



**PREFET DE LA REGION PROVENCE ALPES COTE D'AZUR**

**PREFET DES BOUCHES DU RHONE**

*Cabinet du Préfet délégué  
pour l'égalité des chances*

**LUTTE CONTRE LE RACISME, L'ANTISEMITISME**

**ET LES DISCRIMINATIONS LIEES A L'ORIGINE**

**PLAN D'ACTION DÉPARTEMENTAL**

**Bouches-du-Rhône**

**2016-2017**

- I- Éléments de cadrage**
- II- État des lieux synthétique**
- III- Principes et priorités d'action**
- IV- Modalités de mise en œuvre**

Juillet 2016

## I. ÉLÉMENTS DE CADRAGE

### 1.1 LA POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LE RACISME, L'ANTISÉMITISME ET LES DISCRIMINATIONS LIÉES À L'ORIGINE EN FRANCE – ÉLÉMENTS DE CADRAGE

La politique interministérielle de lutte contre le racisme touche des questions larges, croisées et complexes : intégration, citoyenneté, discriminations, identité, histoires des migrations, religion, couleur de peau, nationalité...

Assurer l'égalité sur le territoire français, malgré les différences d'origine, d'apparence ou de religion est un enjeu immense auquel l'État répond sur plusieurs volets :

- **Un arsenal juridique**, composé du principe d'égalité (fondement de l'État) et d'un volet répressif ;
- **Des mesures** des actes à caractère raciste et antisémite, recensées par les Ministères de l'Intérieur, de la Justice, de l'Éducation Nationale, par le Défenseur des droits et par la Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme (CNCDH) ;
- L'installation du comité interministériel de lutte contre le racisme et l'antisémitisme en 2003, devenu **Délégation Interministérielle à la Lutte Contre le Racisme et l'Antisémitisme (DILCRA)** en 2012, dans un rôle de conception, coordination et animation de la politique du gouvernement, dans une volonté de changement ;
- **Un travail spécifique sur le secteur de l'éducation**, sur le champ de la culture et du sport.

Cette problématique est ainsi rendue de plus en plus transversale et est l'objet d'une attention gouvernementale constante. Mais si ces grands opérateurs sont mobilisés pour collecter des données, peu d'actions ou dispositifs portent spécifiquement sur le racisme. En parallèle, depuis une quinzaine d'années, les rapports de commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH) indiquent une augmentation des actes racistes et antisémites, une crispation focalisée sur certaines populations et une expression de plus en plus ouvertement raciste des opinions. Dans ce cadre et pour répondre à ces enjeux, la DILCRA a pour mission de donner une nouvelle impulsion à ce secteur politique, par un pilotage renouvelé.

Une des actions phares du plan national 2012-2014 fut de relancer les Commissions pour la Promotion de l'Égalité des chances et de la Citoyenneté (les COPEC, créées en 2004). Dans les Bouches du Rhône par exemple, de 2007 à 2009, un plan d'action a été formalisé, impliquant les domaines de l'emploi, du logement, de l'éducation et de la citoyenneté, avec la lutte contre les discriminations comme ligne directrice. Malgré cette tentative de mise en réseau, la DILCRA reconnaît dans son plan national 2015-2017 que les objectifs d'impulsion de politiques locales n'ont pas été atteints en raison de la faiblesse des moyens, du pilotage dispersé et du manque de lisibilité des priorités. La circulaire du ministre de l'Intérieur le 24 juillet 2015 prévoit ainsi la création de **Comités Opérationnels de lutte contre le Racisme et l'Antisémitisme (CORA)**, émanation du Conseil Départemental de Prévention de la Délinquance (CDPD) :

