



**PLAN TERRITORIAL DE LUTTE  
CONTRE LES DISCRIMINATIONS  
METROPOLE ROUEN NORMANDIE**

**2015-2020**

**Actualisation 2022-2023**

**(Avenant n° 2)**

## SOMMAIRE

Page 3 : Préambule

Page 4 : Contexte

Page 7 : Démarche

Page 8 : Constats

Page 12 : Objectifs et partenaires

Page 23 : Pilotage, suivi et évaluation

Page 25 : Signataires

Page 26 : Annexes

## PREAMBULE

En 2013, notre intercommunalité s'est engagée avec l'Etat, la Région, le Département et plusieurs partenaires associatifs et du monde économique, dans un premier Plan territorial d'actions de prévention des discriminations.

La loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine promulguée le 21 février 2014 fixe le nouveau cadre de la politique de la ville pour la mise en œuvre des contrats de ville sur la période 2015-2020. Cette loi précise que la politique de la ville vise à concourir à l'égalité entre les femmes et les hommes, à la politique d'intégration et à la lutte contre les discriminations dont sont victimes les habitant-e-s des quartiers défavorisés, notamment celles liées au lieu de résidence et à l'origine réelle ou supposée.

La loi n° 2018-1317 du 28 décembre 2018 de finances pour 2019, et la circulaire n° 6057 du 22 janvier 2019 relative à la mise en œuvre de la mobilisation nationale pour les habitants de quartier prolongent la durée des contrats de ville jusqu'en 2022.

La lutte contre les discriminations, et l'égalité femmes-hommes constituent des cibles transversales obligatoires pour chacune des thématiques du contrat de ville.

Dans ce cadre la lutte contre les discriminations se traduit par la mise en place de plans territoriaux au sein de chaque contrat de ville. Ces Plans Territoriaux de Lutte Contre les Discriminations (PTLCD) doivent intégrer :

- une objectivation des discriminations vécues sur le territoire,
- une approche intégrée, mobilisant le droit commun,
- et un programme opérationnel d'actions.

Compte tenu du nouveau cadre de référence de la politique de la ville, il est apparu nécessaire de faire évoluer le plan de prévention des discriminations de la Métropole Rouen Normandie, signé en 2013. Il s'agit d'actualiser les objectifs, le périmètre, les discriminations ciblées, et les domaines thématiques d'action, en prenant en compte le cadre de référence de l'Etat (Commissariat Général à l'Egalité des Territoires - CGET). Par ailleurs la durée du PTLCD sera désormais calée sur la durée du Contrat de Ville, soit **jusqu'en 2023**.

### Articulation avec le projet de territoire de la Métropole.

Dynamisme, responsabilité et singularité sont les trois valeurs que la Métropole Rouen Normandie affirme dans son projet de territoire. Au cœur de la notion de responsabilité figure celle de solidarité qui s'exprime par des actions concrètes en matière de logement, de transports, d'insertion économique et sociale ainsi que de lutte contre les discriminations.

## CONTEXTE

Le territoire de la Métropole Rouen Normandie (précédemment la CREA) est engagé depuis plusieurs années sur les questions de prévention et de lutte contre les discriminations. Suite à la création, en 2008, de la délégation « Lutte contre les discriminations – Égalité des chances », un premier travail a été mené à partir de 2009 pour mobiliser les acteurs associatifs et institutionnels du territoire, autour de l'organisation de temps forts annuels sur la thématique des discriminations (journées d'échanges, présentation d'expositions, organisation d'actions de sensibilisation et de temps de formation, projections-débats).

Dans le prolongement de ces temps forts annuels, des groupes de travail ont été organisés en 2010 autour de la prévention et la lutte contre les discriminations, rassemblant 80 membres.

En 2011, le Conseil Communautaire reconnaît l'intérêt communautaire du développement d'une politique globale de prévention et de lutte contre les discriminations par le biais de la réalisation de manifestation et l'élaboration d'un plan d'actions, et une instance de pilotage partenariale est créée pour définir les priorités d'action en matière de lutte contre les discriminations : la CREALDE (Commission Rouen Elbeuf Austreberthe de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité).

De 2011 à 2012, deux diagnostics sont menés :

- un diagnostic sur les discriminations liées à l'origine et au sexe dans l'accès aux études supérieures et aux stages ;
- une étude sur la non-discrimination dans les politiques de ressources humaines et dans l'accès à l'emploi.

La mobilisation de nombreux partenaires de l'agglomération dans le cadre de ces 2 diagnostics a permis de produire : un état des lieux de l'existant (des pratiques, des initiatives, des personnes ressources, des outils en place, mais également des manques ou des lacunes), ainsi que des préconisations en termes d'actions, de formations, de méthodes, pour renforcer la lutte contre les discriminations dans l'agglomération.

Cette mobilisation a conduit à l'élaboration du 1<sup>er</sup> plan territorial d'actions de prévention des discriminations signé en février 2013 : avec l'Etat, la Région, le Département, ainsi que des représentant-e-s du monde associatif, économique et de la recherche. En 2013 et 2014, ce plan territorial d'actions de prévention des discriminations s'est décliné au travers de 4 objectifs :

### **1- Mettre en réseau les acteurs et fédérer les actions menées :**

- Organisation de plusieurs temps d'échanges, et participation au réseau des partenaires du territoire autour des discriminations (en moyenne 50 rencontres par an avec des partenaires)

### **2- Susciter de nouvelles actions et valoriser les actions existantes :**

→ Mise en place, en 2013 et 2014, d'actions nouvelles portées par la CREA, par exemple :

- création, en novembre 2013, d'un réseau de parrainage par le service jeunesse de la CREA

- en partenariat avec les missions locales de l'agglomération / 10 binômes constitués
  - journée d'échanges, en décembre 2013, à destination sur les ressources du territoire en matière de prévention des discriminations, en partenariat avec le Rectorat et l'Université / édition d'un dépliant présentant les acteurs ressources du territoire
  - organisation d'une journée « CREA sport pour tous » sur l'accessibilité aux activités sportives, en septembre 2013
  - création d'une fiche de signalement des situations de discrimination rencontrée par les adhérent-e-s du PLIE
- Valorisation d'actions existantes :
- le Plan territorial de prévention des discriminations a permis également de valoriser de nombreuses actions portées par des partenaires institutionnels et associatifs sur cette thématique. Pour valoriser ces actions, le Plan territorial a fait l'objet d'une conférence de presse lors de sa signature officielle, de deux présentations publiques (lors de journées d'échanges), et d'une page sur le site internet de la CREA.
- En 2013 et 2014, la CREA, sur ses crédits propres, a soutenu plusieurs initiatives associatives répondant à un ou plusieurs des objectifs identifiés dans le cadre du Plan Territorial de prévention des discriminations.

### **3- Sensibiliser les habitants et les acteurs du territoire, former les acteurs :**

- Sensibilisation : les actions pédagogiques ont par exemple permis de sensibiliser 180 enfants en 2014, autour de la journée internationale de la Tolérance
- Formation : organisation de 6 modules de formation à la prévention et lutte contre les discriminations à destination des acteurs et actrices du territoire (42 personnes formées)

### **4- Améliorer la connaissance des réalités locales en matière de discriminations :**

- Réalisation d'un diagnostic sur l'égalité femmes-hommes dans les différents champs de compétences de la CREA et élaboration d'un plan d'actions.
- Réalisation d'une étude sociologique sur les discriminations liées à l'âge dans l'accès à un logement privé, par l'Université de Rouen.

