

# PLAN D'ACTION CONTRE LES DISCRIMINATIONS, POUR L'ÉGALITÉ ET L'INCLUSION

2023-2026



## UN PREMIER PLAN D'ACTION DÉDIÉ À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

La municipalité a la volonté de s'engager fortement dans la lutte contre les discriminations et pour la défense de l'égalité et de l'inclusion.

Dans cette perspective, la ville a décidé de se doter du présent plan d'action pluriannuel. Il s'agit d'une démarche inédite pour la ville, et peu courante dans les différentes collectivités.

La ville de Villejuif entend ainsi marquer son engagement dans la lutte contre les discriminations et poursuivre une politique publique efficace et structurée en la matière.

L'adoption de ce plan répond à trois objectifs :

- **structurer et renforcer les actions municipales** en matière de lutte pour l'égalité et contre les discriminations. Les services de la ville n'ont pas attendu l'adoption du présent plan pour s'engager dans la lutte contre les discriminations, en externe comme en interne. Le présent document permettra cependant de leur donner une direction claire, de nourrir un phénomène d'émulation collective, et de doter l'action municipale d'une certaine pérennité et d'une meilleure lisibilité ;
- **donner la même visibilité et la même volonté politique à la lutte contre toutes les discriminations** (racisme, LGBTphobie, ...) **qu'à la lutte contre le sexisme** (qui, avec le handicap, est le seul domaine où la loi impose aux communes une planification) ; et ce en appliquant un certain parallélisme des formes par l'adoption ici aussi d'un plan, à l'instar du plan d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- **se donner collectivement les moyens d'inscrire la lutte contre toutes les discriminations comme un élément transversal** de l'ensemble des actions municipales, à la fois dans les prises de décisions et dans l'évaluation de celles-ci.

Ce plan est le résultat d'un **travail de réflexion mené par un groupe de travail** composé d'élus·es des divers groupes composant l'équipe municipale, **et d'entretiens avec des associations, des personnes ressources, des habitant·es, des services de la ville, des professionnel·les** œuvrant sur le territoire (cf. annexe) que les membres du groupe de travail souhaitent vivement remercier.

Des actions sont prévues à destination de l'**interne** (ressources humaines de la Ville) et de l'**externe** (envers la population).

Ce document n'a pas vocation à être exhaustif et à arrêter une liste d'actions précises, mais plutôt à **définir les lignes directrices de l'action municipale** en matière de lutte contre les discriminations et à **identifier des pistes d'action** afin de nourrir la réflexion sur la manière de leur donner une traduction concrète. La volonté est d'outiller les services de la Ville tout en leur laissant l'espace pour retravailler les pistes évoquées et présenter de nouvelles propositions, afin de créer un cadre qu'ils pourront s'approprier et développer.

Ce plan se veut **évolutif**, aussi, les actions déclinées à ce jour ne couvrent pas la totalité du champ légal des discriminations. Un processus d'observation et d'évaluation sera engagé dont l'objectif sera de compléter et de réadapter les actions proposées en fonction des éventuels besoins identifiés. Par ailleurs, la mise en place du plan se fera de manière **progressive**. Les actions qui en découlent seront déployées au fur et à mesure dans le temps.

## MISE EN OEUVRE DU PLAN : LA MÉTHODE POUR AGIR

Un **groupe de travail** pilotera la mise en œuvre du plan d'action et se réunira au minimum une fois par trimestre. Il sera composé d'élu·es de la majorité municipale et d'agent·es des services concernés.

Dans un souci d'efficacité et de transversalité, une implication à tous les niveaux devra être recherchée et venir nourrir un effort collectif. En interne à la municipalité, il conviendra donc d'impliquer les élu·es et de mobiliser les directions et les agent·es. En externe, il s'agira de chercher à mobiliser les partenaires de la Ville : associations, prestataires, ...

Cela passera plus particulièrement par :

- **un travail de communication** autour du présent plan et des actions qui y sont déclinées ;
- **l'identification** de la personne cheffe de projets Égalité, lutte contre les discriminations et les violences faites aux femmes comme **une personne-ressource** sur le thème de la lutte contre toutes les discriminations, en interne, comme vis-à-vis des acteurs extérieurs. Un "**Pôle Ressources Égalité**" pourra être progressivement constitué afin d'informer et d'orienter les services, les associations, les institutions du territoire et les citoyen·nes des ressources existantes sur le thème des discriminations (type matériel de formation, expositions, jeux, contacts, listes de ressources, fonds documentaires, mallettes pédagogiques...);
- éventuellement, **un réseau de référent·es égalité** dans les directions et services pourrait également être constitué en lien avec la personne cheffe de projets Égalité.