- Le plan national 2015-2017 comporte quatre orientations : la mobilisation de tous les acteurs, la sanction et protection, la régulation d'internet, l'éducation et la transmission de valeurs. Le CORA s'inscrit dans le troisième axe de la première partie et vise la refonte des politiques locales de citoyenneté pour lutter efficacement contre le racisme et l'antisémitisme ;
- Ses missions sont de veiller à l'application des instructions du Gouvernement, définir les actions de prévention nécessaires, **arrêter un plan d'action départemental** et dresser un bilan annuel ;
- Le CORA est un **lieu d'échange et de partage d'informations** constitué en deux groupes : **un comité** inter-institutionnel réunissant le préfet délégué pour l'égalité des chances, le préfet de police, les procureurs de la République, le directeur académique des services de l'Éducation Nationale, la présidente du Conseil Départemental, les maires, les représentants des services de l'État ; **un comité** d'orientation plus opérationnel, réunissant le conseil économique, social et environnemental régional, les représentants associatifs, syndicaux, culturels, culturels et autres personnalités qualifiées. Pour les Bouches-du-Rhône, Le CORA a été installé le 2 mars 2016 et son comité d'orientation le 2 mai 2016.

---

## 1.2 DÉFINITIONS JURIDIQUES

Le racisme, puni par la loi sous toutes ses formes, se traduit par des propos, des comportements ou des violences à l'égard de personnes ou groupes de personnes en raison de leur origine (ethnie, race, nation), religion ou apparence physique, réelle ou supposée. Il ne faut toutefois pas confondre les propos racistes et les actes (discriminatoires ou non) racistes :

- **Les propos racistes** : parole, écrit, qui stigmatise, humilie ou attise le racisme. Sont distingués et sanctionnés, l'injure raciste, la diffamation, l'incitation à la haine et à la discrimination, l'apologie et la contestation de l'existence de crimes contre l'humanité.
  - Dans le cadre professionnel, il peut y avoir harcèlement discriminatoire (si les propos racistes portent atteinte à la dignité de la personne ou conduisent à créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant) et la responsabilité de l'employeur peut être engagée.
- **Les actes racistes**, comme traitements différents et défavorables réservés à une personne, en lien avec les critères nommés ci-dessus, peuvent être discriminatoires s'ils sont :
  1. un traitement défavorable (d'une personne, par rapport à une autre en situation comparable) ...
  2. ... basé sur un critère interdit par la loi : origine, apparence physique, nom de famille, lieu de résidence, appartenance ou non à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ...
  3. ...se traduisant par un acte, une pratique, une règle, tant dans le cadre professionnel (recrutement, carrière, rémunération ...), que dans l'accès à un bien ou à un service public ou privé (logement, éducation, accès à un bâtiment public ou privé ...) ou pour toute incitation à la discrimination.
- **Les violences physiques racistes**, circonstances aggravantes, comprennent meurtres, violences ayant entraîné la mort sans intention de la donner, torture et actes de barbarie, violences ayant entraîné mutilation ou infirmité permanente et violences ayant entraîné une incapacité de travail.

Le droit distingue ainsi les actes et propos "purement" racistes des actes discriminatoires. Cela permet de punir et de **distinguer des phénomènes exprimant de manière directe et ouverte la haine raciale, d'autres phénomènes pouvant être non intentionnels**, indirects (lorsqu'une caractéristique, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour une catégorie de personnes) ou même systémique (un processus mettant en jeu un système d'acteurs dans lequel personne ne manifeste directement d'intention discriminatoire mais dont le résultat sera de produire une situation de discrimination). Lutter contre le racisme et contre les discriminations en raison de l'origine dans le cadre du CORA donnera ainsi lieu à des types d'action différents.

Il y a toutefois une grande **proximité entre discrimination et racisme**. Car, si les discriminations peuvent être intentionnelles, elles ne le sont pas toujours en raison des préjugés et stéréotypes dont nous sommes tous porteurs. Inversement, le racisme peut être ouvertement et banalement exprimé sans volonté de heurter en raison des préjugés et stéréotypes racistes partagés par tous les membres de la société. Il est donc nécessaire de lier ces deux approches pour agir sur ces phénomènes.