Par ailleurs, la Métropole a de nombreux autres engagements en matière de promotion de l'égalité et de lutte contre les discriminations, notamment :

- Signataire de la charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie publique locale, la Métropole a adopté un Plan Egalité femmes-hommes en février 2014, ainsi qu'un accord triennal sur l'égalité professionnelle (fin 2014, 50 cadres ont été sensibilisés en interne avec l'appui de la DRDFE<sup>1</sup>, et un partenariat de formation entre le CNFPT<sup>2</sup>, la Région, le Département, la Métropole et la Ville de Rouen a permis de former 70 personnes en 2014);
- Un plan d'action triennal interne en faveur de l'insertion des personnes handicapées et de la lutte contre les discriminations (convention avec le FIPHFP<sup>3</sup>) : dans ce cadre la Métropole mène depuis plusieurs années des actions de prévention des discriminations autour de la fonction « ressources humaines » (par exemple : l'ensemble des personnes du secteur

<sup>1</sup> Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Egalité entre les femmes et les hommes

<sup>2</sup> Centre National de la Fonction Publique Territoriale

<sup>3</sup> Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

recrutement / mobilité a été formé à l'égalité femmes-hommes et à la prévention des discriminations - les encadrants ont suivi, en 2013, une formation « recruter sans discriminer » - près de 400 agents ont participé à des actions de sensibilisation en 2013 ) ; à l'issue du 1<sup>er</sup> plan triennal 2011-2014 la Métropole a atteint le taux légal de 6 % de travailleurs handicapés (taux d'emploi direct et indirect cumulés) ;

- Parrainage de personnes en situation de handicap par des agents de la Métropole en partenariat avec l'association ADAPT (12 binômes chaque année) ;
- En matière d'accessibilité : tous nos ERP (Etablissements Recevant du Public) ont fait l'objet de travaux d'accessibilité, et 2 équipements ont le label « tourisme et handicap » (étude de la possibilité de labelliser d'autres bâtiments) ;
- Lancement de marchés publics avec clauses sociales, et travail de promotion autour de ce dispositif auprès des entreprises et des maîtres d'ouvrage publics.

## DEMARCHE

La politique d'égalité et de lutte contre les discriminations de la Métropole sur les territoires de la politique de la ville s'appuie sur trois piliers majeurs :

- Le Contrat de ville 2015-2023,
- Le présent Plan Territorial de Lutte Contre les Discriminations 2015-2023,
- Le plan Egalité de la Métropole 2017-2019, en particulier la fiche 3-5 « Décliner un volet égalité femme-homme dans le contrat de ville ».

Cette politique est mise en œuvre sous deux formes :

### - UNE APPROCHE INTEGREE :

Cette approche est déclinée dans la convention cadre du contrat de ville, par la mise en place d'une démarche visant à inclure la prise en compte, dans chaque pilier thématique, de la prévention des discriminations et de l'égalité femmes-hommes. L'objectif est de prévenir et réduire les risques de discrimination dans l'ensemble des projets du contrat de ville, en lien avec tous les signataires ainsi que toutes les structures qui interviennent dans ces projets.

Afin de pouvoir, à terme, développer une approche intégrée, la démarche a consisté, dans un premier temps, à présenter les deux cadres de références du CGET (lutte contre les discriminations, égalité femme-homme) au sein de chaque groupe thématique du contrat de ville, durant la phase de diagnostic et de définition des orientations et objectifs.

Pour sensibiliser les personnes en charge de la politique de la ville au sein des communes, une formation de 2 jours « Prévention et lutte contre les discriminations » a été organisée en 2014.

Enfin, les membres de la Commission Lutte Contre les Discriminations et pour l'Égalité ont été sollicités pour interroger, sous l'angle de l'égalité et la lutte contre les discriminations, l'ensemble des orientations et objectifs de la convention cadre du contrat de ville, de façon à repérer les éventuels manques, et suggérer des pistes de travail.

Cette approche intégrée devra être développée durant toute la durée du contrat, à travers chaque projet et auprès de toutes les structures partenaires du contrat.

### - UNE APPROCHE SPECIFIQUE :

En complément de l'approche intégrée, la politique d'égalité et de lutte contre les discriminations de la Métropole sur les territoires de la politique de la ville vise à définir et mettre en place également des actions spécifiques, à destination des publics particulièrement exposés aux discriminations.

Cette approche spécifique se traduit par un programme opérationnel d'actions, à travers le présent Plan Territorial de Lutte Contre les Discriminations, dont les objectifs sont détaillés ci-après ([pages 14 à 17](#)). L'approche spécifique décline notamment des actions telles que : la sensibilisation des habitant-e-s, la formation des professionnel-le-s, le soutien aux victimes de discrimination.

## CONSTATS

Les données statistiques INSEE n'étaient pas disponibles à l'échelle des quartiers « politique de la ville » (QPV) lors de l'élaboration du Contrat de Ville et du PTLCD par conséquent il n'a pas été possible de dresser un état des lieux pour ces territoires en particulier. Toutefois cet état des lieux sera effectué ultérieurement, les données INSEE par quartiers ayant été livrées durant l'été 2015 mais nécessitent d'être retravaillées et synthétisées. Ces données comportent notamment les indicateurs suivants, par quartier prioritaire :

- part des femmes dans la population totale
- part des étrangers dans la population totale
- part des étrangers parmi les femmes
- part de la population de 0 à 14 ans dans la population totale
- part des 0 à 14 ans parmi les femmes
- part des 0 à 14 ans parmi les étrangers
- part de la population de 15 à 24 ans dans la population totale
- part des 15 à 24 ans parmi les femmes
- part des 15 à 24 ans parmi les étrangers
- indice de jeunesse (femmes, hommes, étrangers, français)
- taux de scolarisation des 16-24 ans : femmes
- taux de scolarisation des 16-24 ans : hommes
- taux de scolarisation des 16-24 ans : étrangers
- part des personnes de 15 à 24 ans ayant un emploi
- part des femmes parmi les personnes ayant un emploi
- part des étrangers parmi les personnes ayant un emploi
- part des personnes en emploi précaire
- part des personnes en emploi précaire parmi les femmes
- part des personnes en emploi précaire parmi les étrangers
- part de la population sans diplôme ou avec un diplôme niveau inférieur au BAC
- part des sans diplôme ou avec un diplôme niveau inférieur au BAC, parmi les femmes
- part des sans diplôme ou avec un diplôme niveau inférieur au BAC, parmi les étrangers
- part des familles monoparentales
- familles monoparentales, part des femmes
- familles monoparentales, part des étrangers

En lien avec le Contrat de Ville une réflexion sera conduite pour collecter et analyser des indicateurs à l'échelle des quartiers prioritaires et des territoires de veille, notamment via la mise à disposition de données avec les différents partenaires (INSEE, CAF, Education Nationale, Pôle Emploi, Missions locales...), afin de couvrir les thématiques qui ne sont pas abordées dans le kit de données sexuées réalisé par l'INSEE. Les données complémentaires qui seront recueillies devront être sexuées dans la mesure du possible de manière à objectiver les éventuelles inégalités, afin d'élaborer une approche véritablement intégrée de l'égalité femmes-hommes. Des indicateurs seront à définir concernant la lutte contre les discriminations, en lien avec les critères de discrimination retenus localement.



En l'absence de statistiques locales disponibles à l'échelle des nouveaux quartiers du Contrat de Ville, la Métropole Rouen Normandie, pour faire évoluer son cadre d'intervention, s'est basée, lors des travaux préparatoires à la définition du PTLCD, sur des constats nationaux en matière d'inégalités et de discriminations :

▪ Discriminations liées au territoire :

- selon le rapport de l'ONZUS (Observatoire National des Zones Urbaines Sensibles) en 2012, un habitant (18 à 50 ans) sur 4 résidant dans les ZUS déclare se sentir discriminé, soit deux fois plus qu'hors ZUS ;
- étude de l'ONZUS (juin 2013) sur l'influence de l'adresse d'un candidat sur ses chances d'obtenir un rendez-vous lorsqu'il répond à une offre d'emploi (sous forme de testing) : une « bonne » adresse peut tripler les chances d'être convié à un entretien d'embauche ;

▪ Discriminations liées à l'origine :

- en 2014, le premier motif de saisine du Défenseur Des Droits reste celui de l'origine ;
- en 2007, l'étude « Discriminations à l'embauche : un testing sur les jeunes des banlieues d'Île-de-France » a montré que : à compétences égales, un candidat de nationalité française avec un nom et un prénom français a, en moyenne, entre 1,5 et 3 fois plus de propositions d'entretien d'embauche qu'un français d'origine marocaine ;