Le plan d'action contre les discriminations, pour l'égalité et l'inclusion fera l'objet d'une **évaluation annuelle rendue publique** qui permettra de rendre compte de sa mise en œuvre et d'identifier d'éventuelles mesures correctives et/ou complémentaires à mettre en place. Le recours à des outils de diagnostic pourra permettre d'enrichir le document en objectivant la situation en matière d'inclusion et de discriminations en interne et en externe, afin d'identifier au mieux les besoins et les manières d'y répondre.

## MISE EN OEUVRE DU PLAN : APPROCHE DE FOND

Certaines considérations de fond doivent orienter la mise en oeuvre du plan :

- il est retenu une **notion politique des discriminations**, renvoyant plus globalement aux origines des discriminations tout comme à la notion d'inégalités des chances et des conditions, s'inscrivant ainsi au-delà de la définition légale du délit de discrimination (cf annexe pour celle-ci) ;
- la politique publique de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a vocation à être **transversale et structurelle**, elle doit ainsi être prise en compte dans toutes les politiques publiques et à chaque étape de celles-ci ;
- une attention particulière doit être portée à **l'entrecroisement des différents facteurs de discrimination**, dont les effets vont bien souvent au-delà d'un simple cumul des inégalités.

## STRUCTURE DU PLAN

A noter que le plan se décline en deux volets : un socle commun aux différents types de discriminations, et un second volet comprenant des actions spécifiques à certaines catégories de discriminations et inégalités.

Socle commun :

Fiche A1. **Informé sur les droits, sur le délit de discrimination**

Fiche A2. **Accompagner et soutenir les victimes d'actes de discriminations**

Fiche A3. **Créer un temps dans l'année dédié à la lutte contre les discriminations**

Fiche A4. **S'adresser aux enfants et à la jeunesse**

Fiche A5. **Mobiliser les partenaires extérieurs**

Fiche A6. **S'engager collectivement en interne**

Fiche A7. **Intégrer les objectifs d'égalité et d'inclusion à l'ensemble des politiques municipales**

Actions spécifiques :

Fiche B. **Lutte contre le racisme**

Fiche C. **Lutte contre les LGBTphobies**

Fiche D1. **Lutte contre les inégalités des chances et des conditions (capital culturel et réseaux)**

Fiche D2. **Lutte contre les inégalités de chances et des conditions (accessibilité)**

Fiche E. **Changer le regard sur les quartiers**

Fiche F. **Lutte contre les discriminations fondées sur l'âge**

Fiche G. **Handicap**

Annexes :

De quoi parler-t-on d'un point de vue légal ?

Composition du groupe de travail

Liste des personnes entendues

# SOCLE COMMUN

# FICHE A1

## INFORMER SUR LES DROITS, SUR LE DÉLIT DE DISCRIMINATION

<p>But</p>	<p>Face au constat d'un manque de connaissance de la population en général sur les discriminations au sens légal et du peu de recours pour faire valoir ses droits, faire connaître le droit en la matière et les moyens d'agir.</p>
<p>Public cible</p>	<p>Victimes, témoins, auteur·rices potentiel·les de discriminations, avec une attention particulière portée à l'enfance et à la jeunesse (cf Fiche A4) afin d'informer le plus tôt possible, notamment au niveau de l'âge du collège.</p>
<p>Actions possibles</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• communiquer dans les équipements publics (au moyen d'affiches, de flyers, ...) pour faire connaître ce qu'est une discrimination au sens légal et les moyens d'actions.</li> <li>• organiser des temps d'information et d'échanges avec le public, notamment par une présence physique visible (barnums, exposition..), en lien avec le réseau associatif et institutionnel. Y faire notamment participer la police municipale afin qu'elle soit identifiée sur les questions de discriminations, et intégrer cette réflexion au travail en cours sur une future charte des rapports police(s)-population.</li> </ul>
<p>Partenaires potentiels identifiés à ce stade</p>	<p>Défenseure des Droits Police nationale Associations comme la LDH, SOS Homophobie,...</p>
<p>Lancement des premières actions</p>	<p>Lancement d'une campagne d'information au moment du premier temps fort dédié à la lutte contre toutes les discriminations fin 2023</p>



# FICHE A2

## ACCOMPAGNER ET SOUTENIR LES VICTIMES D'ACTES DE DISCRIMINATION

<p>But</p>	<p>S'assurer de l'existence de mesures de soutien et d'aide aux victimes de discriminations et les faire connaître.</p>
<p>Public cible</p>	<p>Victimes de discriminations</p>
<p>Actions possibles</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• s'assurer que des permanences et d'autres types de ressources existent de manière suffisante (en ligne et/ou sur place) et sont connues de la population.</li> <li>• en cas de constat de manque de permanences (en général ou sur un sujet en particulier), étudier la création d'une permanence ou en faciliter l'implantation.</li> <li>• éditer une fiche d'information sur les différentes permanences et ressources utiles existantes et l'afficher dans les équipements de la ville et dans les lieux privés volontaires (à l'instar de l'affiche sur les ressources utiles en matière de violences faites aux femmes).</li> <li>• décliner la fiche sur différents supports, numériques ou papier (affiches, mais aussi stickers, flyers, sacs à pains comme réalisés en novembre,...).</li> </ul>
<p>Partenaires potentiels identifiés à ce stade</p>	<p>Défenseure des Droits Le 3928 et antidiscriminations.fr Maison de Justice et du Droit Associations et institutions assurant des permanences sur place et/ou à distance telles que le MRAP, le CIDFF, SOS Homophobie, Un Beau Regard, ...</p>
<p>Lancement des premières actions</p>	<p>Lancement de la fiche d'information au moment du premier temps fort dédié à la lutte contre toutes les discriminations fin 2023.</p>