---

## 1.3 L'AMPLEUR DU PHÉNOMÈNE DANS LE DÉPARTEMENT

Les enquêtes menées en France s'accordent pour indiquer qu'il s'agit de phénomènes massifs, globaux, qui **se retrouvent dans tous les secteurs de la vie (emploi, logement, éducation, accès aux droits, culture, loisirs, services publics et privés ...)** et qui relèguent certains groupes à des positions sociales subalternes ou séparées. Or, ces processus ne sont pas majoritairement ouvertement racistes, ils sont plus indirects, souterrains, diffus et non réductibles à des actes individuels illégaux. Ils reposent sur des préjugés racistes tellement partagés et incorporés qu'ils en deviennent des réflexes relativement inconscients.

Autrement dit, il n'est pas possible d'envisager le racisme comme une idéologie individuelle, hiérarchisant les groupes selon la notion de « race ». Il consiste en la sélection et stigmatisation d'individus ou groupes en raison de leur origine réelle ou supposée, par l'attribution de caractéristiques négatives (le physique, la langue, les vêtements, le patronyme, la généalogie, la religion ...) et inférieures auxquelles le porteur ne peut échapper. C'est une violence psychique quotidienne, un refus du statut d'égal et d'humain, sans échappatoire. C'est un rapport social de classement qui traverse notre société et qui fait que nous croyons, même malgré nous, à des natures humaines distinctes. Tout l'enjeu est donc de **s'inscrire dans une approche partagée, systémique**, avec les acteurs du territoire, interrogeant à la fois les pratiques, les actes de différenciation, de tri, de sélection, les croyances, les représentations et les mécanismes invisibles et inconscients qui produisent et reproduisent cet état de fait.

**Concernant la répartition géographique**, la CNCDH indique régulièrement que la région PACA est la plus touchée par le racisme et l'antisémitisme (avec l'Île-de-France). Cela renvoie notamment à l'histoire particulière du département des Bouches-du-Rhône, qui est traditionnellement un lieu d'affrontements politiques, de bouleversements économiques et urbains rapides, de vagues successives et massives d'immigration (italiennes à la fin du XIXe siècle, arménienne au début du XXe siècle, maghrébines dans la deuxième moitié du siècle, puis comoriennes) concentrées dans les "cités" (censées être provisoires, pour remplacer les bidonvilles), ce qui a donné lieu à des quartiers multiculturels et multi-religieux (avec dans le département une proportion de personnes de confessions musulmane et juive parmi les plus élevées de France). Dans ce contexte, **les formes de racisme et de discriminations existantes sont très diverses, variables, hétérogènes et peuvent être produites par tous les groupes sociaux**. Une attention particulière doit être apportée aux violences physiques puisque les violences antisémites (depuis 2000) et les actes anti-musulmans (depuis les attentats de 2015) sont en forte expansion. Il n'existe malheureusement pas d'enquête d'envergure réalisée sur le territoire pour parvenir à chiffrer l'importance des problèmes de racisme et d'antisémitisme.

Enfin, les quartiers prioritaires de la politique de la ville sont fortement touchés du fait qu'ils concentrent une grande partie des populations victimes de racisme - les populations issues des anciennes colonies notamment. C'est à tel point que le lieu de résidence devient un critère de discrimination à part entière, redoublant le critère racial. Cependant, il n'est pas pertinent en matière de définition d'une politique de lutte contre le racisme et l'antisémitisme de se limiter aux territoires de la politique de la ville, le racisme touchant l'ensemble de la société qu'il porte sur la couleur de peau, la religion, la haine contre les Roms... **Il est alors nécessaire d'agir collectivement sur l'ensemble des individus et sur tous les secteurs du département. Tous les éléments qui font système - victimes, auteurs et perpétuation générale des actes et préjugés inconscients – doivent être pris en compte pour lutter contre des phénomènes aussi graves et massifs.**

## II. ÉTAT DES LIEUX DES ACTIONS ET DISPOSITIFS EXISTANT DANS LES BOUCHES-DU-RHÔNE

Pour préparer la mise en place du CORA, un diagnostic territorial a été réalisé par les services du Préfet délégué pour l'égalité des chances dans un triple objectif : comprendre l'ampleur du racisme, de l'antisémitisme et des discriminations dans le département des Bouches-du-Rhône ; connaître les actions existantes de lutte contre ces phénomènes ; recenser les besoins et difficultés rencontrés par les différents opérateurs du territoire.