▪ Discriminations liées à l'âge :

- l'enquête annuelle du Défenseur des Droits de 2013 indique une forte aggravation du sentiment de discrimination en raison de l'âge. L'âge est le premier facteur mentionné par les salariés s'estimant victimes de discrimination. Ces victimes sont à la fois certains jeunes, qui souvent sont également discriminés pour d'autres motifs, et, massivement, des seniors ;

▪ Discriminations et inégalités liées au sexe (étude du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE-fh) réalisée en 2014 avec l'ONZUS et l'INSEE) :

- dans les ZUS, près d'une femme sur 2 (47%) est sur le marché du travail quand c'est le cas de près de 2 femmes sur 3 hors ZUS ; et l'écart entre le taux d'inactivité des femmes et des hommes généralement observé en France est 2 fois plus accentué en ZUS, au détriment des femmes ;
- le taux d'inactivité des femmes en ZUS a augmenté de 5 points en 4 ans alors qu'il a tendance à se maintenir chez les femmes vivant en dehors des ZUS, comme chez les hommes en ZUS ou à l'extérieur de ces quartiers ;
- les inégalités femmes-hommes en matière d'emploi sont plus fortes pour la population immigrée.

▪ Discriminations envers les personnes LGBT+ (lesbiennes, gays, bisexuelles, transidentitaires) - enquête réalisée par l'IFOP pour la Fondation Jean Jaurès et la DILCRAH, et publiée en juin 2018 :

Pour plusieurs questions de cette étude, les réponses détaillent le profil des personnes concernées, en précisant notamment la taille et le type de commune, ce qui permet de disposer de données concernant les « banlieues populaires ».

- Agressions à caractère homophobe

- profil des LGBT ayant déjà été agressé.e.s au cours des 10 dernières années, selon le type de commune :

49% des homosexuel.le.s habitant une ville-centre

53% des homosexuel.le.s habitant une banlieue « populaire » sont dans cette situation

41% des homosexuel.le.s habitant une banlieue « intermédiaire »

33% des homosexuel.le.s habitant une banlieue « aisée »

39% des homosexuel.le.s habitant une commune rurale

- Discriminations à caractère homophobe

- profil des LGBT ayant déjà été discriminé.e.s au moins une fois au cours de leur vie, selon le type de commune :

47% des homosexuel.le.s habitant une ville-centre

61% des homosexuel.le.s habitant une banlieue « populaire » sont dans cette situation

30% des homosexuel.le.s habitant une banlieue « intermédiaire »

23% des homosexuel.le.s habitant une banlieue « aisée »

42% des homosexuel.le.s habitant une commune rurale

La définition des objectifs du PTLCD s'est également appuyée sur les constats des partenaires<sup>4</sup>, et des communes relevant de la politique de la ville :

**Constats autour des discriminations :**

- Thématique « Cohésion sociale » : problématiques, tensions autour du vivre-ensemble et du respect des principes de la laïcité, montée de phénomènes de racisme constatés très tôt (par le biais des équipes éducatives), manque de permanences d'accès au droit des étrangers

- Thématique « Accompagnement vers l'emploi / insertion professionnelle » : faible taux d'activité des femmes d'origine immigrée, existence de discriminations liées à l'origine dans l'accès à l'emploi, et dans l'emploi, difficultés d'accès aux stages pour les jeunes des quartiers

- Thématique « Cadre de vie / renouvellement urbain » : des situations de discriminations peuvent exister dans l'accès au logement

**Constats autour des inégalités femmes-hommes :**

- Thématique « Cohésion sociale » : déficit de connaissance des femmes sur leurs droits, orientations scolaires marquées selon le sexe, relations filles-garçons parfois conflictuelles ou inexistantes sur certains territoires, faible présence des pères dans les actions d'appui à la parentalité, faible présence des hommes dans les actions « santé »,

---

<sup>4</sup> Réunions de travail avec l'Etat (DRDFE, DRJSCS, DDCS), la Région Haute-Normandie, le Conseil Départemental de Seine-Maritime, les Délégués du Défenseur Des Droits, le CIDFF et l'AVIPP.

- Thématique « Accompagnement vers l'emploi / insertion professionnelle » : faible taux d'activité des femmes des quartiers, problème de mobilité des femmes
- Thématique « Création et développement de l'activité économique » : les femmes créant leur entreprise sont moins nombreuses que les hommes, et elles bénéficient moins d'aides à la création
- Thématique « Cadre de vie / renouvellement urbain » : sentiment d'insécurité des femmes dans leur quartier

Et de façon transversale :

- Manque de données sexuées territorialisées, nécessité d'une analyse des données disponibles, difficultés à appréhender la question des discriminations et les modalités d'actions.

## OBJECTIFS POURSUIVIS ET PARTENAIRES MOBILISES

### • DANS LE CADRE DE L'APPROCHE INTEGREE

Les thématiques égalité et prévention des discriminations ont pu être déclinées au travers de plusieurs orientations stratégiques et objectifs opérationnels de la convention cadre du Contrat de Ville 2015-2020.

Extraits synthétiques de l'approche intégrée dans le cadre du Contrat de Ville :

Orientations stratégiques	Objectifs opérationnels	Pistes d'interventions possibles
<b>Cadre de vie – Peuplement</b>		
2) Favoriser la mixité sociale dans les quartiers et permettre les parcours résidentiels	Accueillir des catégories de populations différentes en veillant aux équilibres de peuplement pour ne pas aggraver des fragilités constatées	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Travailler sur une stratégie de peuplement partagée à l'échelle métropolitaine dans le cadre de la CIL à travers une convention intercommunale de mixité sociale</li> </ul>
	Rendre plus lisible les dispositifs et critères d'attribution des logements et garantir l'égalité de traitement dans l'accès au logement	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informer les acteurs du logement et les sensibiliser à la prévention des discriminations</li> </ul>
<b>Cadre de vie – Gestion urbaine de proximité</b>		
5) Améliorer la qualité de vie et favoriser le lien social et le vivre ensemble en impliquant l'ensemble des acteurs	Aménager des espaces publics apaisés et permettre leur accès à tous et leur usage en toute sécurité	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mener des actions d'animation dans les quartiers et soutenir la vie sociale et associative.</li> <li>▪ Mettre en place des outils identifiant les zones les moins sûres (ex. marches exploratoires)</li> </ul>
<b>Cohésion sociale – Les valeurs républicaines, la citoyenneté et la laïcité</b>		
6) Mieux prendre en compte les tensions liées au non-respect de la laïcité	Inventer de nouveaux outils afin de promouvoir la laïcité et la citoyenneté	
	Former et mettre des outils spécifiques à disposition des acteurs de terrain afin de promouvoir la laïcité et la citoyenneté	
7) Encourager le développement d'une culture de l'égalité et de la non-discrimination	Développer les actions de prévention et de lutte contre les préjugés, et toutes formes de discrimination	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Actualiser le PTLCD, en déclinant un programme opérationnel d'actions et en soutenant des initiatives locales associatives dans les quartiers de la politique de la ville</li> </ul>
	Renforcer l'éducation au respect mutuel et à l'égalité filles-garçons	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Soutenir des actions et un travail sur le long terme auprès des enfants, des jeunes et des professionnels</li> </ul>
<b>Orientations</b>	<b>Objectifs opérationnels</b>	<b>Pistes d'interventions possibles</b>

