





# Édito - Louis-Georges TIN



Osons le dire : bien souvent, l'égalité ne figure pas parmi les priorités de nos élu-e-s. Cette valeur est pourtant au cœur de notre devise républicaine, et elle constitue le fondement même de l'article 1 de notre Constitution.

Cette situation s'explique par l'attitude de nombreux responsables qui se pensent non-racistes (à tort ou à raison), et qui estiment que «cela suffit». Leur antiracisme demeure une posture morale, sans contenu aucun.

À l'évidence, il ne suffit pas d'être personnellement opposé à toute pollution pour faire avancer la lutte contre le réchauffement climatique. Il en va de la discrimination comme de la pollution.

Or de nombreux élu-e-s semblent vivre dans la pensée magique. Ils croient pouvoir conjurer le mal en formulant quelques phrases, et en mettant en avant leur indignation vertueuse. Ils invoquent les valeurs, en appellent à l'universalisme et au «sursaut républicain» - incantations aussi vaines que grandiloquentes.

En réalité, ce qu'on attend des politiques, ce n'est pas qu'ils déplorent le malheur des temps et fassent assaut d'indignation, c'est qu'ils mettent en place des politiques publiques. Il faut donc, au-delà de l'antiracisme moral, mettre en place un antiracisme proprement politique.

C'est pourquoi, après avoir enquêté sur les pratiques mises en œuvre dans les 50 plus grandes villes de France, nous avons souhaité mettre à la disposition du public cette boîte à outils inédite, qui propose, de manière claire et synthétique (en tout cas, nous l'espérons), des pistes d'action pour les maires et pour les autres élu-e-s locaux.

En mars 2013, avait été diffusé un guide analogue sur l'homophobie, réalisé par République et Diversité et le Comité IDAHO. Ce nouveau livret vient donc poursuivre le travail d'expertise initié afin de contribuer à l'égalité politique. Car, comme le disait Léon Gambetta, «*ce qui constitue la vraie démocratie, ce n'est pas de reconnaître des égaux, c'est d'en faire*» (6 février 1876).

**Louis-Georges Tin**

*Président du CRAN, Président de République & Diversité*

# Sommaire

---

<b>Introduction .....</b>	<b>p.5</b>
<b>Première partie : actions internes.....</b>	<b>p.6</b>
1. Gouvernance politique et ressources humaines .....	p.7
2. Formation .....	p.10
<b>Deuxième partie : politiques publiques .....</b>	<b>p.11</b>
1. Prises de position publiques, campagnes de sensibilisation.....	p.12
2. Soutien à la société civile .....	p.15
3. Économie .....	p.18
4. Action sociale .....	p.20
5. Politique de la ville.....	p.22
6. Éducation .....	p.23
7. Culture .....	p.27
8. Sécurité .....	p.28
9. Santé et environnement .....	p.30
10. Sports et loisirs.....	p.32
<b>Conclusion .....</b>	<b>p.34</b>
<b>République &amp; Diversité .....</b>	<b>p.36</b>
<b>Le CRAN .....</b>	<b>p.37</b>

# INTRODUCTION

## PRÉSENTATION

Ce guide des bonnes pratiques contre le racisme à l'usage des maires de France a été réalisé par le CRAN (le Conseil Représentatif des Associations Noires) et le think tank République et Diversité.

Pendant plus d'un an, ces deux organisations ont analysé les politiques publiques des 50 plus grandes villes de France dans le domaine de la lutte contre le racisme.

De cette étude originale ressort une synthèse qui montre comment, de manière très concrète, les collectivités territoriales peuvent mettre en place des mesures efficaces pour faire avancer le combat contre les discriminations.

Le CRAN et République et Diversité se tiennent à la disposition des villes qui voudraient progresser sur le chemin de l'égalité...

*Ce travail a été réalisé sous la direction de Louis-Georges Tin, grâce à la mobilisation de Caroline Charles, Fania Noël, Adrien Rogjissart. Qu'ils soient ici remerciés pour leur engagement remarquable.*

## DÉFINITIONS

Le racisme est une violence, violence physique, morale ou symbolique.

Le racisme constitue aussi un délit, comme l'indique l'article 225-1 du code pénal : «constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison [...] de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée».

Le racisme, qui doit ici être entendu au sens large, peut viser des groupes nombreux et prendre des formes multiples : xénophobie, antisémitisme, négrophobie, islamophobie, racisme envers les gens du voyage, etc.

À l'inverse, pour combattre le racisme, il convient de promouvoir l'égalité et la diversité. L'égalité sans la diversité n'est qu'un «uniformisme», c'est la domination tyrannique d'un modèle imposé. Et la diversité sans égalité demeure un espace pluriel, sans règle ni justice.

C'est pourquoi nous faisons nôtre le slogan du Conseil de l'Europe, «tous différents, tous égaux».

# **Première partie :**

# **ACTIONS INTERNES**

Le premier cadre de l'action municipale, c'est la mairie elle-même. En ce sens, les villes peuvent et doivent mettre en place des actions internes afin de lutter contre le racisme, et ainsi être exemplaires face à leurs citoyens.

Selon une étude publiée en 2012 par le Défenseur des Droits et l'OIT (Organisation Internationale du Travail), plus d'un quart des salariés et agents de la fonction publique en France ont le sentiment d'avoir déjà été victimes de discrimination dans le cadre de leurs activités professionnelles, et plus d'un tiers en ont été témoins. Les municipalités doivent donc se mobiliser pour protéger leurs personnels.

Ces actions internes peuvent se déployer dans deux domaines distincts : la gouvernance politique et les ressources humaines.

# 1. GOUVERNANCE POLITIQUE ET RESSOURCES HUMAINES

## A. GOUVERNANCE POLITIQUE

Les représentants du peuple ont vocation à être... représentatifs. À l'instar de la parité, qui s'impose progressivement dans les habitudes, la diversité doit être respectée au sein des instances de la vie politique.

Cela ne suffit pas pour lutter contre le racisme, évidemment, mais c'est un préalable indispensable. «*Ce que vous faites pour nous, sans nous, est toujours contre nous*», disait Nelson Mandela.

Par ailleurs, il convient de mettre en place une véritable politique contre les discriminations et pour l'égalité, qui doit être portée de manière active et transversale par un ou une adjointe.

### BONNES PRATIQUES

- S'assurer d'une représentation équitable de la diversité des origines au sein de l'exécutif municipal.
- Nommer un-e adjoint-e chargé-e de la lutte contre les discriminations, avec les pouvoirs et budgets nécessaires à l'accomplissement de cette fonction.