# FICHE A3

## CRÉER UN TEMPS DANS L'ANNÉE DÉDIÉ À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

<p>But</p>	<p>Créer un temps dédié (comme une semaine, une quinzaine ou un mois) à la lutte contre toutes les discriminations, afin de donner de la visibilité à ces questions et de sensibiliser les Villejuifois-es à ce sujet. Ce temps permettra de traiter les différents types de discriminations, y compris des discriminations dont on ne parle pas souvent (ex : grossophobie), et de varier chaque année le contenu.</p>
<p>Public cible</p>	<p>Tout public</p>
<p>Actions possibles</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ce temps pourra concentrer différents types d'événements : spectacles, débats, expositions, marches exploratoires sur un thème donné (ex : parcours de ville ou tests d'équipements publics pour les personnes grosses, ou trans, ...).</li> <li>• A terme, la création d'un petit forum dédié des associations pourrait être pertinente.</li> <li>• Ce temps n'empêchera pas de marquer et d'agir lors de dates nationales ou internationales pertinentes, telles que la semaine d'éducation et d'actions contre le racisme et l'antisémitisme autour de la journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale le 21 mars (cf. Fiche A4) ou encore de célébrer le mois des Fiertés (cf. Fiche C).</li> </ul>
<p>Partenaires potentiels identifiés à ce stade</p>	<p>Associations spécialisées sur la thématique et associations locales (clubs sportifs, associations culturelles, ...) Défenseure des droits Maison de la Justice et du Droit Etat et autres institutions</p>
<p>Lancement des premières actions</p>	<p>Lancement de la première édition dès la fin de l'année 2023.</p>

# FICHE A4

## S'ADRESSER AUX ENFANTS ET À LA JEUNESSE

<p>But</p>	<p>Accorder une attention particulière aux enfants et aux jeunes, et veiller à mettre en place des actions à leur destination en matière de lutte contre les préjugés et les discriminations et de promotion du vivre ensemble, afin de sensibiliser dès le plus jeune âge.</p>
<p>Public cible</p>	<p>Enfants et jeunes, de 3 à 25 ans</p>
<p>Actions possibles</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuivre la mise en place d'actions en matière de lutte contre les préjugés et les discriminations et de promotion du vivre ensemble dans le cadre du Projet éducatif territorial (PEDT).</li> <li>• Poursuivre la systématisation de l'intégration de ces sujets dans le programme des antennes jeunes (MAJ) et du service Jeunesse, notamment dans le temps de la pause méridienne dans les collèges.</li> <li>• Poursuivre la systématisation de l'intégration de ces sujets dans le programme des Accueils de Loisirs (ADL).</li> <li>• Accompagner les équipes d'animation, notamment via des formations et la mise à disposition de ressources (expositions, etc.) via le Pôle Ressources Égalité (cf. introduction).</li> <li>• Poursuivre et développer le programme d'accueil des Jeunes Ambassadeur·rices des Droits en lien avec la Défenseure des Droits, y compris pour le volet non-discrimination. Faire davantage connaître ce programme auprès des jeunes Villejuifois.es pour qu'ils et elles puissent se porter volontaires pour y participer.</li> <li>• Pérenniser et développer la mise en place d'actions à l'occasion de la semaine d'éducation et d'actions contre le racisme et l'antisémitisme.</li> </ul>

<p>Actions possibles</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pérenniser et développer la mise en place d'actions à l'occasion de la semaine d'éducation et d'actions contre le racisme et l'antisémitisme.</li> <li>• Au moment du rendez-vous annuel dédié à la lutte contre toutes les discriminations ou lors de la Semaine d'éducation contre le racisme et l'antisémitisme, créer une journée dédiée avec des stands où les jeunes pourraient venir avec leur classe de collège.</li> <li>• Au moment du rendez-vous annuel dédié à la lutte contre toutes les discriminations ou lors de la Semaine d'éducation et d'actions contre le racisme et l'antisémitisme, lancer un concours annuel contre les discriminations pour mobiliser les enfants et les jeunes, avec à la clé par exemple une publication dans le VNV ou une exposition sur les grilles des parcs.</li> </ul>
<p>Partenaires potentiels identifiés à ce stade</p>	<p>Education nationale Associations spécialisées sur la thématique et associations locales (clubs sportifs, associations culturelles, ...) Défenseure des Droits</p>
<p>Lancement des premières actions</p>	<p>Déjà engagé en 2023 à l'occasion de la Semaine d'éducation et d'actions contre le racisme et l'antisémitisme, suite du calendrier à coordonner avec le PEDT et les actions jeunesse.</p>