stratégiques		
<b>Cohésion sociale – L'éducation, la réussite scolaire</b>		
8) Lutter contre le décrochage scolaire	Favoriser la co-éducation	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Replacer les parents au cœur du parcours scolaire des enfants et des jeunes, notamment les pères, en développant de nouvelles formes de coopération entre l'école et les parents</li> </ul>
	Lutter contre les stéréotypes filles-garçons notamment dans l'orientation	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contribuer aux actions de la convention régionale pour l'égalité entre les filles et les garçons dans le système éducatif (DRDFE-Rectorat), et favoriser leur déclinaison sur les quartiers.</li> <li>▪ Renforcer les actions liées à l'orientation des jeunes</li> </ul>
<b>Cohésion sociale – L'accès au droit</b>		
9) Optimiser l'accès au droit par une meilleure coordination des acteurs et des ressources	<p>Renforcer la connaissance des dispositifs d'accès aux droits par les accompagnateurs sociaux de premier recours.</p> <p>Renforcer l'accès aux droits des étrangers.</p> <p>Améliorer l'accès aux droits des femmes (notamment par le biais d'une communication adaptée)</p>	
<b>Cohésion sociale – La promotion de la santé</b>		
16) Promouvoir la santé des 0-25 ans	Développer la promotion des comportements favorables à la santé	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Développer l'activité physique des jeunes, en particulier des filles</li> </ul>
<b>Cohésion sociale – L'accès à la culture, aux sports et aux loisirs</b>		
20) Faciliter l'accès des habitants des quartiers prioritaires, plus particulièrement des femmes et des jeunes, aux activités sportives	Porter une attention particulière aux publics issus des quartiers prioritaires dans le cadre des équipements sportifs et des manifestations soutenus par les signataires du contrat de ville	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Analyser les freins à la pratique sportive, chez les femmes en particulier</li> </ul>
<b>L'emploi, la création d'activités – L'accompagnement vers l'emploi</b>		
21) Favoriser le retour à l'emploi et/ou l'accès à une mise en situation de travail des publics discriminés, en particulier les femmes, les étrangers et les jeunes	<p>Organiser une réponse coordonnée afin de :</p> <p>Favoriser l'accès des personnes aux outils d'insertion et de formation adaptés à leurs besoins</p> <p>Optimiser la mobilisation des outils de droit commun</p> <p>Développer les partenariats avec les acteurs économiques</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Réduire les inégalités sociales et territoriales en matière d'accueil des jeunes enfants</li> <li>▪ Développer des actions de parrainage</li> </ul>
<b>Orientations</b>	<b>Objectifs opérationnels</b>	<b>Pistes d'interventions possibles</b>

<b>stratégiques</b>		
	Adapter l'offre de formation afin de répondre aux besoins des personnes et de développer leur appétence à la formation, en s'assurant que l'offre de service garantisse l'égalité des chances	▪ Favoriser la réussite des parcours de formation des personnes en veillant au bon déroulement des actions et en prenant en compte les risques de discriminations pouvant compromettre la réussite
<b>L'emploi, la création d'activités – La création d'entreprises</b>		
23) Développer l'activité économique favorisant le développement d'emplois dans les quartiers ou au bénéfice des porteurs de projet des quartiers	Soutenir la création d'entreprises, commerces et services économiquement viables dans les quartiers prioritaires, ou portés par des habitants des quartiers, en particulier les femmes et les jeunes	▪ Développer le repérage puis l'accompagnement des porteurs de projets issus des quartiers prioritaires, en particulier les femmes et les jeunes
<b>La tranquillité publique</b>		
24) Intégrer les enjeux de sécurité dans la conception et la gestion des aménagements urbains	Concevoir des espaces publics apaisés et permettre leur accès et leur usage en sécurité	▪ Développer les marches exploratoires des femmes pour concevoir ou adapter les aménagements urbains. Etudier spécifiquement les problèmes de sécurité rencontrés par les femmes dans les transports en commun et dans les espaces publics

## • **DANS LE CADRE DE L'APPROCHE SPECIFIQUE**

Le programme d'actions du Plan Territorial de Lutte Contre les Discriminations de la Métropole Rouen Normandie pour la période 2015-2023 porte sur :

- **UN PERIMETRE CIBLE** : les territoires de la politique de la ville → les quartiers prioritaires et les territoires de veille<sup>5</sup> ;
- **4 DOMAINES D'INTERVENTION** : il s'agit des domaines thématiques du Contrat de Ville → le cadre de vie, la cohésion sociale, l'emploi, et la tranquillité publique ;
- **5 CRITERES DE DISCRIMINATIONS**, liés : au lieu de résidence (quartiers relevant de la politique de la ville), à l'origine réelle ou supposée, au sexe, à l'âge (en priorité les discriminations concernant les jeunes), **et les discriminations envers les personnes LGBT+ (lesbiennes, gays, bisexuelles, transidentitaires)**

➔ **4 ORIENTATIONS** sont proposées pour le programme opérationnel du PTLCD 2015-2023 :

- ORIENTATION 1 : Sensibiliser les habitant-e-s
- ORIENTATION 2 : Qualifier et former les professionnel-le-s
- ORIENTATION 3 : Mener/soutenir des initiatives locales en direction des publics potentiellement discriminés
- ORIENTATION 4 : Favoriser l'accès aux droits des victimes

Elles sont déclinées en objectifs opérationnels (déclinés ci-après) qui se traduisent par la mise en œuvre d'actions ciblées en direction des personnes discriminées, sur les territoires relevant de la politique de la ville, et des professionnel-le-s qui sont à leur contact.

### **ORIENTATION 1 : Sensibiliser les habitant-e-s**

#### **Objectif 1 - Développer des actions dans le cadre de journées symboliques.**

Il s'agit d'organiser des actions de sensibilisation et de soutenir des initiatives locales à l'occasion, notamment, de la journée internationale de la tolérance le 16 novembre, et de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars, mais aussi lors de temps forts portés par la Métropole. Des formes d'actions diversifiées, à destination de tous publics, seront privilégiées à travers différents supports : animations pédagogiques, jeux, quizz, films, expositions, débats, créations artistiques, productions et actions culturelles, théâtre-forum, prévention dansée.

Les actions seront ciblées sur l'égalité et la prévention des discriminations, mais ces thèmes pourront également être abordés via d'autres entrées thématiques connexes facilitant l'acceptation des différences telles que la mémoire des quartiers, l'histoire de l'immigration, la lutte contre le racisme et l'antisémitisme. Ces actions devront aussi permettre de travailler sur les préjugés et les stéréotypes, qui sont des leviers incontournables afin d'agir en amont des discriminations.

La Métropole veillera, pour ces différents temps de sensibilisation, au maillage territorial sur les communes relevant de la politique de la ville.

---

<sup>5</sup> Voir carte en annexe

Des actions pourront être développées lors d'autres journées symboliques telles que la journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (21 mars), ou lors de la journée nationale de l'accès au droit (24 mai).

#### Objectif 2 – Rendre visible la lutte contre les discriminations.

Le PTLCD doit permettre de mieux faire connaître l'engagement des différents partenaires à lutter contre les discriminations, et d'en informer les habitant-e-s, via :

- une communication autour du PTLCD, sur le site internet de la Métropole, également par des communiqués de presse lors de temps forts ou d'action-phare, et la réalisation d'une plaquette de présentation du PTLCD ;
- une communication autour des missions du Défenseur des droits et du rôle de ses délégué-e-s en matière des discriminations et d'aide aux victimes, sur les sites internet de la Métropole et des autres partenaires institutionnels ;
- une mise en valeur des initiatives locales et une diffusion des ressources existantes pour lutter contre les discriminations ;
- une campagne d'affichage, le cas échéant ;
- un relais de campagnes de communication nationales.

### **ORIENTATION 2 : Qualifier et former les professionnel-le-s**

#### Objectif 1 - Qualifier les opérateur-trice-s au sein des associations.

Afin de favoriser le développement de l'approche intégrée en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations, il est important que les associations qui mettent en œuvre des actions de terrain dans le cadre du Contrat de Ville soient :

- formées à la prévention et la lutte contre les discriminations,
- et accompagnées pour mettre en place des indicateurs permettant de mesurer l'impact de leurs actions sur le public bénéficiaire, en matière de lutte contre les discriminations et d'égalité femmes-hommes.

#### Objectif 2 - Outiller et former les référent-e-s des communes.

La Métropole, en lien avec le Défenseur des droits et futur centre de ressources régional (qui a pour mission de faciliter et qualifier l'action des professionnels de la ville), proposera de mettre à disposition des communes des informations d'actualité, une veille documentaire spécifique, et des outils de promotion de l'égalité et de la lutte contre les discriminations.