### EXEMPLES

**Dijon** : le maire a chargé son premier adjoint, délégué à l'administration générale, de présider la commission de lutte contre les discriminations. Par ailleurs, il a aussi nommé un conseiller municipal délégué à la lutte contre les discriminations et à l'égalité citoyenne. Enfin, le maire a tenu à avoir dans son cabinet une personne chargée de mission contre les discriminations.

**Nantes** : au sein du conseil municipal figure une adjointe chargée de la politique pour l'égalité, l'intégration et la citoyenneté, et un conseiller municipal délégué à la mixité et à la diversité dans l'emploi. Tous deux peuvent s'appuyer sur une Mission Egalité, Intégration, Citoyenneté (4 postes), une Mission Diversité (2 postes), un poste pour le label diversité. Le budget de fonctionnement dédié aux actions de lutte contre les discriminations, toutes directions confondues = 411 591 € en 2011 (hors budget discriminations en matière d'emploi, et hors budget Mémorial).

**Toulouse** : le maire a nommé un adjoint chargé de l'égalité et de la diversité, doté de moyens réels, ce qui lui a permis de mettre en place une vraie politique dans ce domaine, de manière transversale. Il peut également s'appuyer sur la mission diversité de la ville de Toulouse.

## B. RECRUTEMENT ET PROMOTION DU PERSONNEL

### BONNES PRATIQUES

- Mettre en place une charte pour l'égalité.
- Réaliser un audit par un organisme externe.

### EXEMPLES

**Montreuil** : la ville a fait procéder à un audit pour connaître le ressenti des pratiques de discrimination (trois collègues ont été consultés : les élus, les salariés et les usagers du service public).

**Paris** : la municipalité a élaboré une «charte pour l'égalité» dans l'emploi. Depuis 2008, la ville forme et sensibilise les cadres et les managers à la problématique de la lutte contre les discriminations.

**Strasbourg** : en 2011, la ville a chargé un cabinet extérieur (ALTIMED) de réaliser un diagnostic des processus de recrutement et de gestion de carrière afin de favoriser l'égalité et de lutter contre les discriminations.



## C. DISPOSITIFS EN CAS DE DISCRIMINATION

Les études sur le racisme montrent que le lieu de travail est particulièrement propice aux discriminations, aux insultes, au harcèlement à caractère raciste. Les personnes concernées ont en général peu d'éléments pour accéder au droit, et ne savent pas vers qui se tourner.

### BONNES PRATIQUES

- Mettre en place une cellule interne d'accueil et d'écoute.
- Mettre en place un mécanisme d'alerte anonyme.
- Informer largement sur l'existence de ces dispositifs.

### EXEMPLES

**Dijon** : en 2009, la ville a mis en place une commission extra-municipale de lutte contre toutes les formes de discrimination, et a créé une Antenne d'accueil et d'écoute pour les personnes discriminées (AMACOD). Cette commission extra-municipale, composée d'élus du conseil municipal, d'associations dijonnaises, de juristes, de personnalités institutionnelles, est un lieu de débat, de proposition et d'action. Son rôle et ses actions sont décisifs et susceptibles d'influer sur les choix arrêtés par la ville.

**Lyon** : la ville de Lyon a mis en place un dispositif dénommé Cellule Santé Égalité au Travail (CSET) qui s'inscrit dans une démarche de prévention et de lutte contre la souffrance au travail et les discriminations. La CSET propose aux agents concernés de retrouver des conditions de travail propices à la fois à la préservation de leur santé et au bon fonctionnement du service.

**Paris** : en 2004, la ville a créé un Comité de Prévention et d'Action contre le Harcèlement et la Discrimination (CPAHD). Le CPAHD exerce d'abord auprès des plaignants un rôle d'accueil, d'information et d'orientation. En fonction des dossiers, des sanctions disciplinaires peuvent être imposées.

## 2. FORMATION

À terme, l'ensemble du personnel doit être formé, mais il est opportun de commencer en priorité par les agents en lien direct avec d'autres personnes : police municipale, ressources humaines, accueil du public, agents travaillant dans le domaine du sport et des loisirs, etc.

S'il est pertinent d'utiliser des modules de formation généraliste contre toutes les discriminations, il convient d'avoir aussi des séquences spécifiques, car chaque discrimination a ses particularités, y compris dans le domaine des origines (antisémitisme, islamophobie, négrophobie, discriminations à l'égard des Roms, etc).

### BONNES PRATIQUES

- Réaliser une étude sur les représentations des personnels et des élu-e-s.
- Former l'ensemble des élu-e-s.
- Former le personnel, en commençant par le personnel chargé de la gestion des personnels.

### EXEMPLES

**Amiens** : en 2010 et 2011, les cadres, la police municipale et les services de ressources humaines ont été formés à la lutte contre les discriminations, soit 327 agents. Pour 2012, 2013 et 2014, la ville d'Amiens a inscrit la lutte contre les discriminations comme une des six priorités de son plan de formation. Elle vient de s'engager avec le CNFPT pour former l'ensemble des 3500 agents de la collectivité à la lutte contre les discriminations.

**Grenoble** : un «Guide pratique de l'égalité au travail» a été réalisé en 2013 et mis à disposition des agents.

**Nantes** : les élu-e-s ont bénéficié de formation aux questions de diversité et de non-discrimination. Près de 500 agents ont été sensibilisés à la lutte contre les discriminations au sein des grandes Directions de la ville.

**Paris** : en 2010, la ville a lancé auprès de 10 000 agents une enquête originale en France visant à mieux comprendre l'impact de certains critères (âge, sexe, origine sociale, origine immigrée, etc.) sur les parcours professionnels des agents, et la perception qu'ils ont des processus discriminatoires pouvant se produire en interne. Les résultats de cette étude ont permis d'améliorer le plan interne de lutte contre les discriminations de la ville.

## **Deuxième Partie :**

# **POLITIQUES PUBLIQUES**

L'action municipale est naturellement au service des citoyens et des citoyennes. Dès lors, visant à l'égalité, la lutte contre les discriminations ne saurait être un supplément d'âme, une question dont on s'occuperait une fois les autres problèmes réglés, elle doit être au contraire au cœur de toutes les politiques publiques.

Cette préoccupation doit se déployer dans tous les domaines de l'action municipale : prises de positions publiques, soutien à la société civile, économie, éducation, culture, action sociale, politique de la ville, sécurité, santé, sports et loisirs.

# 1. PRISES DE POSITIONS PUBLIQUES, CAMPAGNES DE SENSIBILISATION

Les positions du maire sur la lutte contre le racisme participent à la sensibilisation des citoyens et des citoyennes.

Par conséquent il est primordial que le maire soutienne clairement les actions des associations, qu'il ou elle soit présent-e aux différents événements dans ce domaine, et mette en place des campagnes de lutte contre le racisme.