# FICHE A5

## MOBILISER LES PARTENAIRES EXTÉRIEURS

<p>But</p>	<p>Afin de développer une action efficace sur le territoire, chercher à mobiliser et impliquer des acteurs extérieurs, qu'ils relèvent du tissu associatif ou institutionnel ou encore du secteur marchand.</p>
<p>Public cible</p>	<p>Associations, fournisseurs, bailleurs privés et sociaux, entreprises locales, acteurs de la santé, ...</p>
<p>Actions possibles</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inviter les associations de la ville à être partenaires lors du temps annuel contre les discriminations et si elles le souhaitent lors d'autres temps identifiés de l'année.</li> <li>• Favoriser les échanges d'expériences et de bonnes pratiques. Par exemple, favoriser la création de temps d'expression libre entre associations sur des thèmes liés aux discriminations, voire aussi à destination des citoyen·nes hors associations.</li> <li>• Mettre à disposition des partenaires extérieurs des ressources et du matériel via le Pôle Ressources Égalité (cf. introduction).</li> <li>• Insérer des clauses diversité dans les contrats de commande publique (marchés publics) et en étudier la pertinence pour l'attribution de subventions aux associations.</li> <li>• Étudier la pertinence d'obtenir la signature de chartes portant en priorité sur les secteurs identifiés par les études comme les plus potentiellement discriminants (logement, emploi, santé, banque), éventuellement assortie de testing.</li> </ul>
<p>Partenaires potentiels identifiés à ce stade</p>	<p>Associations locales, bailleurs sociaux présents sur la ville, fédérations professionnelles (ex : FNAIM), Défenseure des Droits,...</p>
<p>Lancement des premières actions</p>	<p>Rechercher l'implication des associations dès la première édition du temps dédié à la lutte contre toutes les discriminations.</p>

# FICHE A6

## S'ENGAGER COLLECTIVEMENT EN INTERNE

<p>But</p>	<p>Engager les agent·es de la ville dans une démarche collective de promotion de l'inclusion et de lutte contre toutes les discriminations.</p>
<p>Public cible</p>	<p>Agent·es de la ville</p>
<p>Actions possibles</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poursuivre et renforcer les actions de formation et de sensibilisation des agent·es autour des discriminations, comme prévu dans l'axe "incarner les solidarités" du plan de formation 2023, afin de donner les clés pour les éviter dans sa pratique et savoir réagir si l'on est soi-même victime ou témoin de discriminations.</li> <li>• Deux niveaux apparaissent comme prioritaires dans un premier temps pour ces actions de sensibilisation et de formation :             <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ l'encadrement et les ressources humaines, pour agir contre les discriminations en tant qu'employeur public au niveau du recrutement, de la gestion de carrière et des conditions de travail, pour se prémunir contre les risques de discriminations en interne et participer à construire un environnement de travail inclusif ;</li> <li>◦ les services en lien direct avec la population, notamment les services chargés de l'accueil du public, du logement, de l'action sociale, des sports, de l'enfance et de la jeunesse, ainsi que la police municipale et le service médiation.</li> </ul> </li> <li>• Les actions de formation et de sensibilisation seront autant que possible adaptées à la culture de chaque service, et si besoin réalisées avec le concours d'un prestataire externe et/ou d'une association de personnes concernées.</li> </ul>

<p>Actions possibles</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Communiquer sur la procédure interne de signalement des situations de discriminations, notamment via une communication sur l'intranet et un affichage dans les espaces communs. Cette campagne de communication pourrait s'appuyer sur un groupe de travail composé d'agent.es pour élaborer une campagne percutante et qui leur ressemble.</li> <li>• Étudier la pertinence de s'engager dans une démarche de labellisation AFNOR ou a minima s'inspirer des engagements prévus pour l'obtention du label Diversité. Etudier de la même manière la signature de chartes ou l'obtention d'autres labels existants en matière de non-discrimination (ex : Charte de L'Autre Cercle).</li> <li>• Recourir aux outils de la Défenseure des Droits, y compris en matière de recrutement.</li> <li>• Investir les équipements publics en y relayant les actions de lutte contre les discriminations (expositions itinérantes, permanences d'associations, ...).</li> <li>• Décliner la démarche de promotion de l'inclusion et de lutte contre les discriminations dans la communication interne (par exemple en mobilisant le comité de rédaction participatif, en organisant des temps de sensibilisation via du théâtre forum, divers ateliers, ...).</li> </ul>
<p>Partenaires potentiels identifiés à ce stade</p>	<p>Défenseure des Droits Service de l'Etat chargé du label AFNOR Diversité de la Fonction publique CNFPT L'Autre Cercle</p>
<p>Lancement des premières actions</p>	<p>Dès 2023 via notamment la mise en place de l'axe "incarner les solidarités" du plan de formation, qui identifie la lutte contre les discriminations comme un axe prioritaire de travail pour 2023.</p>