En 2014, avec le soutien financier de l'Etat, 3 modules de formation à la prévention des discriminations ont déjà été organisés par la Métropole à l'intention des référent-e-s « politique de la ville », des référent-e-s jeunesse des communes relevant du Contrat de Ville, et des équipes du PLIE ; au total 42 personnes ont été formées. Afin de doter l'ensemble des communes du Contrat de Ville d'une culture commune sur cette thématique, de nouveaux temps de formation pourront être proposés, sur différents thèmes : informer sur le cadre légal, sensibiliser aux stéréotypes et aux préjugés, être acteur et actrice de l'égalité dans sa pratique professionnelle, développer une approche intégrée de l'égalité et la lutte contre les discriminations, mettre en place des indicateurs, etc.



Pour les formations de sensibilisation, la Métropole pourra notamment solliciter le CGET dans le cadre du marché des prestataires mis en place au niveau national (programme de formations à la lutte contre les discriminations). Le Défenseur des droits pourra également être sollicité pour intervenir en complémentarité dans le cadre des modules de formation assurés par les prestataires du CGET. L'offre nationale du CNFPT est aussi une ressource à mobiliser pour former les agent-e-s.

Le MOOC « Les discriminations : comprendre pour agir », réalisé par le CNFPT en partenariat avec le Défenseur des droits et la Fondation du Camp des Milles, sera également une ressource pour la formation sur la prévention des discriminations au sein des collectivités locales.

### Objectif 3 - Favoriser la mise en œuvre de réponses adaptées et d'actions concrètes.

Dans un objectif de changement, et avec une finalité d'action, une ou des formations-actions seront proposées aux partenaires du PTLCD et du Contrat de Ville. A travers ces formations-actions il s'agit de mobiliser les partenaires, sur des thèmes en lien avec les situations locales et les besoins repérés, d'aborder des problèmes concrets rencontrés par les professionnels puis de formuler des suites et des réponses adaptées et directement utiles (mise en œuvre d'une action sur le terrain, production d'un outil, modification de pratiques professionnelles).

En 2014, un temps de formation a été organisé à destination de l'ensemble de l'équipe du PLIE (accompagnateur-trice-s emploi et chargé-e-s de relations entreprises), avec le soutien financier de l'Etat dans le cadre du précédent plan territorial; 19 personnes ont participé. Ces 2 journées de formations leur ont notamment permis de prendre conscience des phénomènes discriminatoires et de connaître les recours et dispositifs à disposition. Une demi-journée de suivi réalisée à quelques mois d'intervalle a ensuite permis d'analyser, avec l'aide du formateur, différentes situations rencontrées pour permettre aux professionnel-le-s de trouver des réponses concrètes à des cas de discrimination (en l'espace de 10 mois, 6 situations de discriminations potentielles avaient été repérées parmi les bénéficiaires du PLIE). De plus, suite à la formation, un groupe de travail piloté par le PLIE a permis la mise en place une fiche de signalement « discrimination », dont l'expérimentation est en cours.

Pour ces formations-actions, la Métropole pourra notamment solliciter le Défenseur des droits et CGET dans le cadre du marché des prestataires mis en place au niveau national (programme de formations à la lutte contre les discriminations).

## **ORIENTATION 3 : Mener/soutenir des initiatives locales en direction des publics potentiellement discriminés**

### Objectif 1 - Consolider/développer les initiatives de la Métropole et des signataires du PTLCD.

S'agissant de la Métropole, ces initiatives concernent par exemple : le parrainage de jeunes, la fiche de signalement discrimination mise en œuvre dans le cadre du PLIE, mais aussi l'accueil en stage de jeunes des quartiers au sein des services de la Métropole.

S'agissant du Défenseur des droits, le programme JADE (Jeunes Ambassadeurs des Droits auprès des Enfants) permet de sensibiliser des enfants et des adolescents à la promotion des droits des enfants et/ou à la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité.

Objectif 2 - Soutenir des initiatives associatives.

La Métropole formalisera, en complémentarité avec les appels à projets des signataires, un appel à projets annuel en direction des associations sur son territoire pour répondre aux objectifs du PTLCD, et en lien avec ceux du Contrat de Ville. En 2015 trois axes sont privilégiés par la Métropole pour le financement d'initiatives associatives sur les territoires de la politique de la ville en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations :

- **La sensibilisation en direction des plus jeunes** : animations de prévention dansée, jeux autour de cette thématique, projections vidéos, expositions avec séances d'échanges, cycles de lecture jeunesse, ateliers de pratiques artistiques, théâtre et théâtre forum, actions de formation en direction de professionnels ou de bénévoles accompagnant du public jeune.
- **La mise en place d'outils et de dispositifs permettant de prévenir les processus discriminatoires dans l'emploi et l'insertion professionnelle pour des publics spécifiques** : permanences pour favoriser la création de microentreprises dans les quartiers, permanences emploi/formation pour un accompagnement individuel et global des femmes rencontrant des difficultés, antennes d'accès à la formation dans les quartiers prioritaires.
- **Le soutien aux victimes de discriminations** : permanences d'accueil, d'orientation et d'accompagnement.

Les priorités adoptées dans le cadre de cet appel à projets pourront varier annuellement en fonction des besoins identifiés par les communes. Pour les années suivantes, il apparaît d'ores et déjà important de développer également un axe autour du pouvoir d'agir, en lien notamment avec les conseils citoyens, pour développer chez les habitant-e-s des compétences à concevoir et à mener des projets, et à évaluer les projets les concernant.

Le règlement de participation de l'appel à projets « Egalité et lutte contre les discriminations » de la Métropole est soumis à l'approbation du Conseil Métropolitain.

**ORIENTATION 4 : Favoriser l'accès aux droits des victimes**

Objectif 1 - Informer les victimes des ressources existantes.

En mobilisant notamment des dispositifs de droit commun existants (Maisons de la Justice et du Droit, Points d'Accès au Droit) et les permanences d'accueil du Défenseur des droits, le but est d'améliorer l'information des victimes sur leurs droits et de mieux faire connaître les institutions et personnes ressources (diffusion des plaquettes et affiches existantes, le cas échéant réalisation d'une plaquette spécifique, articles de presse pour faire connaître les permanences du Défenseur Des Droits et son site internet, etc.).

Le PTLCD doit également permettre de favoriser la visibilité des lieux d'informations concernant les droits des femmes.

Objectif 2 – Informer les partenaires locaux des missions et actions du Défenseur des droits.

Une meilleure connaissance des missions et des actions du Défenseur des droits par les professionnel-le-s et les partenaires associatifs intervenant dans les quartiers prioritaires favorisera la mise en

synergie des acteurs locaux et permettra d'articuler, dans une logique de mise en réseau, les dispositifs d'information et de soutien aux victimes avec les permanences du Défenseur des droits.

### Objectif 3 - Outiller les professionnel-le-s.

Mener des actions d'information, en lien avec le CDAD<sup>6</sup>, auprès des professionnel-le-s (par exemple dans les domaines de l'action sociale de premier recours, le secteur sanitaire, et le secteur du logement social) pour permettre l'écoute, le repérage et la remontée des situations de discriminations.

## **• LES PARTENAIRES MOBILISES**

### **L'Etat :**

La DRJSCS<sup>7</sup> au titre des crédits du CGET<sup>8</sup> apporte, en 2019, un soutien financier de 5 000 euros au plan territorial de prévention des discriminations de la Métropole Rouen Normandie.

Au delà de ce soutien financier, la DRJSCS s'engage sur deux points :

- La sensibilisation et la qualification des acteurs impliqués dans ce plan au travers du programme de formation à la lutte contre les discriminations (prestation effectuée par des consultants financés directement par le niveau national CGET)
- La Métropole pourra par ailleurs adresser éventuellement des projets pour financement dans le cadre de l'appel à projets régional annuel concernant l'accès aux droits et la lutte contre les discriminations.

