

Annexe

Proposition de Plan Métropolitain de lutte et de prévention contre les discriminations

1. La Métropole : une institution exemplaire en matière de lutte contre les discriminations et d'égalité professionnelle

La première étape de ce projet politique pourrait se dérouler sur le site-mémorial du Camp des milles, qui représente un lieu de mémoire emblématique pour sensibiliser aux crispations identitaires, au racisme, à l'antisémitisme et à toutes les formes de discriminations. Ce premier workshop serait piloté par la présidente de la Métropole, et associerait élus, directeurs généraux des services concernés, permettant ainsi de partager les grandes orientations de ce Plan de lutte et de lancer officiellement la dynamique métropolitaine.

Dans un deuxième temps et afin de décliner la démarche intégrée de prévention des discriminations au sein de l'ensemble des DGA, ce plan propose la sensibilisation des directions et des agents à travers la mise en place :

- d'une conférence managériale autour des discriminations avec l'intervention de spécialistes et d'outils pertinents
- d'un plan de formation à destination des agents en lien avec les partenaires spécialistes de la thématique et de la formation (DDD, CNFPT, IRDSU)
- La création d'un guide de bonnes pratiques à destination des agents sur la prévention des discriminations

Afin d'attester des bonnes pratiques et de l'exemplarité de la Métropole en terme de prévention des discriminations, de promotion de la diversité et du respect de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ces engagements pourront, par la suite, être valorisés par l'obtention des labels AFNOR diversité et égalité professionnelle.

Pour favoriser l'implication de la Métropole et de ses agents autour de la prévention des discriminations, la Métropole offrira des opportunités spécifiques à des jeunes issus des quartiers prioritaires favorisant leur accueil sur les stages de 3ème et les stages de 2ème et 3ème cycle. Elle proposera aussi aux agents volontaires la possibilité de parrainer de jeunes diplômés de 3e cycle pour faciliter leur insertion professionnelle et valoriser leur implication lors d'une journée dédiée.

2. La Métropole - ressource : un rôle de tête de réseau au service des territoires et 92 communes

Différents territoires et communes de la Métropole (Aix en Provence, Istres, La Ciotat, Marignane, Miramas, Pertuis, Salon de Provence, Vitrolles) se sont engagés depuis plusieurs années, principalement dans le cadre de la politique de la Ville, sur des actions de prévention et de lutte contre les discriminations. Six communes et un conseil de territoire ont élargi leur engagement à travers la mise en place d'un plan de lutte contre les discriminations (la Ciotat, Vitrolles, Salon, Miramas, Pays de Martigues) ou d'un chargé de mission spécifique (Marseille et conseil de territoire du Pays de Martigues.)

Ces différentes actions et plans de lutte ont des modalités d'organisation et d'intervention diverses et adaptés à leurs réalités territoriales. Ils visent la prévention des discriminations à travers des actions :

- de formation en direction des acteurs locaux (agents territoriaux, professionnels et bénévoles)
- de sensibilisation en direction du public (ateliers ou évènements en direction des enfants, jeunes, adultes)
- de soutien aux victimes (écoute et expression des victimes, permanences juridiques) en lien avec les délégués locaux du Défenseur des droits.

Certaines communes ont développé des compétences spécifiques de lutte contre les discriminations dans le domaine de l'emploi, du logement, ou de l'éducation.

Ces communes et territoires se sont engagés depuis plusieurs années, en lien avec la DRJSCS, autour d'une dynamique partenariale favorisant le travail en réseau et l'échange de pratiques entre les différents agents communaux ou métropolitains en charge de cette thématique. Depuis 2018, ce partenariat s'est inscrit progressivement dans le cadre du travail métropolitain sur la prévention et la lutte contre les discriminations.

Afin de s'articuler avec les différentes dynamiques territoriales, la Métropole pourrait dans le cadre du plan métropolitain de lutte contre les discriminations se positionner comme tête de réseau et proposer un espace ressources autour de la prévention et de la lutte contre les discriminations en appui aux territoires et aux professionnels. Concrètement la Métropole proposera :

- la production d'un état des lieux de l'offre et d'une action de veille stratégique sur les actions innovantes et efficaces à l'échelle nationale ou internationale
- la création ou la valorisation des outils spécifiques
- le développement d'une offre de formation externe au service des acteurs du territoire métropolitain
- le soutien au travail en réseau des différents territoires sur cette thématique

Afin de développer de nouvelles formes de réponses pour lutter et prévenir les discriminations à l'échelle de la Métropole, des Conseils de territoires ou des Villes, la Métropole propose la création d'un Fond d'Initiative Annuel qui visera à soutenir les plans locaux de lutte et de prévention contre les discriminations et à accompagner le développement d'actions sur les communes sans PLCD

La Métropole mettra en place un événement en mesure d'associer les habitants et de les sensibiliser à l'importance de la prévention des discriminations sous une forme festive, accompagnés de temps d'échanges d'expertises afin de donner de la visibilité au travail mené sur le territoire métropolitain.

Enfin dans une démarche de marketing territorial et pour mobiliser l'ensemble des habitants, des acteurs et des territoires sur l'enjeu de la prévention et la lutte contre les discriminations, la Métropole produira une campagne de communication annuelle pendant la semaine de lutte contre les discriminations sur l'ensemble de la Métropole et soutiendra la visibilité des plans locaux de lutte et de prévention contre les discriminations

Ce plan de lutte métropolitain nécessite les moyens suivants :

- un budget pour la première année de 60 000 euros (avec une augmentation à partir de N+2) pour l'organisation d'actions en propre (formations, événements, études) et de soutien aux plans locaux et actions innovantes (fond d'initiative, plateforme),

- 2 ETP sous la responsabilité du Chef de service Cohésion sociale, un Chef de projet PMCD, et un assistant administratif.