## A. PRISES DE POSITIONS PUBLIQUES

### BONNES PRATIQUES

- Prendre position sur les questions locales ou nationales concernant la lutte contre le racisme.
- Mettre en œuvre une politique de solidarité internationale sur les questions de diversité (positions sur les questions internationales, jumelages avec d'autres villes, participation à des coalitions internationales, etc.)
- Signer la charte de la diversité, mettre en place le processus permettant d'obtenir le label diversité.
- Débaptiser les lieux publics portant des noms célébrant la colonisation et l'esclavage, et les remplacer par des figures du combat anticolonial et de la lutte pour l'abolition.

### EXEMPLES

**Grenoble** : après le «discours de Grenoble» prononcé par le chef de l'Etat le 30 juillet 2010, le maire a déclaré à l'Assemblée que «la population grenobloise a été choquée et blessée de voir le nom de Grenoble, ville multiculturelle, ville ouverte sur le monde, associé au discours jugé stigmatisant de Nicolas Sarkozy, comme l'avait précédemment été celui de Dakar concernant l'Homme Africain qui ne serait – je cite – «pas assez entré dans l'Histoire»...».

**Lille** : la maire de Lille s'est déclarée favorable à l'expérimentation dans sa ville des récépissés afin de lutter contre le délit de faciès.

**Lyon** : la ville de Lyon a été la première ville en France à obtenir le label diversité, le 14 décembre 2010.

**Nancy** : en octobre 2013, la ville de Nancy a accueilli la Conférence Générale de l'ECCAR (European Coalition of Cities Against Racism, sous l'égide de l'UNESCO). Chercheurs, représentants des municipalités, de la société civile, de la politique nationale et européenne ont participé aux réunions plénières et aux différents ateliers de travail afin de renforcer en Europe la lutte contre le racisme.

**Roubaix** : la ville a signé la charte de la diversité le 16 mai 2007 après délibération du conseil municipal.

**Toulouse** : la ville de Toulouse est particulièrement investie dans l'ECCAR et en assure la présidence depuis 2012.

**Villeurbanne** : le maire et les élus ont procédé à plusieurs baptêmes républicains de familles menacées d'expulsion du territoire français, notamment quand il s'agissait de familles dont les enfants sont scolarisés dans la ville, en lien avec Réseau Education Sans Frontières (RESF).

## B. CAMPAGNES DE SENSIBILISATION SUR LA LUTTE CONTRE LE RACISME

### BONNES PRATIQUES

- Organiser des forums grand public sur ces problématiques, avec débats, expositions, etc.
- Mettre en place des campagnes d'affichage sur les panneaux de la ville.
- Utiliser le site internet et le journal de la ville pour sensibiliser à ces problématiques.

### EXEMPLES

**Metz** : une plaquette d'information destinée aux victimes de discriminations, d'actes racistes, homophobes, etc. a été réalisée par la ville et est diffusée régulièrement lors de manifestations tous publics.

**Paris** : la ville a mis en ligne un autotest gratuit sur le site de «Paris.fr», proposant aux Parisiens de tester leurs préjugés (autotests réalisés par l'Observatoire des discriminations de l'Université Paris I).

**Rennes** : la ville a organisé en 2012 un Forum sur l'égalité et la lutte contre les discriminations, afin de sensibiliser les acteurs publics et privés du territoire.

**Strasbourg** : la nouvelle version du site internet de la municipalité comporte un espace dédié à la lutte contre les discriminations. Par ailleurs, la ville publie des articles sur les discriminations en général.

## 2. SOUTIEN À LA SOCIÉTÉ CIVILE

Le soutien à la société civile et aux associations de terrain est une dimension importante de la lutte contre le racisme.

### A. SOUTIEN MORAL LORS DES JOURNÉES DE COMMÉMORATION, TOUT AU LONG DE L'ANNÉE

#### BONNES PRATIQUES

- Participer aux journées de commémoration permettant de faire avancer les mentalités (journée de la déportation, journée de lutte contre les discriminations raciales, journée de commémoration de l'abolition de l'esclavage, semaine anticoloniale, journée du 17 octobre 1961, etc.)
- Utiliser ces journées pour organiser des campagnes ou lancer des projets.
- Intégrer l'ensemble des motifs de déportation dans la politique de mémoire (conférences, projections, etc).
- Apposer une plaque mentionnant et expliquant tous les motifs de déportation sur un monument de commémoration.

#### EXEMPLES

**Metz** : en 2013, la ville a organisé sa 3<sup>ème</sup> édition de «Novembre de l'égalité». L'objectif de cet événement : lutter contre les discriminations grâce à des actions de sensibilisations variées : conférences, colloques, animations et projets scolaires. Pour cette 3<sup>ème</sup> édition, la ville de Metz a mis en avant les 30 ans de la marche pour l'égalité.

**Montreuil** : chaque année, la ville organise en novembre la «Quinzaine des indépendances africaines» au cours de laquelle plus d'une vingtaine d'événements sont organisés sur l'ensemble du territoire montreuillois. La maire et son équipe municipale sont présents et participent aux festivités (salon, animation de stands, ateliers de création artistique africains, scènes musicales, tables rondes thématiques en présences d'artistes, musiciens, écrivains africains...).

**Villeurbanne** : chaque année, le maire et plusieurs adjoints sont présents lors de la cérémonie du 11 novembre, au tata de Chasselay (Rhône), nécropole nationale où sont enterrés 188 tirailleurs sénégalais, massacrés par une division de SS allemande en juin 1940. Par ailleurs, est aussi commémorée la Rafle du 1<sup>er</sup> mars 1943. Hommage est rendu aux 180 victimes de la Rafle.

## B. TRAVAILLER EN LIEN AVEC LES ASSOCIATIONS DE LUTTE CONTRE LE RACISME

### BONNES PRATIQUES

- Favoriser le travail en commun des associations luttant contre le racisme.
- Organiser une fois par année au moins une rencontre entre la mairie et les associations de lutte contre le racisme.

### EXEMPLES

**Dijon** : une commission extra-municipale de lutte contre les discriminations a été créée. C'est un lieu de débat, de proposition et d'action. Son rôle et ses actions sont décisifs et susceptibles d'influer sur les choix arrêtés par la ville.

**Le Havre** : créé en 2009, le Conseil de la Diversité se réunit une fois tous les 2 mois. Cette assemblée consultative est composée de membres représentatifs de la diversité havraise (des migrants et d'autres personnes de la société civile intéressées par les sujets liés à la diversité culturelle), qui sont de fait force de proposition.