La Délégation Régionale aux Droits des Femmes et à l'Égalité entre les femmes et les hommes (DRDFE) apporte son expertise à la Métropole pour développer l'approche intégrée dans les politiques et encourager la réalisation d'actions spécifiques. Elle intervient en appui depuis 2011, date de la signature par la CREA de la Charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans la vie locale, jusqu'à ce jour avec la participation aux commissions de la CREALDE.

La DRDFE soutient financièrement dans le cadre du contrat de ville (programme 137 ou co financement FIPD), des projets associatifs ou portés par des communes de la Métropole pour développer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les quartiers (ex : marches exploratoires). Dans ces territoires, elle encourage l'ouverture de permanences associatives pour les droits des femmes et la diffusion d'une culture de l'égalité avec les structures éducatives et sociales dans le cadre d'un travail partenarial et contractuel actif. La DRDFE s'associe aux réflexions et projets innovants de la Métropole en matière de lutte contre les discriminations sexistes (ex : dans les transports, ou auprès des jeunes sur le temps scolaire ou périscolaire).

Enfin, elle est impliquée dans la mise en œuvre du plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les quartiers de la politique de la ville en application des instructions interministérielles de la Direction générale de la cohésion sociale et du CGET.

---

<sup>6</sup> Conseil Départemental de l'Accès au Droit

<sup>7</sup> Direction Régionale Jeunesse Sport et Cohésion Sociale

<sup>8</sup> Commissariat Général à l'Égalité des Territoires

- **Le Défenseur Des Droits :**

Le Défenseur des droits est une autorité indépendante, à ce titre il n'est pas signataire du contrat de ville. Toutefois il accompagnera, dans le prolongement de sa mission en faveur de l'égalité et de l'accès aux droits, la mise en œuvre du Plan Territorial de Lutte Contre les Discriminations de la Métropole Rouen Normandie.

Le Défenseur des droits inscrit sa démarche en complémentarité des missions et modes d'intervention du Commissariat général à l'égalité des territoires et de son réseau régional et départemental.

Cette démarche vise à renforcer la présence du Défenseur des droits au bénéfice des habitants de l'agglomération et en particulier des quartiers prioritaires de la politique de la ville. Elle contribuera à l'amélioration de l'information des publics concernés, à la mobilisation de l'ensemble des acteurs de terrain, notamment à travers des actions de sensibilisation et de formation, à la mise en réseaux des structures intervenant en faveur de l'accès aux droits et l'accompagnement des victimes, et à l'élaboration d'une stratégie de promotion de l'égalité et des droits adaptée aux besoins et aux réalités des publics vulnérables.

Dans ce cadre, et en coordination avec la Métropole Rouen Normandie et les collectivités territoriales membres, le Défenseur des droits développera son action, à travers son réseau de délégué-e-s présent sur le territoire et son expertise en matière de promotion de l'égalité et des droits.

- **La Région Normandie :**

La Région Normandie est partenaire du PTLCD sur le territoire de la Métropole Rouen Normandie et met notamment en œuvre les actions suivantes :

- le soutien à l'entrepreneuriat féminin, à travers le Plan d'Actions Régional en faveur de l'entrepreneuriat féminin,
- le soutien aux actions contribuant à la levée des freins à la formation professionnelle et à l'emploi des habitant-e-s des quartiers prioritaires,
- les actions éducatives auprès des jeunes lycéen-ne-s, gratuites et ouvertes à tou.te.s, contribuant à la prévention et à la lutte contre les discriminations.

Ces actions contribuent également à la mise en œuvre de plusieurs orientations et objectifs du PTLCD de la Métropole, et de l'approche intégrée « lutte contre les discriminations » du Contrat de Ville, en particulier :

- encourager le développement d'une culture de l'égalité et de la non-discrimination
- soutenir la création d'entreprises, commerces et services économiquement viables portés par des habitants des quartiers, en particulier les femmes (...)
- sensibiliser les plus jeunes, sur la thématique de la lutte contre les discriminations.

- **Le Département de Seine-Maritime :**

Le Département, chef de file de l'action sociale, contribue dans le cadre de ses compétences en mobilisant ses ressources et au travers de la mise en œuvre de ses interventions à l'atteinte des objectifs déterminés dans les contrats de Ville. Il veillera de la même manière à maintenir son soutien

aux territoires de veille active afin de les accompagner dans la phase de transition actuelle. Au-delà des politiques sectorielles mobilisés pour les quartiers politiques de la ville, la collectivité, en réponse aux enjeux déterminés dans les contrats décline des actions fortes autour des quatre priorités Départementales que sont, l'emploi, les solidarités, l'aménagement du territoire et l'égalité d'accès à l'éducation, à la culture, au sport et aux loisirs.

Le Conseil Départemental soutient les actions en faveur de la citoyenneté et de l'accès au droit, à travers son appui au fonctionnement et aux actions ponctuelles de structures œuvrant dans les domaines de la lutte contre les discriminations et la promotion de la citoyenneté, et à travers sa participation au groupement d'intérêt public du Conseil Départemental de l'Accès au Droit (CDAD) de la Seine-Maritime afin de :

- Prévenir, lutter contre les discriminations et agir pour l'égalité des droits dans le cadre de ses compétences,
- Prévenir et lutter contre les discriminations dans le sport,
- Favoriser la connaissance du Droit dont celui relatif aux discriminations et le soutien aux victimes,
- Sensibiliser les agents et les élus de la collectivité,
- Intégrer des actions de prévention et d'égalité des droits dans le dispositif des actions éducatives départementales,
- Inscire cette thématique dans les formations et les outils mis à disposition des bénévoles des associations,
- Décliner le plan départemental pour l'égalité entre les hommes et les femmes et la lutte contre les violences faites aux femmes.

Le Conseil Départemental veillera par ailleurs à ce que les axes transversaux que sont l'égalité entre les hommes et les femmes et la lutte contre les discriminations, soient déclinés dans l'ensemble de ses interventions autour d'une double démarche :

- interne avec la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de formation des professionnels, notamment de l'action sociale,
- externe par la mise en œuvre de partenariats avec les acteurs institutionnels et associatifs sur le territoire de la Seine- Maritime.

Autour de cinq objectifs essentiels :

- ✓ restaurer l'égalité des chances pour les publics discriminés,
- ✓ garantir l'équité de traitement des habitants de la Seine Maritime tant à l'externe que dans le cadre des services délivrés par la collectivité,
- ✓ faciliter l'accès aux droits des publics,
- ✓ prévenir et lutter contre les inégalités de traitement en travaillant sur les représentations et les comportements,
- ✓ mobiliser les acteurs et diffuser les bonnes pratiques

- **La Métropole Rouen Normandie :**

Afin d'inciter au développement d'une approche intégrée « égalité et prévention des discriminations » dans le cadre du Contrat de Ville, les financements attribués aux communes par la Métropole (520 K€ en 2019) seront conditionnés au fait d'intégrer l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre les discriminations dans chaque action présentée au cofinancement de la Métropole.

En complément de sa contribution aux communes, la Métropole apporte son soutien à des actions associatives intercommunales en faveur de l'égalité et de la lutte contre les discriminations, au

bénéfice des habitants des quartiers prioritaires et des territoires de veille. Cette intervention s'inscrit dans le cadre des orientations du Plan Territorial de Prévention des Discriminations, et fait l'objet, depuis 2016, d'un appel à projets annuel en direction des associations doté (en 2019) d'une enveloppe de 43 000 euros de crédits spécifiques.

Au-delà du soutien financier aux initiatives locales, la Métropole mobilise des crédits d'intervention spécifiques pour mettre en œuvre les orientations du plan territorial (à hauteur de 12 K€ en 2019) ainsi que des moyens humains (un poste de chargé.e de mission « lutte contre les discriminations ») ; par ailleurs des actions sont cofinancées avec d'autres directions opérationnelles de la Métropole (dont la direction de la culture, la cellule participation citoyenne).