Pour ce faire, une quarantaine d'acteurs a été rencontrée (voir annexes) de février à avril 2011, ce qui a abouti à un état des lieux diffusé à l'ensemble des participants du CORA et de son premier conseil d'orientation, retranscrit une nouvelle fois ici. Certains des besoins et perspectives d'actions formulés par les interlocuteurs apparaissent en bleu dans le texte.

### 2.1 DES OPÉRATEURS TRAITENT DIRECTEMENT ET FRONTALEMENT LES PROBLÈMES DE RACISME ET D'ANTISÉMITISME

Le bilan des données collectées auprès des procureurs, de la gendarmerie et de la police, a été communiqué lors de la réunion du CORA. Ils indiquent une augmentation des actes racistes, anti-musulmans et antisémites ; mais ne reflètent exactement pas la réalité dans la mesure où peu de personnes portent plainte et où les auteurs restent généralement inconnus. En réaction, chaque parquet a désigné un référent en matière de racisme et les services de la police et de la gendarmerie sont sensibilisés pour l'accueil des victimes de ces phénomènes. **Les services de justice** s'attachent également à développer les stages de citoyenneté, qui sont des réponses pénales alternatives aux délits, axées sur les valeurs républicaines de tolérance et de respect de la dignité des personnes.

- Le parquet de Marseille a intégré à ces stages un module spécifique à la lutte contre le racisme. Ce dispositif pourra être étendu aux autres parquets (comme celui d'Aix souhaite le faire avec le Camp des Milles). Ce type de demande peut concourir à développer la valeur pédagogique des peines.

Des actions très diverses et variables sont organisées par **l'Éducation Nationale** dans le département des Bouches-du-Rhône pour répondre aux problèmes de racisme, de discriminations et de conflits identitaires (notons encore une fois que les mesures quantitatives systématisées ne sont pas considérées comme étant fiables). Elles croisent des thèmes multiples (racisme, discrimination, laïcité, valeurs, mémoires ...) et ont des modalités riches (séance de cours, projet de classe, projet d'établissement, visite du Camp des Milles, constitution d'espaces de dialogue, partenariats avec des associations ...).

- La formation « valeurs de la République » conduite dans tout le département pour les enseignants de cycle 3 (CM1-CM2-6<sup>e</sup>) doit se poursuivre ; elle permet de poser le cadre du parcours citoyen et d'en élaborer le contenu en lien avec les acteurs locaux (partenaires institutionnels, associatifs ...).
- Des acteurs institutionnels ont suggéré qu'une liaison renforcée avec les parents d'élèves ainsi qu'une ouverture vers l'enseignement supérieur pourraient permettre d'inventer de nouveaux modes d'action. Aussi l'impulsion départementale porte sur la mise en place d'espaces parents dans les collèges.
- Une autre nécessité est celle de la diffusion d'outils qui ont fait leur preuve entre les secteurs associatif et institutionnel (dont l'Éducation Nationale). Un livret « vivre et faire vivre les valeurs de la République » a par exemple été élaboré et pourra encore être amendé et complété.

Au niveau juridique, le **Défenseur des droits** (DDD), le MRAP et quelques associations organisent des permanences sur tout le département, permettant d'écouter, d'informer et d'orienter les publics en matière de racisme, d'antisémitisme et/ou de discriminations.

