et Citoyenneté reprend l'objectif de transparence, elle vise à clarifier et harmoniser la définition des publics prioritaires par l'ensemble des acteurs.

Le scoring est un système de cotation qui permet de définir une situation en attribuant un nombre de points. Il consiste à hiérarchiser les demandes HLM en fonction d'une notation par points attribués selon des critères économiques et sociaux pré établis (taux d'occupation, conditions de logements, critères familiaux...). Ce système est utilisé dans certaines agglomérations comme Rennes Métropole ou Paris. Ce mode de sélection objectif repose sur un tri d'informations à partir de critères préalablement saisis dans un logiciel de traitement. S'il permet de favoriser l'égalité de traitement des demandeurs et de garantir une sélection plus transparente, le système permet mal d'intégrer le critère de mixité sociale et la spécificité des territoires, des quartiers ou même des résidences. La cotation permet d'avancer dans l'objectivation des demandes mais n'aura un réel intérêt que si elle est partagée. Il est décidé d'étudier dans le cadre de la Conférence Intercommunale du Logement (CIL) l'opportunité du recours à ce type d'outil comme aide à la décision. Par ailleurs, les travaux de la CIL devront permettre notamment la définition de critères objectifs et partagés avec tous les acteurs de l'habitat du territoire afin de garantir plus de transparence et l'égalité de traitement.

PORTAGE OPÉRATIONNEL : Direction Habitat et Politique de la Ville

PORTAGE FINANCIER : sans impact financier

PORTAGE POLITIQUE : Adjointe au Maire en charge de la cohésion sociale et territoriale

PUBLIC : Demandeurs de logement social

TERRITOIRE D'INTERVENTION : Bordeaux / Bordeaux Métropole

RÉSULTATS ATTENDUS (indicateur) : Etude sur les outils de gestion de la demande en lien avec les travaux de Bordeaux Métropole sur l'élaboration d'une politique de mixité sociale.

CALENDRIER : 2017/2018

FICHE ACTION PLCD - 2017

CHANGER

LES COMPORTEMENTS

**Pour lutter contre les discriminations
dans l'accès aux services et aux biens**

Le plan de prévention et de lutte contre les discriminations de la Ville de Bordeaux dans l'espace et les services publics & dans les services et bien privés se décline selon 3 volets prioritaires : l'accès aux services publics, la rue et l'espace public et l'accès aux biens et services privés. 15 axes de progrès ont été étudiés pour développer la participation citoyenne, faciliter l'accès aux administrations publiques, prévenir les discriminations dans le sport ou la culture, conforter la place des seniors dans la ville, favoriser l'égalité d'accès à l'espace public ou encore lutter contre les discriminations et le harcèlement dans les transports.

3 POINTS ESSENTIELS :

- 1 L'ACCÈS AUX SERVICES PUBLICS**
- 2 LA RUE ET L'ESPACE PUBLIC**
- 3 L'ACCÈS AUX BIENS ET SERVICES PRIVÉS**

LE CHIFFRE À RETENIR :

58%

**des Bordelais affirment avoir déjà été victimes
d'une discrimination d'accès au service public**

(Étude de l'Observatoire bordelais de l'égalité)





**3 THÉMATIQUES,
15 AXES,
42 ACTIONS CONCRÈTES**

Pour faire

BARRAGE

**Aux discriminations
dans l'accès aux services
et aux biens**

THÉMATIQUE N°1

L'ACCÈS AUX SERVICES PUBLICS

LES AXES DU PLAN :

- Développer la participation citoyenne
- Faciliter l'accès aux administrations publiques
- Favoriser la lutte contre les discriminations dans le sport
- Prévenir les discriminations dans l'éducation
- Prévenir les discriminations dans les relations avec la police
- Prévenir les discriminations par les marchés publics et les finances publiques
- Prévenir les discriminations liées à l'âge et conforter la place des seniors dans la ville
- Faire de Bordeaux une ville ambassadrice de l'égalité et la citoyenneté dans le monde
- Mettre en œuvre une communication respectueuse de chacun



THÉMATIQUE N°2

LA RUE ET L'ESPACE PUBLIC

LES AXES DU PLAN :

- Favoriser l'égalité d'accès à l'espace public
- Lutter contre les discriminations et le harcèlement ressentis par les femmes dans l'espace public
- Promouvoir la culture comme vecteur de la lutte contre les discriminations
- Faire de l'espace public un vecteur de la lutte contre les discriminations

THÉMATIQUE N°3

L'ACCÈS AUX BIENS ET SERVICES PRIVÉS

LES AXES DU PLAN :

- Lutter contre les discriminations dans l'accès aux biens et aux services privés
- Mobiliser les établissements et commerces dans la lutte contre les discriminations

Témoignage de Cendrine Léger, déléguée Départementale aux droits des femmes et à l'égalité de Gironde.