**Strasbourg** : la municipalité a créé une commission «prévention et lutte contre les discriminations». L'objectif est d'établir avec les associations agissant dans ce domaine une connaissance des réalités locales partagées, sur toutes les formes de discriminations (diagnostic partagé, dispositif d'alerte...). Il s'agit également de mettre en place un programme d'actions de sensibilisation et de formation en direction des acteurs et du grand public.

**Villeurbanne** : fin 2009, la ville a mis en place un conseil consultatif de lutte contre les discriminations ethniques, qui a pour mission de faire des propositions pour renforcer l'action municipale, de mieux informer les citoyens sur ces problématiques, de concourir au suivi des engagements pris par la ville et d'alerter les institutions et organismes compétents en cas de problème. Ce conseil réunit des citoyens, des représentants d'associations et des élus municipaux.



## C. SOUTIEN MATÉRIEL AUX ASSOCIATIONS DE LUTTE CONTRE LE RACISME

### BONNES PRATIQUES

- Apporter un soutien financier équitable et durable aux associations qui oeuvrent dans ce domaine.
- Mettre à disposition des locaux adaptés.
- Mettre à disposition des moyens logistiques, de l'espace d'affichage et des moyens de communication.

### EXEMPLES

**Amiens** : depuis 2012, chaque association reçoit une subvention de 2000 €. La Maison de l'Égalité met à disposition sa salle de formation ou l'espace Dewailly.

**Angers** : la ville soutient les associations, notamment en hébergeant plusieurs d'entre elles comme, par exemple, «Mémoires d'immigration».

**Le Havre** : depuis 2011, la ville accueille l'université d'été de la LICRA. Les jeunes des quartiers sont sensibilisés aux actions de l'association et la ville met à disposition supports de communication, relations presse locales et moyens logistiques.

**Toulouse** : la ville a mis en place une «maison des diversités et de la laïcité» qui a ouvert ses portes le 20 février 2012 à l'occasion de la Journée mondiale de la justice sociale. Ce lieu a pour vocation d'accueillir les associations et les publics concernés par les discriminations et de proposer des conférences ou des spectacles autour de ces problématiques.

## 3. ÉCONOMIE

Nombreux sont les travaux scientifiques qui ont montré le coût de la discrimination en général. Les personnes qui subissent l'exclusion ne peuvent donner toute la mesure de leurs «ressources humaines», et cela constitue à l'évidence un déficit de productivité pour la société tout entière. En ce sens, la discrimination appauvrit à la fois la personne discriminée et la personne discriminante. À l'inverse, une fois renforcée, la lutte contre les discriminations constitue un véritable levier de performance.

La lutte contre le racisme doit donc aussi passer par la mobilisation des outils économiques. Dans la mesure où les groupes discriminés sont souvent sur-représentés parmi les populations les plus pauvres, un certain nombre d'outils économiques classiques ont un effet puissant, quoique indirect, pour lutter contre les discriminations, et un certain nombre d'outils contre les discriminations ont aussi un effet puissant, quoique indirect, pour développer le potentiel économique.

### BONNES PRATIQUES

- Prendre en compte les publics d'insertion dans l'attribution des marchés publics et des aides publiques, et inciter les candidats aux appels d'offre à renforcer leurs politiques anti-discriminatoires.
- Mettre en place des dispositifs de soutien aux entreprises dans les ZUS ou les quartiers populaires.
- Favoriser la mise en place des emplois d'avenir, des emplois relais, des emplois tremplins, etc.

## EXEMPLES

**Le Havre** : la ville anime un dispositif d'accompagnement et de promotion des contrats aidés et des emplois adultes relais.

**Lyon et Nantes** : travaillant ensemble, ces deux villes ont mis en place le projet BUY-DIS («Buy» comme acheter en anglais, et « Dis » comme discrimination) afin de lutter contre les discriminations à travers l'achat public. Les villes entendent ainsi inclure dans les marchés et achats des dispositions incitant les fournisseurs à lutter contre les discriminations.

**Saint-Denis** : en 2011, la ville a obtenu le Premier prix national de la commande publique. Saint-Denis a été distinguée pour sa politique d'achat durable, avec un grand nombre de marchés comportant des clauses sociales liées à l'insertion des personnes en situation de handicap ou éloignées de l'emploi, et une part importante des marchés emportés par les petites entreprises locales (25%), contribuant ainsi au maintien et au développement de l'emploi sur la ville.

**Paris** : interpellée par le CRAN en 2011, la ville de Paris a décidé d'insérer des clauses «diversité» dans ses marchés publics, clauses incitant ses prestataires à prendre des mesures internes de lutte contre les discriminations. Un questionnaire «diversité» est joint aux consultations pour les marchés de travaux et services d'un montant minimal de 50 000 euros. L'entreprise lauréate doit, six mois avant la fin du marché, produire un bilan des actions développées en matière de lutte contre les discriminations.

## 4. ACTION SOCIALE

Loin de contribuer à l'assistanat, l'action sociale contre les discriminations permet à tous d'accéder à l'autonomie. Une société qui discrimine n'est pas seulement une société injuste, c'est également une société moins performante.

### A. LOGEMENT

#### BONNES PRATIQUES

- Respecter la loi SRU et intégrer dans tous les programmes immobiliers nouveaux au moins 20 % de logements sociaux.
- Refuser toute expulsion sans relogement décent et adapté.
- Garantir l'anonymat et la transparence des procédures d'attribution dans le logement social, en incluant une représentation équitable des habitants dans les commissions d'attribution.
- Réaliser un testing dans le domaine du logement.
- Mettre en place un dispositif de caution solidaire pour les étudiants.

#### EXEMPLES

**Mulhouse** : un plan de lutte contre l'habitat insalubre et indigne a été mis en œuvre ainsi qu'une politique de préemption, en particulier dans le cadre du renouvellement urbain.

**Saint-Denis** : la ville compte 46% de logements sociaux. Elle respecte donc très largement la loi SRU (20%). Saint-Denis est la ville d'Ile-de-France où se sont construits le plus de logements et de logements sociaux ces 15 dernières années. Cette action volontariste a permis à de nombreux citoyens potentiellement discriminés ou exclus du parc immobilier de se loger malgré tout dans la région. La ville a de ce fait bénéficié d'une croissance démographique de 25% par rapport à 1999.

**Toulouse** : la ville de Toulouse a mis en place un pass logement. Elle avance le 1<sup>er</sup> mois de loyer aux étudiants, âgés de 18 à 26 ans, sans aucune condition de ressources.