- Les individus victimes font encore toutefois très peu valoir leurs droits, sont mal informés, conceptualisent difficilement le cadrage juridique et le rôle des différents acteurs du droit. Le maillage territorial entre ces opérateurs mérite donc d'être renforcé pour lier les approches de chacun dans une visée de complémentarité et pour aboutir à une diffusion d'ampleur de l'information. L'expertise de la conseillère territoriale du Défenseur des droits (DDD) peut être sollicitée afin, notamment, d'examiner les orientations ou réorientations possibles en lien avec le Défenseur des droits et son réseau territorial et de contribuer à la qualification juridique des opérateurs. Le DDD peut en effet appuyer, au titre de sa mission de promotion des droits et de l'égalité, ce travail en réseau de compétences.
- La nécessité de créer un accompagnement psychologique complémentaire a également été identifiée par d'autres acteurs.

**La Fondation du Camp des Milles** présente une expertise éducative, académique, culturelle et scientifique unique, couplée à une offre de labellisation et de formation enrichissante et en plein développement. L'objectif

est de réfléchir le passé et le présent, de renforcer la vigilance et la responsabilité, pour lutter contre le racisme. Dans ce sens, la Fondation est le premier organisme avec lequel la DILCRA a passé convention dans le cadre de son Plan national. Elle accompagne les plans de lutte contre le racisme de Vitrolles et de Vaulx-en-Velin, premiers du genre, et a passé convention avec plusieurs ministères et associations, y compris dans le cadre de la politique de la Ville.

- Le lien avec les territoires doit être renforcé. L'accessibilité du lieu constitue par ailleurs un obstacle réel au développement de l'action, notamment en direction des publics des quartiers de la politique de la ville. La mise en œuvre de conventions récentes avec l'État et certaines collectivités locales ainsi que la gratuité SNCF pour se rendre au Site-Mémorial devrait améliorer cette accessibilité souhaitée par tous.
- Son offre de formation est aussi à valoriser et exploiter du fait de son unicité (fondée sur des travaux scientifiques pluridisciplinaires menés avec l'Université, elle porte spécifiquement sur le racisme et l'antisémitisme et s'appuie sur la mise en avant d'une « convergence des mémoires »).

---

## 2.2 IL EXISTE UN DÉNI ET UNE GRANDE CONFUSION AU SUJET DU RACISME

**En dehors de ces opérateurs et de quelques associations, il n'existe pas sur le département d'actions portant spécifiquement sur le racisme**, certains secteurs ne traitent pas du tout ce problème. Les données quantitatives et qualitatives récoltées indiquent ainsi une lisibilité difficile voire une quasi absence du thème.

**Les acteurs se sentent peu concernés** par ce phénomène qui renvoie encore beaucoup dans l'imaginaire à une idéologie extrême et marginale (ou alors produite par les habitants de « cités » sur un mode victimaire ou violent). Ils sont emprunts de préjugés tels qu'ils nient souvent l'ampleur de ces faits sociaux ; le racisme ne les concernerait jamais directement. Au final, alors même que les acteurs pressentent l'existence de problèmes de racisme et d'un mal-être généralisé, ils n'ont pas les connaissances nécessaires pour pouvoir les identifier et les traiter.

- Un travail collectif permettant une compréhension et une identification des phénomènes est important et devra être au cœur du CORA.
- Il est nécessaire d'innover pour trouver des modalités efficaces de diffusion de la connaissance sur ce sujet auprès du grand public.

**Dans le domaine de l'emploi**, les institutions ont des angles d'attaque différents sur le sujet : des intermédiaires de l'emploi développent davantage des actions « d'insertion » professionnelle et sociale, Pôle Emploi a inscrit la lutte contre les discriminations dans son fonctionnement même, d'autres acteurs porteurs d'actions auprès d'employeurs (CCI, DIRECCTE) adoptent une entrée par le droit anti-discrimination, enfin, les entreprises ont plus tendance à aborder le sujet sous l'angle de la diversité. L'engagement des institutions dans la lutte contre les discriminations est très inégal et la prise en compte spécifique des discriminations raciales est difficile.