# FICHE A7

## INTÉGRER LES OBJECTIFS D'ÉGALITÉ ET D'INCLUSION À L'ENSEMBLE DES POLITIQUES MUNICIPALES

<p>But</p>	<p>Se fixer des objectifs généraux d'inclusion et de non-discrimination couvrant l'ensemble des politiques de la municipalité.</p>
<p>Public cible</p>	<p>Ville et prestataires auxquelles elle recourt</p>
<p>Actions possibles</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adopter comme objectifs pour les services et équipements publics municipaux :             <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ des formulaires inclusifs et non discriminatoires,</li> <li>◦ un accès aux services publics possible quel que soit le niveau de handicap, d'informatisation, d'alphabétisation et de maîtrise du français.</li> <li>◦ le soutien aux démarches "d'aller vers" pour aller chercher des publics plus éloignés,</li> <li>◦ l'existence d'un maillage territorial équitable,</li> </ul> </li> <li>• Et revendiquer ces mêmes principes à l'égard des services publics non municipaux présents sur le territoire ou devant l'être.</li> <li>• S'appuyer sur le travail engagé dans le cadre de la dernière Analyse des Besoins Sociaux (ABS) et du diagnostic du projet Accueils - Relations aux Usagers pour mettre en place des actions en faveur et de l'inclusion et de la lutte contre les discriminations.</li> <li>• Veiller à ce que la Ville communique de manière inclusive, avec une diversité de représentations, et sans recourir à des préjugés :             <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ appliquer les bonnes pratiques en la matière, par exemple celles formalisées par le guide pour une communication publique sans stéréotypes de sexe du Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes, et signer la convention d'engagement qui y est liée.</li> </ul> </li> </ul>



<p>Actions possibles</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ réfléchir à la manière dont les informations essentielles pourraient être communiquées en différentes langues et faire des expérimentations en ce sens,</li> <li>◦ veiller à ne pas communiquer uniquement en ligne les informations essentielles,</li> <li>◦ conformément à l'analyse des besoins sociaux réalisée en 2023 : simplifier les courriers et les documents de la Ville adressés aux habitant·es en les associant à cette simplification ; étudier la pertinence du recours à la méthode FALC (format Facile à Lire et à Comprendre) qui peut être utilisée dans le cadre des supports de communication pour faciliter la lecture, notamment des personnes en situation de handicap ou ayant des difficultés à la lecture (publics allophones,...) ; diversifier les outils de communication pour s'adapter davantage à la pyramide des âges, notamment en communiquant avec les nouveaux outils numériques utilisés par les jeunes.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adopter comme objectifs pour l'aménagement urbain :             <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ la prise en compte ab initio de quatre groupes dont les intérêts sont souvent sous-représentés : les personnes en situation de handicap, les femmes, les seniors, les enfants ; et chercher à consulter ces groupes lorsque cela s'avère pertinent,</li> <li>◦ le développement d'aménagements urbains adaptés aux besoins des différents groupes (ex : bancs pour les seniors, bancs d'allaitement,..).</li> </ul> </li> </ul>
<p>Partenaires potentiels identifiés à ce stade</p>	<p>Associations Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes</p>
<p>Lancement des premières actions</p>	<p>A partir de 2024.</p>

# ACTIONS SPÉCIFIQUES

# FICHE B

## LUTTE CONTRE LE RACISME

Public cible	Tout public
Actions possibles	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Montrer l'engagement de la municipalité et inciter à la mobilisation associative, notamment par des actions dans le cadre du temps consacré dans l'année à la lutte contre les discriminations et/ou lors des différentes journées internationales et autres dates importantes.</li> <li>• Poursuivre et développer la mise en place d'actions à l'occasion de la semaine d'éducation et d'actions contre le racisme et l'antisémitisme.</li> <li>• En lien avec la Fiche A1, faire connaître le droit en la matière, notamment les infractions pénales d'injure raciste et de provocation à la discrimination, à la haine ou à la violence raciale.</li> <li>• Mobiliser la police municipale, l'équipe de médiation et les autres services de la Ville pertinents. Cela devrait permettre notamment que les jeunes voient dans la police une aide pour elles et eux face à des délits dont elles et ils peuvent être victimes. Inclure cette réflexion dans le travail en cours sur une future charte des rapports police(s)-population.</li> <li>• Transmettre l'histoire : faire connaître l'histoire, en particulier en lien avec la colonisation, la décolonisation, la guerre d'Algérie, l'esclavage, ...</li> <li>• Veiller à l'inclusion par le sport et impliquer le mouvement sportif notamment par une sensibilisation auprès des clubs sportifs.</li> <li>• Veiller à l'existence d'une permanence accessible sur l'accès aux droits pour les populations d'origine étrangère.</li> </ul>
Partenaires potentiels identifiés à ce stade	<p>Associations (MRAP, Ligue des droits de l'Homme, ...)          Défenseure des Droits, police nationale          Institutions culturelles locales ou nationales          Services des archives communales et départementales          Clubs sportifs</p>
Lancement des premières actions	Dès le temps dédié à la lutte contre les discriminations fin 2023.