**Villeurbanne** : la municipalité de Villeurbanne a collaboré avec un réseau de bailleurs privés pour réaliser un testing sur le logement à vocation «pédagogique». La réalisation a été confiée à ISM-Corum, Centre d'Observation et de Recherche sur l'Urbain et ses Mutations à Lyon. Ils ont mis en évidence l'existence de discriminations, ce qui a permis de suggérer la mise en place de nouvelles procédures non-discriminatoires.

## B. ACCUEIL DES ÉTRANGERS

### BONNES PRATIQUES

- Favoriser l'accueil des résidents non-communautaires.
- Mettre en place une instance de représentation des citoyens d'origine étrangère.
- Mettre en place des dispositifs d'accompagnement (apprentissage de la langue, aide juridique, soutien administratif, aide au logement, etc.)
- Mettre en place les conditions de vie décentes prévues par la loi pour favoriser l'accueil et l'insertion sociale des populations migrantes, des Roms et des gens du voyage.

### EXEMPLES

**Argenteuil** : la ville paye des écrivains publics dans toutes les maisons de quartier.

**Le Havre** : dans tous les quartiers de la politique de la ville, des ateliers de savoir socio-linguistique et de Français Langue Etrangère sont mis en œuvre par plusieurs associations (AHAM et AREC, ARRMICOD) que la ville finance dans le cadre du Contrat Urbain de Cohésion Sociale (CUCS). Par ailleurs, l'AHAM a développé depuis plusieurs années une « permanence de point d'appui administratif » auprès du public étranger.

**Montreuil** : depuis 1978, la ville met en place des ateliers de français pour les publics migrants afin de les aider à mieux s'insérer dans leur vie quotidienne.

**Saint-Denis** : suite au 1<sup>er</sup> référendum d'initiative locale en faveur du droit de vote et d'éligibilité des citoyens étrangers organisé par une ville (2006), un « Conseil consultatif des citoyens étrangers » a été mis en place à Saint-Denis. Il prend part chaque mois avec le conseil municipal à une commission plénière préparatoire qui examine l'ensemble des affaires soumises au Conseil municipal. Par ailleurs, le maire a signé une tribune dans *Le Monde* de décembre 2012 pour que l'on mette en place des mesures destinées à mettre un terme aux bidonvilles roms en France.

**Strasbourg** : en février 2009, le conseil municipal a mis en place le Conseil consultatif des résidents étrangers (CCRE), permettant ainsi aux résidents étrangers d'avoir un espace d'expression et de participation citoyenne au sein de la cité.

## 5. POLITIQUE DE LA VILLE

Telle qu'elle a été mise en place depuis plus de trente ans, la politique de la ville devrait permettre aux quartiers les plus défavorisés, où se trouvent généralement les populations les plus discriminées, de disposer de moyens de lutter contre les discriminations.

### BONNES PRATIQUES

- Développer les transports publics dans les quartiers de la politique de la ville, de manière à favoriser l'égalité des territoires.
- Favoriser l'accès à l'emploi dans les quartiers de la politique de la ville.
- Favoriser l'accès aux droits dans les quartiers de la politique de la ville.
- Former les agents de la politique de la ville sur les problématiques liées à la diversité.
- Prendre en compte les problématiques de diversité dans les centres ressources de la politique de la ville.
- Mettre en place des actions de sensibilisation sur les questions de diversité dans les quartiers de la politique de la ville.

### EXEMPLES

**Grenoble** : en 2011, deux chefs de projet et deux agents du Pôle «développement politique de la ville» ont suivi une formation de six jours sur la «gestion non-discriminatoire du fait religieux dans les services publics» avec Dounia Bouzar, anthropologue du fait religieux. Cette formation a donné lieu en novembre 2011 à une restitution à laquelle ont assisté une centaine de professionnels de l'agglomération, dont un grand nombre travaille dans des quartiers en politique de la ville.

**Le Havre** : afin de valoriser le potentiel des candidats habitant les quartiers de la politique de ville, la municipalité met en place des cafés de l'emploi délocalisés et des jobs dating. Ce sont alors les recruteurs qui se déplacent dans les quartiers pour rencontrer les candidats. Par ailleurs, la ville s'est dotée d'une Maison de Justice et du Droit, implantée sur le quartier ZUS de Caucriauville. La MJD organise également des permanences dans d'autres quartiers. La responsable effectue en outre des sessions d'information juridique collectives.

**Poitiers** : dans le cadre de la mission «lutte contre les discriminations», la ville propose des formations sur les discriminations.

## 6. ÉDUCATION

L'éducation est la mère de toutes les batailles. La lutte contre le racisme est d'abord une lutte contre l'ignorance et les préjugés. Les municipalités disposent de nombreux leviers pour intervenir dans ce domaine.

### A. ACTIONS DE SENSIBILISATION DANS LE DOMAINE DE L'ÉDUCATION POPULAIRE

#### BONNES PRATIQUES

- Soutenir, voire impulser des projets d'éducation populaire dans le domaine de la lutte contre le racisme.
- Mettre en place des partenariats avec les fédérations d'éducation populaire (ligue de l'enseignement, Fédération Léo Lagrange, Francas, etc.)
- Proposer des modules de formation sur ces questions aux personnels en contact avec les jeunes dans le domaine de l'éducation populaire.

#### EXEMPLES

**Angers :** en novembre 2013, la ville a accueilli les assises de l'éducation populaire dans le cadre d'Agora. Plus de 50 associations présentes ont pu discuter de sujets divers, notamment de la lutte contre les discriminations.

**Dijon :** le Centre de ressource égalité et diversité propose des animations et des supports pédagogiques aux jeunes à partir de 6 ans sur le thème de la diversité et de l'égalité.

**Paris :** la mairie de Paris est à l'initiative d'un programme de sensibilisation aux discriminations dans les collèges parisiens, avec l'Education Nationale comme partenaire.

## B. MISE À DISPOSITION DE MATÉRIEL PÉDAGOGIQUE DANS LES BIBLIOTHÈQUES MUNICIPALES, MÉDIATHÈQUES ET CENTRES DE RESSOURCES

### BONNES PRATIQUES

- Lancer des appels à projets pour créer des documents pédagogiques sur les questions liées à la diversité.
- Mettre à disposition du matériel pédagogique sur les questions liées à la diversité dans les bibliothèques, médiathèques, et centres d'information.
- Mettre en place des rayons, voire des bibliothèques sur les questions liées à la diversité.
- Favoriser les débats, rencontres, expositions, ou projections sur les questions liées à la diversité dans ces lieux.

### EXEMPLES

**Montreuil** : la bibliothèque municipale apporte sa contribution aux projets éducatifs des établissements, qui portent souvent sur la diversité culturelle : programmes de lecture et parcours culturels, ateliers autour des pratiques d'écritures dans les quartiers, projets en direction des adolescents, organisation d'ateliers de l'image dans les centres de loisir. 8300 élèves bénéficient de ces actions chaque année.