« Lutter contre tous les types de violence et de discrimination faites aux femmes »

« Je suis chargée de déployer, au plan départemental, la politique publique du Secrétariat d'Etat en charge de l'égalité entre les femmes et les hommes. Ce périmètre intègre donc tous les types de violences et de discriminations faites aux femmes, que ce soit sur l'espace public ou bien dans un cadre privé. Il cherche aussi à prévenir et à lutter contre tous les actes sexistes, à l'image de la campagne du ministère « Sexisme pas notre genre » qui indiquait par exemple qu'une femme sur deux a peur de sortir seule dans l'espace public ou que les femmes consacrent 1h30 de plus que les hommes par jour aux tâches ménagères. Les questions d'agressions sexuelles dans les transports publics, la lutte contre les violences conjugales, le harcèlement sexuel ou moral au travail font également l'objet d'un travail de terrain qui prend deux formes concrètes. D'abord, des actions d'information, comme la diffusion d'affiches sur les lieux de ressources pour aider et accompagner les victimes. Ensuite, des missions de sensibilisation de professionnels (santé, éducation, travailleurs sociaux, agents de collectivités...) pour les préparer à recueillir la parole des personnes violentées, harcelées ou discriminées et savoir les orienter, notamment vers le tissu associatif local et départemental, particulièrement actif. Les femmes victimes de violences peuvent en outre, appeler le 3919 pour obtenir une écoute et une aide adaptées ».

UNE ACTION PARMI TOUTES CELLES PRÉVUES

Toutes les actions du plan de prévention et de lutte contre les discriminations de la ville de Bordeaux font l'objet d'une fiche détaillée. En voici une à titre d'exemple sur la thématique de la rue et espace public.

3. LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS DANS L'ESPACE ET LES SERVICES PUBLICS & DANS LES SERVICES ET BIENS PRIVÉS

3.2 RUE ET ESPACE PUBLIC

AXE 28

FAIRE DE L'ESPACE PUBLIC UN VECTEUR DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

OBJECTIF 28.1 :

IMPLIQUER LES COMMERCES DANS LA SECURISATION DE L'ESPACE PUBLIC

ACTION N°58 :

Projet d'application « commerces refuges » pour sécuriser les déplacements nocturnes

DESSCRIPTIF :

Lors des États généraux de l'égalité, il a été mis en évidence une action de la ville de Montréal qui fédère l'ensemble des épiceries de nuit (les «dépanneurs»), afin de mailler le territoire urbain pour que ces commerces assurent un accueil bienveillant de toute personne qui pourrait se sentir en danger dans l'espace public. Un accord de principe des fédérations et syndicats bordelais concernés a été acquis pour reproduire ce principe à Bordeaux, en fédérant les épiceries, bars, boîtes de nuit, ou encore hôtels (avec gardien de nuit). Devant cet engouement, la mission égalité a proposé d'aller plus loin en créant une application chargeable sur le site de la Mairie de Bordeaux. Le principe d'une application permettant de géolocaliser les lieux «refuge» de la ville a été acté.

PORTAGE OPÉRATIONNEL : Mission Egalité, Diversité et Citoyenneté
Développement social et urbain / Direction de l'Informatique
Développement économique
Fédérations et syndicats de commerçants

PORTAGE FINANCIER : Ville de Bordeaux et partenaires privés

PORTAGE POLITIQUE :

PUBLIC : Tout citoyen

TERRITOIRE D'INTERVENTION : Ville de Bordeaux

RÉSULTATS ATTENDUS (indicateur) : à définir suite aux travaux des Assises de la nuit