## PILOTAGE, SUIVI ET EVALUATION

### • MODALITES DE PILOTAGE DU PTLCD

L'instance en charge du suivi du Plan est la Commission de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (CLDE). Son pilotage est assuré par la Vice-Présidente de la Métropole en charge de la lutte contre les discriminations, de l'égalité femmes-hommes et de l'égalité des chances.

Son rôle :

- définit et actualise de manière partenariale les priorités d'action en matière de lutte contre les discriminations et en faveur de l'égalité, tenant compte des spécificités du territoire, et sur la base d'un état des lieux
- suit la mise en œuvre d'un plan territorial de prévention et de lutte contre les discriminations.

Composition :

- Etat (DRJSCS, DDCS, DRDFE)
- Défenseur des droits
- Région
- Département
- Métropole
- Expert-e-s

Des groupes de travail pourront être constitués sur des thématiques ciblées, associant les partenaires locaux concernés.

Le partenariat avec les communes concernées par le PTLCD s'effectuera plus particulièrement au travers des instances du Contrat de Ville (comité de pilotage, comité technique, et groupes thématiques).

### • CONDUITE OPERATIONNELLE

Le ou la chef-fe de projet mandaté-e par la Métropole élabore des propositions et met en œuvre les orientations politiques du PTLCD, anime le partenariat, organise le partage d'expériences, assure le suivi et l'évaluation des actions du Plan.

### • SUIVI ET EVALUATION

Le cadre de référence de l'Etat concernant les Plans territoriaux de lutte contre les discriminations prévoit que l'évaluation de ces plans poursuit 3 objectifs : connaître, analyser et décider.

« Elle doit s'inclure pleinement dans la stratégie d'action de l'approche intégrée et être partagée par l'ensemble des acteurs, y compris les habitants. Ses résultats leur seront communiqués et intégrés pour améliorer l'efficacité du programme de prévention et de lutte contre les discriminations ».

Dans le cadre de l'approche intégrée : les modalités de suivi et d'évaluation de l'impact des actions du Contrat de Ville de la Métropole prévoient de vérifier la prise en compte des objectifs d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les discriminations (1 à 2 indicateurs qualitatifs pour mesurer

l'impact de l'action sur le public bénéficiaire, en matière de lutte contre les discriminations et d'égalité femmes-hommes ; et ceci pour chaque action).

Dans le cadre des actions spécifiques : chaque action du PTLCD de la Métropole fera l'objet d'un bilan annuel. Des indicateurs de suivi du PTLCD seront mis en place : nombre d'actions, nombre de participant-e-s / bénéficiaires pour chaque type d'actions, nombre de sensibilisations, nombre de formations, nombre d'interventions auprès des jeunes, nombre de permanences. Des indicateurs qualitatifs seront à développer, qui prendront notamment en compte la question de l'égalité femmes-hommes dans chaque projet. Des indicateurs permettant d'évaluer le changement des pratiques seront à élaborer également (enquêtes, sondages, testings), notamment pour mesurer l'efficacité des actions de sensibilisation et de formation. Une revue de projets pourra être organisée, selon un rythme et des modalités à définir par la CLDE.

La démarche d'évaluation du PTLCD sera menée en lien avec celle du Contrat de Ville, qui travaillera avec un organisme indépendant, afin de bénéficier d'un regard extérieur, neutre. Cet organisme sera recruté par la Métropole, avec le soutien de la Caisse des Dépôts et Consignations.

La synthèse des actions menées dans le cadre du PTLCD sera présentée à la CLDE chaque année, et communiquée à l'équipe projet du Contrat de Ville, ainsi qu'aux chef-fes de projet des communes afin, notamment, d'informer les habitant-e-s via les conseils citoyens.