**Nantes** : le Centre Interculturel de Documentation financé par la ville dispose de malles pédagogiques à destination des écoles et centres de loisirs pour éduquer à la diversité et à l'antiracisme. Un kit pédagogique sur la question de la traite a été élaboré avec le Rectorat de Loire Atlantique, et de nombreuses ressources sont développées par le CRDP des Pays de la Loire (cf. <http://www.crdp-nantes.fr> et <http://www.pedagogie.ac-nantes.fr>).

**Saint-Denis** : du matériel pédagogique est fourni par la ville dans les écoles et médiathèques, et un point lecture a été créé dans tous les quartiers.



## C. INCITATION À TRAVAILLER SUR LE RACISME DANS LES ÉCOLES VIA DES PROJETS ÉDUCATIFS EN PARTENARIAT

### BONNES PRATIQUES

- Soutenir les associations faisant des interventions en milieu scolaire dans le domaine de la lutte contre le racisme.
- Inciter les académies à mettre en place des actions de sensibilisation contre les discriminations.
- Mettre en place des projets éducatifs en partenariat avec des professeurs mobilisés sur le sujet.

### EXEMPLES

**Montreuil** : la ville a mis en place un atelier SLAM « Dire Faire Contre Le Racisme ». Cette action a été conduite en partenariat avec le Service Municipal de la jeunesse et la communauté éducative de l'Education Nationale. 150 jeunes de 4<sup>e</sup> et de 3<sup>e</sup> ont participé à cette action, avec des ateliers d'écriture.

**Mulhouse** : la bibliothèque municipale et le «centre de ressource lecture écriture» conduisent régulièrement des actions de sensibilisation à la diversité et à la lutte contre les discriminations.

**Roubaix** : un travail spécifique est fait chaque année sur les questions de discrimination avec les écoles et les centres de loisirs, dans le cadre du festival de l'amitié et de la citoyenneté.

## D. SOUTIEN À LA RECHERCHE SUR LE RACISME

### BONNES PRATIQUES

- Mettre en place des bourses pour les étudiants travaillant sur ces problématiques.
- Proposer des aides à la publication pour des ouvrages ou thèses sur ces questions.
- Lancer un appel à projet sur ces sujets.
- Travailler avec les universités ou les centres de recherche à la mise en place de laboratoires sur le racisme.
- Contribuer au financement d'une chaire diversité dans une université.

### EXEMPLES

**Grenoble** : la ville est partenaire d'une recherche sur « les parcours institutionnels et biographiques de victimes de discrimination » menée par le laboratoire PACTE (IEP de Grenoble).

**Lyon** : créée en 1990, à l'initiative de la ville – fait unique en France de la part d'une collectivité locale – la Chaire lyonnaise des droits de l'Homme a pour objectif d'articuler la problématique des droits de l'Homme avec une réflexion universitaire. La ville apporte également son soutien à la Chaire égalité, inégalités et discriminations de l'Université Lyon 2.

**Rennes** : la ville apporte son soutien à la recherche dans ce domaine via une convention annuelle avec le collectif TOPIK (spécialiste de l'histoire de l'immigration), et a mis en place un partenariat avec le laboratoire Préfics-linguistique de Rennes 2 sur les discriminations langagières et l'apprentissage du français.

**Paris** : en 2006, la ville a créé deux bourses de recherche sur la xénophobie et l'antisémitisme. D'un montant de 15 000€ chacune, elles sont décernées chaque année à deux candidats français ou étrangers s'étant distingués par la qualité de leur projet de recherche. Leurs travaux visent non seulement à réfléchir sur ces problématiques, mais aussi à suggérer des politiques publiques plus efficaces. En 2013, les lauréats étaient :

- Kamel Boukir, doctorant en sociologie à l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, pour son projet intitulé « Démembrer le corps politique. La citoyenneté à l'épreuve du faciès entre Paris et la banlieue ».
- Laure Fourtage, doctorante en histoire contemporaine à l'Université Paris 1 – Panthéon Sorbonne, pour son projet intitulé « Les survivants juifs des camps dans la France de l'immédiat après-guerre (1945-1948) – Rapatriement, Réinsertion, Migrations ».

## 7. CULTURE

La culture est, avec l'éducation, le meilleur moyen d'ouvrir les esprits à la diversité des êtres et du monde. Dans ce domaine également, les municipalités peuvent intervenir de multiples façons.

### BONNES PRATIQUES

- Organiser des événements culturels sur la diversité, en lien avec les associations (festival de cinéma, rencontres littéraires, expositions artistiques, etc.)
- Proposer aux acteurs culturels d'intégrer ces problématiques dans leur programmation ordinaire.
- Construire musées et monuments permettant d'inscrire les mémoires plurielles dans l'espace public.

### EXEMPLES

**Argenteuil** : la mairie a inauguré un parc du «Chevalier de Saint-Georges» (escrimeur et compositeur de musique né en Guadeloupe en 1747, et ayant joué un rôle important dans l'abolition de l'esclavage en France) avec une statue consacrée à la mémoire de l'esclavage.

**Le Havre** : la ville a soutenu la réalisation d'un festival littéraire, «le goût des autres», dont le but est de valoriser les écrivains issus de la diversité. La première édition avait comme ambassadeur Patrick Chamoiseau. La 2<sup>e</sup>, en 2013, était consacrée à Aimé Césaire à l'occasion du 100<sup>e</sup> anniversaire de sa naissance. Un travail important de médiation culturelle a été réalisé avec les habitants des quartiers et les associations autour d'un projet, «lettre à mon pays natal».

**Nantes** : en mars 2012, le maire a inauguré le Mémorial de l'abolition de l'esclavage en présence de Christiane Taubira, Lilian Thuram, Sylvie Glissant et Nicéphore Soglo, ancien président du Bénin et Président de l'Alliance internationale des villes pour le Devoir de mémoire et le développement.

**Villeurbanne** : le Rize est un lieu culturel original, fondé au début des années 2000. C'est un centre dédié à la «mémoire ouvrière, multiethnique et fraternelle des villes du 20<sup>e</sup> siècle», qui puise son sens dans son ancrage à Villeurbanne, considérée comme territoire exemplaire de l'urbanisation de l'ère industrielle. Le Rize a pour vocation de transmettre un récit commun de la ville, construit à plusieurs voix à partir des archives, des mémoires des habitants et des travaux des chercheurs associés. En travaillant à faire connaître et reconnaître les cultures des Villeurbannais, le Rize contribue à la cohésion sociale: «faire société» à partir du partage des mémoires et de la compréhension du «vivre ensemble» dans les villes d'aujourd'hui.