# FICHE C

## LUTTE CONTRE LES LGBTPHOBIES

Public cible	Tout public
Actions possibles	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Célébrer le mois des fiertés au cours du mois de juin,</li> <li>• Veiller à l'inclusion dans le rapport à la population : utilisation par la Ville de formulaires inclusifs et respectant tous les types de compositions familiales ; attention particulière lors des demandes de changement de prénom et utilisation sur demande du prénom et genre (y compris pronoms, accords) souhaités dans les démarches et correspondances administratives...</li> <li>• Veiller à l'inclusion par le sport et impliquer le mouvement sportif notamment par une sensibilisation auprès des clubs sportifs.</li> <li>• Au niveau interne, comme vu en Fiche A6, étudier la pertinence de la signature de la Charte de L'Autre Cercle.</li> <li>• Relayer les campagnes des associations et des institutions en la matière, ou les autres supports pédagogiques (expositions, livrets, vidéos..).</li> <li>• Porter une attention particulière envers les collégien·nes, notamment via les actions du service Jeunesse et de la Cohésion sociale.</li> <li>• Étudier la pertinence de la mise en place dans les lieux municipaux du dispositif "En lieu sûr" de l'association FLAG!, qui permet aux victimes d'agressions LGBTphobes de se mettre à l'abri, et inciter les lieux privés ou d'autres personnes publiques à faire de même.</li> </ul>
Partenaires potentiels identifiés à ce stade	<p>Associations (SOS Homophobie, InterLGBT, Fédération sportive LGBT, FLAG!, L'Autre Cercle, ...)</p> <p>Défenseure des Droits, Education nationale</p> <p>Clubs sportifs et commerces</p>
Lancement des premières actions	Dès juin 2023.

# FICHE D1

## LUTTE CONTRE LES INÉGALITÉS DES CHANCES ET DES CONDITIONS (CAPITAL CULTUREL ET RÉSEAUX)

<p>Public cible</p>	<p>Personnes de tout âge pouvant manquer d'un type de capital culturel (en particulier scolaire) et de réseaux qui pourraient être déterminants dans le parcours de vie professionnel.</p>
<p>Actions possibles</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mettre en place des actions pour lutter contre l'évitement scolaire.</li> <li>• Remettre en place des Contrats de réussite solidaire, et étudier l'extension du dispositif (au moins pour son volet de mise à disposition de réseaux professionnels) à d'autres publics que les jeunes.</li> <li>• Créer un réseau municipal d'aide aux stages de 3ème, de seconde ou autre, et à l'acquisition d'expériences valorisées dans le cadre de Parcoursup ou du passage en Master 2.</li> <li>• Rechercher des partenaires associatifs ou institutionnels pour transmettre aux parents et aux jeunes les clés de compréhension du système scolaire et de ses stratégies, en particulier de Parcoursup.</li> <li>• En lien avec la M2IE, développer et faire connaître les temps d'échanges pour conseiller sur la manière de rechercher un emploi, de rédiger un CV, de passer un entretien, et orienter vers les bons interlocuteurs les personnes porteuses de projets entrepreneuriaux.</li> </ul>
<p>Partenaires potentiels identifiés à ce stade</p>	<p>Réseaux internes en mairie Commerces et entreprises implantées sur la ville Education nationale Associations</p>
<p>Lancement des premières actions</p>	<p>A partir de 2024.</p>

# FICHE D2

## LUTTE CONTRE LES INÉGALITÉS DES CHANCES ET DES CONDITIONS (ACCESSIBILITÉ)

Public cible	Personnes rencontrant des difficultés ou une impossibilité d'accès dans des services essentiels au quotidien.
Actions possibles	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S'appuyer sur l'analyse des besoins sociaux (ABS) pour identifier les publics les plus éloignés des services essentiels, évaluer leurs besoins et proposer des solutions pour y répondre.</li> <li>• Comme défini en Fiche A7, se fixer comme objectifs que l'accès aux services publics soit possible quel que soit le niveau de handicap, d'informatisation, d'alphabétisation et de maîtrise du français ; soutenir les démarches "d'aller-vers".</li> <li>• Expérimenter une offre de FLE à Villejuif et vérifier que les cours d'alphabétisation et d'ASL répondent à la demande actuelle.</li> <li>• Veiller à l'existence d'un maillage suffisant des associations d'accès aux droits et d'aide administrative (ex : Nouvelles Voies).</li> <li>• Comme prévu dans l'ABS, sensibiliser les différents partenaires (CAF, CPAM, Pôle Emploi, ...) aux situations de fracture numérique et difficultés d'accès aux droits qui en découlent.</li> </ul>
Partenaires potentiels identifiés à ce stade	<p>Associations Etat Maison de Justice et du Droit CAF, CPAM, Pôle Emploi</p>
Lancement des premières actions	En fonction du calendrier de l'ABS.