CALENDRIER : 2018

FICHE ACTION PLCD - 2017

**Le témoignage de Jacques Toubon
Défenseur des Droits**

Un enjeu majeur **DE COHÉSION SOCIALE**

« Près d'une personne sur deux déclare avoir été confrontée à une ou des discriminations au cours des cinq dernières années. Le Défenseur des Droits, autorité administrative indépendante, contribue à la lutte contre les discriminations en accompagnant les personnes dans la reconnaissance de leur droit et en menant des actions de promotion de l'égalité. Les réclamations adressées à l'institution portent d'abord sur l'emploi, mais également sur l'accès à des biens et des services tels que le logement et évoquent des inégalités de traitement fondées sur l'origine, l'état de santé, le handicap, le sexe ou encore l'âge. Agir contre ces discriminations, qu'elles soient intentionnelles ou non, constitue autant une obligation juridique qu'une responsabilité politique ou sociale. Le déploiement du plan local de prévention et de lutte contre les discriminations est ainsi essentiel pour sensibiliser les acteurs sur cet enjeu majeur de cohésion sociale et mettre en place des relais pour agir au plus près des personnes particulièrement exposées ».



© Olivier Lüscher

LES ENGAGEMENTS DE BORDEAUX POUR LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS

2007

Signature de la Charte de la diversité, favorisant le pluralisme et recherchant la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières.

2009

Signature avec la HALDE d'une convention visant à promouvoir l'accès au droit en matière de lutte contre les discriminations.

2011

Signature de la Charte Ville Handicaps entre la Ville de Bordeaux et une vingtaine d'associations.

2013

Signature de la Charte européenne pour l'égalité femmes-hommes dans la vie locale.

2014

Adoption d'un plan en faveur de l'égalité femmes-hommes.

2015

Signature d'une convention avec le Défenseur des Droits.

2017

Plan de Prévention et de Lutte contre les Discriminations.

**Interview de Marik Fetouh,
Adjoint au maire en charge de l'égalité et de la citoyenneté**

Mesurer les objectifs et les compléter par de nouvelles actions

Pourquoi la Ville de Bordeaux s'est-elle dotée d'un plan de prévention et de lutte contre les discriminations ?

Bordeaux est une ville où le « vivre ensemble » fonctionne plutôt bien : nous avons en effet moins d'agressions discriminatoires que dans d'autres villes de la même importance, même si elles existent comme le démontre l'actualité récente. Pour autant, nous n'échappons pas aux stéréotypes sexistes, racistes ou homophobes qui traversent la société française. Ces stéréotypes sont à l'origine des discriminations qui sont ressenties dans notre ville par un nombre conséquent d'habitantes et d'habitants, comme le démontrent les différentes enquêtes menées à l'initiative de la Ville et de la Métropole.

Comment avez-vous procédé pour le rédiger ?

D'abord par un diagnostic territorial, réalisé par l'Observatoire de l'égalité, composé de chercheurs en sciences sociales et d'acteurs associatifs,

complété par l'analyse des actions menées par les autres villes en France et en Europe. Les résultats de ces travaux ont été présentés aux services de la ville, aux citoyen-nes et aux associations lors des Etats généraux de l'égalité et de la laïcité pour aboutir à un plan de 69 actions concrètes, réalisables et évaluables.

Quelles suites seront données à ce plan ?

Ce plan sera réévalué chaque année, afin de mesurer le degré d'atteinte des objectifs, et de le compléter de nouvelles actions. Cette évaluation se fera dans le cadre d'un comité de pilotage réunissant le Maire et les services et élu-es concerné-es, mais également par un compte rendu annuel devant l'Observatoire de l'égalité, dont la composition sera élargie très prochainement afin de le doter de commission thématiques (égalité femmes-hommes, mémoire, LGBT...).



RETROUVEZ
L'INTÉGRALITÉ **DU**
PLAN DE PRÉVENTION
ET DE LUTTE
CONTRE LES
DISCRIMINATIONS
ET SES **69 MESURES**
CONCRÈTES
SUR LE SITE
WWW.BORDEAUX.FR

VOUS SOUHAITEZ
CONSULTER LE PPLD
DE LA VILLE DE BORDEAUX ?

bordeaux.fr



Directeur de la publication : Direction Générale des
Solidarités et de la Citoyenneté de la Ville de Bordeaux

Pilotage du projet : Sophie Lescure et Isabelle Amicel

Conception éditoriale : Jean-Michel Le Calvez (JMLC)

Création Graphique : Thierry Piers

Credit Photo : Thomas Sanson - Mairie de Bordeaux -
Laurent Wangermez - Istockphoto

Réalisation et impression : jmlc (33000)

Imprimé sur papier PEFC imprim'vert avec des encres
végétales