## SIGNATAIRES

L'Etat

La Région Normandie

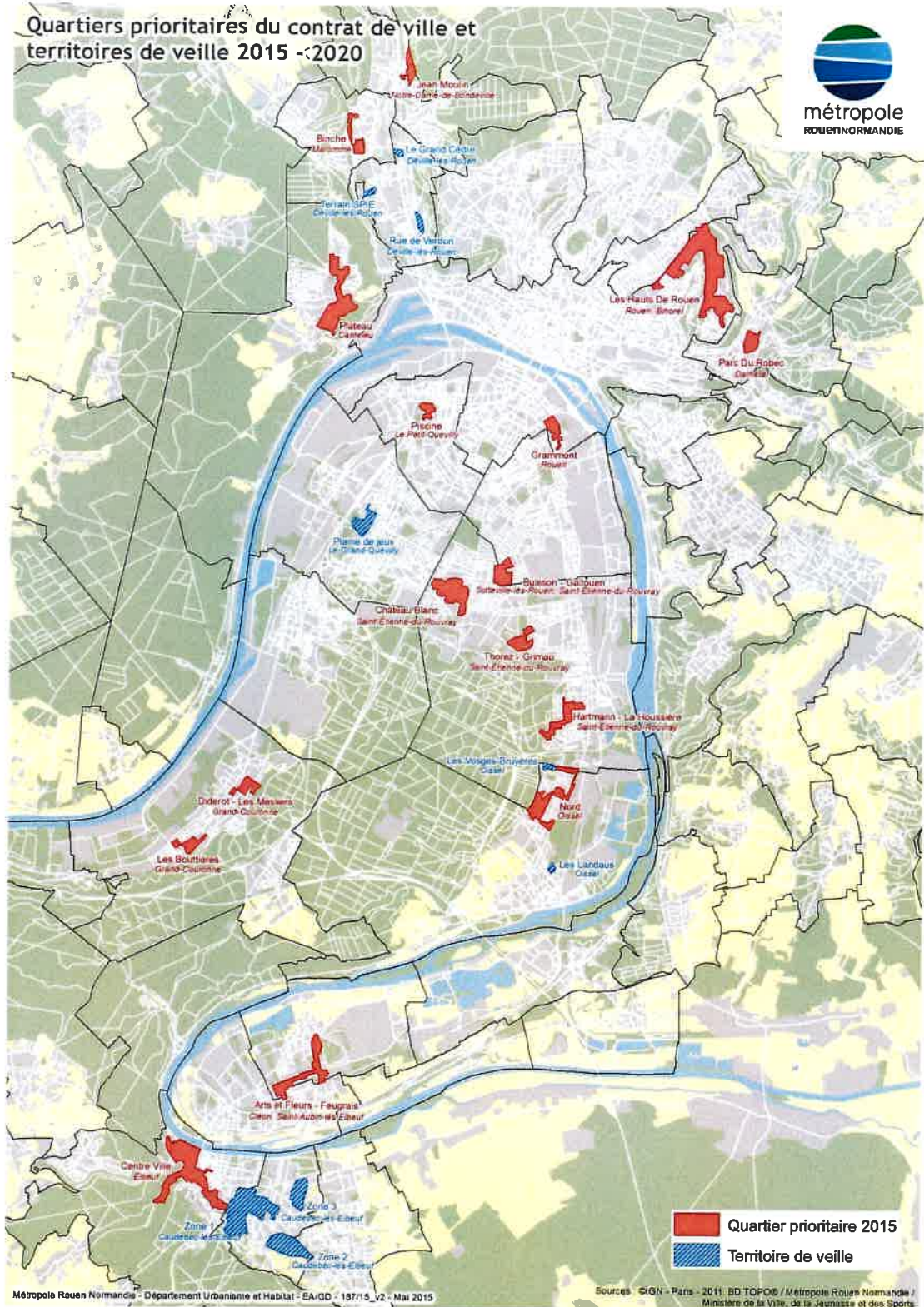
Le Département de Seine-Maritime

La Métropole Rouen Normandie

## ANNEXE 1 : SYNTHÈSE DES ORIENTATIONS DU PTLCD 2015-2023

<b>ORIENTATION 1</b> <b>SENSIBILISER LES HABITANT-E-S</b>	<b>OBJECTIF 1</b> Développer des actions dans le cadre de journées symboliques
	<b>OBJECTIF 2</b> Rendre visible la lutte contre les discriminations
<b>ORIENTATION 2</b> <b>QUALIFIER ET FORMER LES PROFESSIONNEL-LE-S</b>	<b>OBJECTIF 1</b> Qualifier les opérateur-trice-s au sein des associations
	<b>OBJECTIF 2</b> Outiller et former les référent-e-s des communes
	<b>OBJECTIF 3</b> Favoriser la mise en œuvre de réponses adaptées et d'actions concrètes
<b>ORIENTATION 3</b> <b>MENER/SOUTENIR DES INITIATIVES LOCALES EN DIRECTION DES PUBLICS POTENTIELLEMENT DISCRIMINÉS</b>	<b>OBJECTIF 1</b> Consolider/développer les initiatives de la Métropole et des signataires du PTLCD
	<b>OBJECTIF 2</b> Soutenir les initiatives associatives
<b>ORIENTATION 4</b> <b>FAVORISER L'ACCÈS AUX DROITS DES VICTIMES</b>	<b>OBJECTIF 1</b> Informer les victimes des ressources existantes
	<b>OBJECTIF 2</b> Informer les partenaires locaux des missions et actions du Défenseur des droits
	<b>OBJECTIF 3</b> Outiller les professionnel-le-s

## ANNEXE 2 : PERIMETRE







Commissariat général  
à l'égalité des territoires

Contrat de ville 2015-2022



**LE CONTRAT DE VILLE 2015-2022 :  
UN PROJET POUR RENFORCER LA COHESION SOCIALE ET URBAINE  
DE LA METROPOLE ROUEN NORMANDIE  
Avenant n°3**

**Article unique :**

Le présent avenant a pour objet de modifier la convention cadre que constitue le Contrat de ville 2015-2020 de la Métropole Rouen Normandie afin d'entériner le principe de la prolongation du contrat de ville de la Métropole Rouen Normandie jusqu'au 31 décembre 2023

Pour ce faire, le Contrat de ville est modifié de la manière suivante :

- ✓ Le préambule en page 4 est modifié de la manière suivante :

*« La loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine promulguée le 21 février 2014 refonde la politique de la ville. Appelés à succéder aux contrats urbains de cohésion sociale (CUCS), les nouveaux contrats de ville élaborés pour la période 2015-2022 sont prolongés d'une année supplémentaire dans un contexte de réflexion profonde sur les contours et le contenu de ceux-ci. Par cohérence, les régimes fiscaux zonés qui leurs sont attachés ont également été prorogés d'une année, à l'instar de l'abattement de taxe foncière sur les propriétés bâties (ATFPB). »*

- ✓ Page 6, l'article relatif aux documents annexés au contrat de ville est modifié de la manière suivante :

*« Plusieurs documents sont annexés au contrat de ville :*

- *Une annexe financière retraçant les financements de droit commun et les crédits spécifiques affectés aux quartiers prioritaires par l'ensemble des signataires ;*
- *Un protocole de préfiguration pour le renouvellement urbain qui précise les objectifs poursuivis dans le contrat de ville pour les quartiers présentant les dysfonctionnements urbains les plus importants. La liste des quartiers d'intérêt national a été proposée*



le 15 décembre 2014 par l'Agence Nationale de Rénovation Urbaine (ANRU). En complément, d'autres quartiers prioritaires connaissant des dysfonctionnements urbains peuvent bénéficier d'une convention d'intérêt régional de renouvellement urbain dans le cadre du Contrat de Plan Etat Région, à la demande du Préfet ;

- Une convention partenariale visant à définir une stratégie concertée en matière d'attribution de logements afin de favoriser la mixité sociale. Elle est conclue entre le Préfet, les Communes, la Métropole, le Département, les bailleurs sociaux et les organismes collecteurs du 1% logement titulaires de droits de réservation. Elle définit les objectifs de mixité sociale et d'équilibre entre les territoires à l'échelle intercommunale à prendre en compte pour les attributions de logements sociaux, les modalités de relogement et d'accompagnement social dans le cadre des projets de renouvellement urbain et les modalités de la coopération entre les bailleurs sociaux et les titulaires de droits de réservation pour mettre en œuvre les objectifs de la convention ;
- Un plan de prévention de radicalisation actant l'engagement de tous les partenaires signataires du Contrat de ville à mettre en œuvre des actions de prévention de la radicalisation dans les quartiers politique de la ville prolongé jusqu'au 31 décembre 2023.
- Un protocole d'engagements renforcés et réciproques définissant les objectifs prioritaires et le programme d'actions décliné sur chaque quartier prioritaire pour la période 2020-2023. »

Les autres articles restent inchangés.

Fait à Rouen en 45 exemplaires, le



<b>Etat</b>	<b>Région Normandie</b>	<b>Département de la Seine Maritime</b>	<b>Métropole Rouen Normandie</b>
Monsieur Pierre-André Durand Préfet de la Région Normandie	Monsieur Hervé Morin Président	Monsieur Bertrand Bellanger Président	Monsieur Nicolas Mayer- Rossignol Président
<b>Commune de Bihorel</b>	<b>Commune de Canteleu</b>	<b>Commune de Caudebec- lès-Elbeuf</b>	<b>Commune de Cléon</b>
Monsieur Pascal Houbron Maire	Madame Mélanie Boulanger Maire	Monsieur Laurent Bonnaterre Maire	Monsieur Frédéric Mada Maire



<b>Commune de Darnétal</b>	<b>Commune de Déville-lès-Rouen</b>	<b>Commune d'Elbeuf-sur-Seine</b>	<b>Commune de Grand-Couronne</b>
Monsieur Christian Lecerf Maire	Monsieur Dominique Gambier Maire	Monsieur Djoudé Mérabet Maire	Madame Julie Lesage Maire
<b>Commune de Grand-Quevilly</b>	<b>Commune de Maromme</b>	<b>Commune de Notre-Dame-de-Bondeville</b>	<b>Commune d'Oissel-sur-Seine</b>
Monsieur Nicolas Rouly Maire	Monsieur David Lamiray Maire	Madame Myriam Mulot Maire	Monsieur Stéphane Barré Maire







Commissariat général  
à l'égalité des territoires

Contrat de ville 2015-2022



<b>Banque des Territoires</b>	<b>Tribunal de Grande Instance de Rouen Conseil Départemental de l'accès au droit de Seine-Maritime</b>	<b>Mission Locale d'Elbeuf</b>	<b>Mission Locale de Rouen</b>
Madame Céline Senmartin Directrice	Madame Valérie Delnaud Présidente	Madame Thomas Caillot Présidente	Monsieur Benoît Anquetin Président
<b>Pôle Emploi</b>	<b>Logeo Seine estuaire</b>	<b>Le Foyer du Toit Familial</b>	<b>Foyer Stéphanois</b>
Monsieur Philippe Barnabé Directeur territorial de Seine- Maritime	Monsieur Mathias Levy- Nogueres Président du Directoire	Madame Nathalie Theret Directrice	Monsieur Franck Ernst Directeur Général

<b>Habitat 76</b>	<b>Immobilière Basse Seine</b>	<b>I.C.F. Habitat Atlantique</b>	<b>LOGEAL Immobilière</b>
Monsieur Eric Gimer Directeur Général	Monsieur Cédric Lefebvre Directeur Général	Madame Annick Izier Directrice Générale	Madame Christel Roussel Directrice Générale
<b>Logirep</b>	<b>Logiseine</b>	<b>La Plaine Normande</b>	<b>Quevilly Habitat</b>
Madame Karine Julien-Elkaïm Présidente du Directoire	Monsieur Jean-Luc Schroeder Président du Directoire	Madame Geraldine Gardette Directrice	Monsieur Roland Marut, Président



<b>Rouen Habitat</b>	<b>Habitat Elbeuf Boucles de Seine</b>	<b>SIEMOR</b>	<b>Seine Habitat</b>
Madame Ariane Massière Directrice Générale	Monsieur Olivier Colange Directeur	Monsieur Thierry Foucaud Directeur	Monsieur Olivier Poutrain Directeur