## 8. SÉCURITÉ

Le racisme est une violence. Celle-ci vise des personnes en raison de leur origine vraie ou supposée. Cette violence est contraire à la loi. Les autorités municipales se doivent d'assurer la sécurité des citoyens, et notamment de ceux qui sont particulièrement exposés à ces agressions.

Par ailleurs, la confiance des personnes racialisées envers les agents de la municipalité, y compris les agents de la police municipale, doit être optimisée par divers moyens, afin d'encourager le dépôt de plainte.

### A. FORMATION DE LA POLICE MUNICIPALE SUR LES QUESTIONS LIÉES AUX ORIGINES

#### BONNES PRATIQUES

- Réaliser une enquête sur la manière dont sont perçues les autorités municipales par les citoyens, notamment dans les quartiers populaires.
- Réaliser une enquête sur la manière dont la police municipale perçoit les citoyens, notamment dans les quartiers populaires.
- Former la police municipale sur les questions liées à la diversité.

#### EXEMPLES

**Amiens** : en 2011, la police municipale a été sensibilisée à cette question dans le cadre d'une formation-action sur la lutte contre les discriminations.

**Strasbourg** : les agents de la police municipale ont été sensibilisés aux orientations prioritaires du Parquet, dont la circonstance aggravante liées à l'origine.

**Villeurbanne** : la lutte contre la discrimination a fait l'objet d'une formalisation dans les objectifs de la Stratégie Territoriale de Sécurité et de Prévention de la Délinquance signée en juin 2010. La Police Municipale bénéficie de formations dédiées à la thématique lutte contre les discriminations et a bénéficié de formation à la gestion des situations difficiles pour parfaire la bonne gestion des interventions.

## B. SÉCURISATION DES PERSONNES

### BONNES PRATIQUES

- Soutenir les associations spécialisées dans l'aide aux victimes de discrimination.
- Proposer un accompagnement médical, social, juridique et psychologique aux victimes d'agressions racistes.
- Réaliser des campagnes invitant les personnes à porter plainte en cas de discrimination ou d'agression raciste.
- Organiser régulièrement des rencontres entre police et citoyens.

### EXEMPLES

**Amiens** : la ville a mis en place des permanences de la déléguée du Défenseur des droits et d'un psychologue à la Maison de l'Égalité.

**Argenteuil** : la ville a mis en place un service de médiation municipale pour faciliter les relations entre la police et les jeunes, et les habitants en général.

**Montreuil** : au sein de la municipalité de Montreuil, plusieurs lieux sont dédiés à l'accueil des victimes ; en mairie et au commissariat, dans les différents services sociaux de la Ville, au Point Accès aux Droits, service «médiation sociale», à la mission «Droits des femmes», permanences des élus, antennes de quartier.

## 9. SANTÉ ET ENVIRONNEMENT

Les populations les plus pauvres, qui sont souvent aussi les plus discriminées, paient souvent le prix fort des nuisances environnementales.

Par ailleurs, elles sont souvent éloignées de l'accès aux soins. Notamment pour ce qui est des risques liés aux maladies infectieuses (le sida par exemple), les personnes migrantes ou les populations défavorisées doivent être intégrées aux politiques de santé d'une manière active et spécifique, quoique non-stigmatisante.

### BONNES PRATIQUES

- Mettre en place des campagnes contre le saturnisme.
- Lutter contre les nuisances et pollutions touchant particulièrement l'habitat dans les quartiers défavorisés.
- Mettre en place des dispositifs de santé (dispensaires, lieux d'accueil, etc.) pour les plus défavorisés.
- Mettre en place des campagnes sur le sida et la drépanocytose, notamment pour les populations originaires d'Afrique et des DOM.

### EXEMPLES

**Argenteuil** : la ville a mis en place une campagne de sensibilisation et de travaux pour la lutte contre le saturnisme en lien avec AB-Habitat, bailleur social de l'agglomération Argenteuil-Bezons.

**Le Havre** : la municipalité a mis en œuvre un Point d'Accueil Prévention Santé (PAPS). Ce pôle a un double objectif : accompagner les citoyens dans leurs démarches de santé (constitution de dossiers, aide et suivi dans la prise de RDV, accompagnement physique au besoin), mettre en place des actions de prévention, en lien avec les acteurs locaux.

**Montreuil** : la ville disposait jusqu'à récemment d'un service «Lutte contre le saturnisme» composé de 7 agents (transféré récemment vers la communauté d'agglomération). Les missions de ce service étaient de prévenir l'intoxication des enfants par le plomb, identifier et diagnostiquer le bâti à risque, suivre la mise en œuvre de travaux de maîtrise de risque, organiser la mise en sécurité des familles pendant les travaux, assurer le soutien des familles.

**Paris** : en 2006, pour la première fois dans l'hexagone, a été inauguré un Centre d'information et de dépistage de la drépanocytose (CIDD), en partenariat avec l'AP-HP. Cet organisme est chargé de dépister et d'informer sur cette maladie et sa prise en charge et d'apporter un soutien aux malades et à leurs familles. Il accueille également des associations de lutte contre la drépanocytose (OILD, SOS Globi, AIPID, Drepavie).

**Rennes** : la ville met en place des campagnes sur le sida et les IST. Ces campagnes de prévention sont promues avec le Collectif rennais de lutte contre le sida animé par la ville et le Pôle de coordination pour la prévention du sida à destination des publics spécifiques (migrants, LGBT).

# 10. SPORTS ET LOISIRS

Bien que le sport soit grand pourvoyeur de modèles, bien que la diversité des origines y soit représentée, il est également l'un des principaux vecteurs de discriminations dans notre société (sexisme, homophobie, mais aussi racisme). Dans le domaine de l'activité physique comme dans le domaine des loisirs, les municipalités possèdent des leviers importants, pour lutter contre le racisme.

## A. SPORTS

### BONNES PRATIQUES

- Former les éducateurs et entraîneurs sportifs à ces problématiques.
- Conditionner les budgets des clubs sportifs à la mise en oeuvre d'actions sur la lutte contre le racisme.
- Favoriser l'accès des plus défavorisés à la pratique sportive.

### EXEMPLES

**Amiens** : la métropole vient d'adopter un Projet Sportif métropolitain qui prévoit explicitement la lutte contre les discriminations.

**Nancy** : en 2011, la ville a créé le label «Ensemble, faisons équipe contre les discriminations !». En adoptant la charte proposée, les associations sportives bénéficient d'une labellisation spécifique mise en place par la ville de Nancy, les reconnaissant comme étant des clubs officiellement engagés dans la lutte contre les discriminations.