- Il existerait un déni particulièrement fort au niveau des entreprises ; la difficulté à faire la preuve des discriminations permettrait de maintenir la croyance selon laquelle ce secteur serait épargné par le racisme. Un travail spécifique de sensibilisation à ce niveau pourra donc être porté par les différents acteurs institutionnels de l'emploi, en s'inspirant de démarches déjà existantes (CCI, ARDML - voir 2.3).

**Au sein de la politique de la ville**, la lutte contre le racisme et l'antisémitisme ne fait pas l'objet d'une attention spécifique. On considère que les actions de cohésion sociale, de développement économique, de renouvellement urbain et depuis le 6 mars 2015 les actions liées aux « valeurs de la République et de la citoyenneté », concourent à combattre ces phénomènes. Il existe même une tendance à confondre la question de la citoyenneté et des valeurs avec celle du racisme, et une tendance à réduire la question du racisme à celle de la pauvreté.

Notons également que certains acteurs (CAF, ARS) considèrent que la lutte contre le racisme et l'antisémitisme ne peut constituer au quotidien le cœur de leurs missions.

Des opérateurs de l'insertion par le logement signalent des discriminations liées à l'origine dans l'accès au logement social. Pour autant, si l'ensemble des acteurs **du domaine du logement social** se montrent sensibles à ce sujet et ouverts au changement, leurs enjeux et positionnements sont différents sur ces questions. Des initiatives sont par ailleurs en cours qui impactent positivement les relations entre les locataires et favorisent leur cohabitation.

- Prendre appui sur des pratiques de ce type, qui font leur preuve, développées par des acteurs intermédiaires peut permettre d'ouvrir de nouvelles perspectives et réflexions sur les problématiques que rencontrent les bailleurs sociaux.

---

## 2.3 LE RAPPORT À LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS (LCD) EST COMPLEXE ET AMBIGU

Les opérateurs développent majoritairement des actions sous l'angle de la LCD dont celle de l'origine fait partie. Toutefois, il existe une grande confusion entre racisme et discrimination, ainsi qu'une **difficulté générale à agir de manière spécifique sur les discriminations liées à l'origine et même à les nommer**.

**Au sein de la politique de la ville**, le cadre de référence (juillet 2014) fait de la LCD une priorité transversale des contrats de ville. Pour soutenir les collectivités dans cette approche intégrée, le CGET met à leur disposition des moyens en matière de formation, de diagnostic territorial et d'appui à l'élaboration des Plans Territoriaux de Lutte contre les Discriminations (PTLCD). Actuellement 8 PTLCD ont été signés dans le département par la communauté d'agglomération Arles-Crau-Camargue-Montagnette, Aubagne, Salon de Provence, Vitrolles, Istres, La Ciotat, Martigues, Miramas.

- Le cadre de référence oblige à lutter contre les discriminations liées à l'origine, mais sans préciser quels critères prohibés par la loi sont concernés. En conséquence, hormis Vitrolles, aucun PTLCD du département ne porte explicitement sur le racisme ou sur les discriminations raciales. Seul le critère du lieu de résidence est travaillé par le biais d'actions larges et transversales (dans une perspective territoriale). Il est donc nécessaire d'accompagner les acteurs en charge des PTLCD pour les faire agir de manière spécifique sur les problèmes de racisme et d'antisémitisme.
- La focalisation générale des actions sur les victimes de discrimination (les « jeunes » de « quartiers » ou « issus de l'immigration ») est problématique du fait que tout un pan de la population échappe à ces mesures, et en premier lieu les discriminants. L'innovation est ainsi nécessaire.
- La LCD, au sein des institutions, est également à développer. En tant qu'employeur et prestataire de services, la fonction publique doit davantage investir ces problématiques.

Pour finir, **l'association régionale des missions locales (ARDML)** présente la particularité de développer un ensemble d'actions de LCD qui aborde de façon multiple la lutte contre le racisme et l'antisémitisme. Son plan régional de LCD consiste en l'organisation de permanences juridiques, la sensibilisation d'entreprises et l'organisation d'ateliers participatifs avec les jeunes. Ce dernier volet d'intervention permet de lier LCD et lutte contre le racisme et l'antisémitisme, tout en travaillant sur le vécu des individus pour ensuite développer leur pouvoir d'agir.