# FICHE E

## CHANGER LE REGARD SUR LES QUARTIERS

<p>But</p>	<p>Amener un nouveau regard positif sur les quartiers de la ville et leurs habitant·es, en particulier les quartiers populaires, afin de les valoriser et de lutter contre la méconnaissance de quartiers de la ville et le fort sentiment d'isolement ressenti dans certains quartiers.</p>
<p>Public cible</p>	<p>Tout public</p>
<p>Actions possibles</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maintenir et développer les initiatives type Villejuif Respire, qui sont installées dans plusieurs quartiers.</li> <li>• Mettre en valeur les quartiers et leurs habitant·es, par exemple via des expositions sur la mémoire du quartier, des habitant·es emblématiques, en mettant en valeur des initiatives habitantes dont notamment des jeunes, ...</li> <li>• Favoriser les espaces et les moments d'échanges et de rencontres entre les quartiers.</li> <li>• Mettre à jour et/ou étudier la mise en place une signalisation pour indiquer les points d'intérêt et les quartiers de la ville (ex : médiathèque, piscine, mais aussi "quartier Lebon-Lamartine", "quartier Alexandre Dumas"... ) en montrant ainsi qu'on peut aller des différents quartiers vers le centre mais également l'inverse.</li> <li>• Mettre des plans de ville à disposition de la population.</li> </ul>
<p>Partenaires potentiels identifiés à ce stade</p>	<p>Associations Archives municipales et départementales Etat</p>
<p>Lancement des premières actions</p>	<p>A partir de 2023.</p>

# FICHE F

## LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR L'ÂGE (ÂGISME)

Public cible	Jeunes et seniors
Actions possibles	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Travailler à changer le regard porté sur les seniors, par exemple en valorisant leur implication dans le tissu associatif local.</li> <li>• Mettre en place des aménagements urbains adaptés aux besoins des personnes âgées (ex : bancs, ...).</li> <li>• Renforcer les actions déjà existantes de mobilisation des liens intergénérationnels (ex : ateliers lecture par les seniors). Favoriser également les liens intergénérationnels en interne.</li> <li>• Étudier la mise en place de mesures spécifiques ciblant les jeunes dans l'accès à l'emploi et à la propriété.</li> </ul>
Partenaires potentiels identifiés à ce stade	Associations locales EHPAD et autres institutions Défenseure des Droits
Lancement des premières actions	2025



# FICHE G

## HANDICAP

Public cible	Personnes en situation de handicap.
Actions possibles	<p>Le domaine du handicap fera l'objet d'une planification spécifique, via les travaux de la Commission Accessibilité et du Conseil Local du Handicap.</p> <p>Au titre du présent plan, sont toutefois notées dès ce stade les actions envisageables suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se mobiliser au niveau municipal pour l'attribution effective des AESH (accompagnant·es des élèves en situation de handicap) dans les écoles, et l'accueil adapté des enfants en situation de handicap sur le temps périscolaire.</li> <li>• Développer le sport adapté.</li> <li>• Proposer des actions de sensibilisation et des marches exploratoires.</li> <li>• Agir pour le droit au répit des aidant·es.</li> <li>• Porter une attention particulière à l'accueil, et étudier un accueil ponctuel de certains services en langue des signes.</li> <li>• Continuer de travailler le thème de l'inclusion et du handicap en interne.</li> </ul>
Partenaires potentiels identifiés à ce stade	<p>Centre Paul et Liliane Guinot Hôpital Paul Guiraud Associations type Un Beau Regard, AMI 94,.. Défenseure des Droits</p>
Lancement des premières actions	Dès 2023.

# ANNEXES

## DE QUOI PARLE-T-ON D'UN POINT DE VUE LÉGAL ?

Sur le plan juridique, la discrimination est un délit. Elle est définie comme une différence de traitement fondée sur un ou plusieurs des critères prohibés dans un des domaines prévus par la loi.