**Montreuil** : la municipalité a inscrit dans son PTLCD qu'une clause «de lutte contre les discriminations» devait figurer dans toutes les demandes des prestataires de la ville. Elle devra être généralisée dans toutes les conventions à venir.

**Paris** : chaque convention passée avec un club de sport collectif (hand, foot, rugby, basket) comporte un volet «lutte contre toutes les formes de discriminations», qui conditionne le versement de la subvention.

**Roubaix** : la ville a mis en place un dispositif «Sport Pass», qui permet d'accéder à des activités sportives sur une tarification attractive. Prise en compte des quotients familiaux pour les mineurs (1<sup>er</sup> tarif : 17 euros/an pour un pass permettant l'accès à l'ensemble des activités), mise en place de tarifs fratrie.



## B. LOISIRS

### BONNES PRATIQUES

- Mettre en oeuvre des activités de loisirs gratuites ou à prix réduits, notamment pour les jeunes et les plus défavorisés.
- Mettre en place des opérations de testings pour s'assurer que l'accès aux lieux de loisirs est non-discriminatoire.

### EXEMPLES

**Rennes** : la ville a signé un engagement de lutte contre toutes formes de discriminations avec les commerces de la vie nocturne.

**Montreuil** : la ville a mis en place un dispositif de soutien, «Pass'loisirs», pour l'ensemble des enfants scolarisés dans les écoles de la ville, donnant un accès gratuit à de nombreuses activités sportives et culturelles (stade nautique, Parcabout, instrumentarium, Nouveau Théâtre de Montreuil, etc.).

**Saint-Denis** : la ville a mis en place un Pass culture jeune 11- 16 ans «Keskisspass» (15 sorties et ateliers de pratiques culturelles pour 5 euros à l'année).

# CONCLUSION

## «*La bêtise consiste à vouloir conclure*». Flaubert

Dès lors, il ne saurait être question ici de conclure quoi que ce soit, il s'agit plutôt d'ouvrir des pistes et des perspectives.

Ce guide, on l'aura compris, constitue simplement un ensemble de propositions pour lutter contre le racisme, sans prétention aucune à l'exhaustivité. Dans la mesure où, bien souvent en France, en matière de racisme (et pas seulement), l'espace public est saturé de débats sans fin, de développements rhétoriques, de postures médiatiques, qui ne sont à tout prendre que du bavardage mondain, il nous a semblé préférable ici de réfléchir de manière pragmatique aux solutions concrètes, si modestes soient-elles, qui ont été apportées ici et là. Et il a semblé pertinent de réfléchir aux actions locales, au niveau des villes, car c'est là, sur le terrain bien souvent, que tout se joue.

On aurait tort, cependant, de croire que ce guide a pour objectif la défense des minorités. La lutte contre les discriminations concerne objectivement tout le monde. Tout le monde peut être discriminé en raison de son origine, de son âge, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son apparence, de son état de santé, de ses opinions religieuses, politiques, syndicales, etc. Bref, bien que certains soient plus exposés que d'autres, 100 % des Français sont discriminables.

Dans ces conditions, ce guide a pour objectif le bien commun. Et s'il est à l'usage des maires de France, comme l'indique le titre, s'il est bien sûr à l'usage de tous les élus et acteurs de la lutte contre les discriminations dans les collectivités territoriales, il est encore plus à l'usage des associations, des citoyens et des citoyennes, qui voudraient pousser leurs représentants à aller plus loin dans le combat pour l'égalité. En d'autres termes, outil destiné à renforcer la démocratie participative, ce guide s'adresse en définitive à tous les vrais républicains de France.



Crédit: Getty Images - caribouart

---

# Louer

---

## sans discriminer, l'affaire de tous

Propriétaires, locataires, ici, nous travaillons sur nos méthodes et nous nous efforçons d'appliquer une égalité de traitement pour chaque dossier de location.

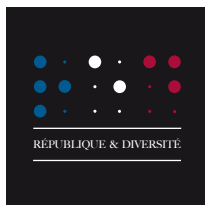
---

Comité des agences immobilières  
pour louer sans discriminations

villeurbaine

Plan villeurbain de lutte contre  
les discriminations au logement

# RÉPUBLIQUE & DIVERSITÉ



République & Diversité est le think tank de la diversité, créé et présidé par Louis-Georges TIN. Son champ d'action concerne les cinq critères de discrimination définis par le droit européen : l'origine, le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap et l'âge.

En 2012, R&D a publié aux éditions Autrement *Le Pacte*, plate-forme de revendications regroupant 200 propositions contre toutes les discriminations, soutenue par plusieurs dizaines d'associations (de Terra Nova à la Charte de la diversité en passant par le Planning familial, Animafac, l'APF, le CRAN ou l'APGL).

R&D a également mis en oeuvre l'Agence de Notation Citoyenne (ANC), qui a pour but d'évaluer les institutions en fonction de leur contribution à la lutte pour l'égalité. C'est une démarche citoyenne, qui s'inscrit dans une logique de démocratie participative.

En 2013, R&D a travaillé à la mise en place du baromètre des villes contre l'homophobie et du baromètre des villes contre le racisme. Plusieurs autres enquêtes sur les discriminations sont en cours de réalisation.

Plus d'informations sur : [www.republiqueetdiversite.fr](http://www.republiqueetdiversite.fr)

# LE CRAN

## cran

Conseil Représentatif  
des Associations Noires

Le CRAN est le Conseil Représentatif des Associations Noires. Fondé en 2005, il s'agit d'une fédération qui lutte contre le racisme et le colonialisme, et qui est présidée par Louis-Georges Tin.

L'action du CRAN se déploie en France, dans les régions de l'hexagone et de l'outre-mer où se trouvent ses délégations, mais aussi, et de plus en plus, à l'international, et notamment en Afrique, en lien avec l'Union africaine.

Le CRAN a lancé en France un certain nombre de débats : la question noire, les statistiques ethniques, les attestations de contrôle pour lutter contre le délit de faciès, les class actions contre les discriminations, les réparations relatives à l'esclavage, etc.

Le CRAN interroge, interpelle, dérange, bouscule, mais le CRAN innove, fait bouger les lignes, propose des outils nouveaux, des solutions nouvelles. Le CRAN fait avancer en France et au-delà la lutte pour l'égalité.

Plus d'informations sur : [www.le-cran.fr](http://www.le-cran.fr)

# LA PREMIÈRE ÉDITION DU GUIDE DES BONNES PRATIQUES CONTRE L'HOMOPHOBIE EST ENCORE DISPONIBLE !

Contactez-nous à [contact@republiqueetdiversite.fr](mailto:contact@republiqueetdiversite.fr)