- Le fonctionnement de la LCD au sein de l'ARDML, en plus d'être un modèle de mise en réseau, pourra être exploité par d'autres organisations pour leur permettre de développer des compétences internes, de mobiliser les publics et de démultiplier la portée de leurs actions.

---

## 2.4 LES ASSOCIATIONS SONT INÉGALEMENT INVESTIES

**Les associations sont peu investies de manière spécifique** et directe sur le champ de la lutte contre le racisme et l'antisémitisme, certaines le sont parfois seulement par opportunité de financement. Une méconnaissance générale de cette problématique, et ce même dans son versant juridique, peut être évoqué à ce niveau.

La DILCRA a lancé en 2015 un appel à projet auquel ont répondu 54 associations ; 16 dossiers ont été retenus sur les 22 proposés suite à une instruction départementale. Nous observons que le champ de ces actions est principalement la culture et l'éducation, couplé à une focalisation sur l'histoire et/ou l'interculturalité. Au-delà de quelques dossiers portés par des opérateurs qui jouissent d'une expertise réelle sur ce champ, la plupart adoptent comme stratégie la construction d'un vivre-ensemble dans l'interculturalité pour dépasser les conflits et les replis identitaires. Cela se fait sans parvenir à se saisir ou lire l'enjeu identitaire latent, ni à identifier le racisme comme élément explicatif de ces phénomènes de repli (et qui fonde donc ces actions).

Quand elles sont ciblées, les stratégies relèvent principalement d'une approche historique, mémorielle. Une entrée par « l'émotionnel », prenant appui sur des démarches formalisées (type PRODAS) est parfois empruntée. Ces différentes approches, qui ne peuvent suffire seules et qui peinent à porter spécifiquement sur le racisme, méritent **d'être optimisées en ce sens et plus largement diffusées**.

- Il existe un besoin de formation (portant en propre sur le racisme pour saisir ses perspectives sociales, politiques, juridiques, psychologiques), d'accompagnement et de mise en réseau pour créer une complémentarité entre les différentes compétences des associations.
- De manière plus générale, la capacité des intervenants de l'animation socio-culturelle à aborder des sujets aussi complexes est à réfléchir.

Un problème de **diffusion culturelle** des travaux autour des mémoires et de l'histoire a d'ailleurs été rapporté.

---

## 2.5 CONCLUSION

Les données quantitatives manquent mais ne sont pas décisives, le problème racial est qualitatif, diffus, omniprésent. La lisibilité de ce problème est donc difficile.

En plus de ce premier constat sur l'ampleur des phénomènes, trois autres constats ont été faits.

Premièrement, dans le département, l'Éducation Nationale, la Fondation du Camp des Milles et quelques associations développent des actions spécifiques sur le sujet. Les services de justice s'attachent à protéger et sanctionner. Le Défenseur des droits peut aider les personnes discriminées à mieux faire valoir leurs droits. Il n'est pas compétent sur les propos et violences racistes. Le Défenseur des droits peut également agir en prévention et promotion de l'égalité. Mais les autres acteurs, tant associatifs qu'institutionnels, sont très **inégalement mobilisés**. Le thème est souvent illisible en tant que tel voire absent de toute considération. Tous s'accordent sur l'existence de problèmes de mal-être généralisé (notamment identitaire) et de discriminations mais n'ont pas les connaissances nécessaires pour identifier les processus de racisme sous-jacents.

De plus, ces thèmes **manquent de visibilité** et les actions ciblées sont rares ; lorsqu'elles existent elles sont diluées dans le champ de la lutte contre les discriminations (ou même avec la lutte contre la radicalisation et les valeurs de la République). Des cadres de définition clairs font défaut.