Aujourd'hui, les 26 critères de discrimination identifiés par la loi sont :

- L'apparence physique
- L'âge
- L'état de santé
- L'appartenance ou non à une prétendue race
- L'appartenance ou non à une nation
- Le sexe
- L'identité de genre
- L'orientation sexuelle
- La grossesse
- Le handicap
- L'origine
- La religion
- La domiciliation bancaire
- Les opinions politiques
- Les opinions philosophiques
- La situation de famille
- Les caractéristiques génétiques
- Les mœurs
- Le patronyme
- Les activités syndicales
- Le lieu de résidence
- L'appartenance ou non à une ethnie
- La perte d'autonomie
- La capacité à s'exprimer dans une langue étrangère
- La vulnérabilité résultant de sa situation économique
- La qualité de lanceur·se d'alerte, de facilitateur·rice ou de personne en lien avec un·e lanceur·se d'alerte

Est également considérée comme une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou témoigné de tels faits, ainsi que toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de bizutage ou témoigné de tels faits.

Au fil du temps, le législateur a également choisi d'assimiler certaines situations à des discriminations sans qu'il soit nécessaire de faire expressément référence à un critère particulier, comme par exemple dans le cas d'un refus d'accès aux soins de santé ou d'un refus d'inscription à la cantine lorsque ce service existe.

La loi précise les situations dans lesquelles il est interdit de discriminer selon les critères listés ci-dessus. Ces situations concernent :

- l'accès à l'emploi, la carrière, la sanction disciplinaire, le licenciement ;
- la rémunération, les avantages sociaux ;
- l'accès aux biens et services privés (logement, crédit, loisirs) ;
- l'accès aux biens et services publics (école, soins, état civil, services sociaux) ;
- l'accès à un lieu accueillant du public (boîte de nuit, préfecture, magasin, mairie) ;
- l'accès à la protection sociale ;
- l'éducation et la formation (condition d'inscription, d'admission, d'évaluation, etc.).

La loi définit deux formes de discriminations :

- La discrimination directe correspond à une situation dans laquelle, sur le fondement d'un des critères définis par la loi, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

- La discrimination indirecte correspond à une situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence est susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs défini par la loi, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

## COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL

**Bianca Brienza**, maire-adjointe en charge de l'Égalité femmes-hommes, de la Lutte pour l'inclusion et contre toutes les discriminations, adjointe de quartier secteur Centre et Sud-Est

**Alain Weber**, maire-adjoint en charge de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche

**Ahcène Saadi**, maire-adjoint en charge du Développement économique, Emploi et stage

**Antonin Cois**, maire-adjoint en charge du Social et de la Ville pour tous.tes

**Sophie Taillé-Polian**, députée du Val-de-Marne et conseillère municipale, suppléée par **Julie Lambilliotte**, maire-adjointe à l'Enfance, la Petite Enfance et au PEDT

## LISTE DES PERSONNES ENTENDUES

- **Djamel Arrouche**, citoyen villejuifois
- **Mehdi Ben Moumen**, citoyen villejuifois
- Louis Blanchet, **SOS Homophobie**
- Nicolas Bourbon et Mme Pages, **Ligue des droits de l'Homme**
- **Guillaume Bulcourt**, maire-adjoint aux sports pour tous.tes et JO 2024.
- **Gilbert Chastagnac**, maire-adjoint aux Finances, à l'Administration générale, au Développement des services publics et à la Relation aux usagers
- **Omar Derrais**, en tant que délégué du préfet à l'égalité des chances
- **Valérie Dourlens**, responsable du CLAS Ouest
- **Louiza Fidah**, responsable du CLAS Sud
- **Dominique Girard**, ancien élu à la Jeunesse
- **Mamilla Kadri**, maire-adjointe à la jeunesse
- Bakary Kante, Président de l'association **Maison Gérard Leduc**
- **Kadiatou-Chérif Kagnassy**, accompagnatrice des conseils citoyens et vie des quartiers, également entendue pour le **Collectif Lamartine**
- Elisa Koubi, **InterLGBT**
- **Monique Lambert-Dauvergne**, ancienne élue
- **Julie Lambilliotte**, maire-adjointe à l'Enfance, la Petite Enfance et au PEDT
- **Marine Lamolie**, Directrice des Ressources Humaines
- **Anne-Gaëlle Leydier**, maire-adjointe aux Ressources Humaines et à la Participation citoyenne
- Gilles Lyonnet, team employeurs Ile-de-France, **L'Autre Cercle**
- **Sylvie Mantion**, maire-adjointe à la Sécurité et à la Prévention
- **Maritza Munoz**, conseillère municipale déléguée au Développement des services publics et à la Relation aux usagers
- **Boubacar N'Diaye**, Directeur de la Jeunesse et des Sports
- **Mohand Ouahrani**, conseiller municipal délégué aux Retraités
- **Nadine Pasquet**, conseillère municipale déléguée au Handicap et au Conseil local
- **Sophie Pisk**, Cheffe de pôle régional de la Défenseure des Droits (Paris, Essonne, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val d'Oise)
- **Samir Raoui**, Responsable du Service Jeunesse
- **Catherine Videlaïne**, association ADO (Atelier Détournement d'Objet)

JUIN 2023

MISSION ÉGALITÉ

MAIRIE DE VILLEJUIF



**VILLEJUIF**  
Tout cède à notre union