Enfin, le secteur associatif peine à répondre à **l'enjeu de diffusion d'une culture** de lutte contre le racisme. En effet, les associations semblent généralement peu investies de manière spécifique et directe sur ce champ d'action et manquent d'outils. Certains pans restent peu traités comme la question du racisme à l'encontre des gens du voyage et des populations Roms. Pourtant, des ressources associatives remarquables existent et indiquent la possibilité d'impulsion d'une nouvelle dynamique.

**L'action locale est ainsi majoritairement à inventer, en s'appuyant sur ces opérateurs investis, tout en innovant et mobilisant l'ensemble du territoire.**

---

## 2.6 DES OBJECTIFS DE LUTTE CONTRE LE RACISME, L'ANTISÉMITISME ET LES DISCRIMINATIONS LIÉES À L'ORIGINE A L'ÉCHELLE DÉPARTEMENTALE

À partir de ces constats, les objectifs suivants méritent d'être retenus :

- **Lutter contre les discriminations liées à l'origine**, c'est-à-dire contre des **pratiques conscientes** ou inconscientes, contre des systèmes, contre des individus qui volontairement ou involontairement, produisent et reproduisent ces mécanismes.
- **Lutter contre la stigmatisation**, c'est-à-dire contre les représentations, stéréotypes, violences symboliques et morales, s'exprimant de manière différente pour chacun des phénomènes traités (racisme de couleur, racisme anti-Roms, antisémitisme, islamophobie, racialisation des quartiers, intersectionnalité). Cela implique de travailler sur l'Histoire, les mémoires, les migrations, les médias.
- **Lutter contre l'ignorance et la confusion** en objectivant, mesurant, recensant les problèmes raciaux.
- **Développer une vigilance collective continue et durable**.
- **Permettre aux victimes, aux minorités, de se défendre et de faire valoir leurs droits** ; il est nécessaire de produire des informations claires concernant les droits, les ressources, les recours et de créer les conditions leur diffusion auprès des publics qui n'y ont pas directement accès.
- **Et de manière globale, agir *spécifiquement et explicitement* sur le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine.**



### III. LES PRINCIPES D'ACTION

Afin de lutter contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine, il apparaît que **l'objectif directeur doit être la prise en compte spécifique, explicite et directe de ces phénomènes.**

Face au déni et à la grande confusion décrits, la construction d'un cadre commun partagé par tous les opérateurs semble indispensable. Tout l'enjeu sera alors sa réappropriation et sa diffusion au sein d'un maillage territorial. Pour ce faire, au vu des éléments de diagnostic et des rencontres avec les différents acteurs, des approches complémentaires et des principes d'action ont été validés :

- **Une approche thématique** : emploi, logement et éducation (formelle et informelle, enfants et adultes), au regard des problématiques récurrentes évoquées.

Il avait en effet été constaté que le mode d'organisation de la COPEC, l'ancêtre du CORA, avait pesé dans son échec, du fait de réunions incitatives réunissant un trop grand nombre de partenaires. Pour autant, il n'existe aucun temps de discussion et d'échange en matière de lutte contre le racisme ou contre les discriminations et ce manque se fait ressentir. L'enjeu est donc de taille : le CORA est le premier outil dont nous disposons pour construire une politique locale et concertée de lutte contre le racisme et l'antisémitisme.

Au sein de groupes de travail thématiques, il sera intéressant de mener des échanges, qui pourront aborder différents thèmes : l'emploi et plus précisément la sensibilisation des groupements patronaux, ou encore le logement pour agir sur les problèmes d'interculturalité et de conflits de voisinages à partir d'outils préexistants. Pour autant, l'expérience a montré les limites de la multiplication de tels groupes en matière d'impact effectif sur le terrain. Il importe donc de ne pas se limiter à cette approche.

- **Une approche juridique**, par une information d'ampleur auprès des publics et un accompagnement d'avantage coordonné, dans l'objectif que les individus fassent valoir leurs droits.

Les acteurs rencontrés ont fait le constat qu'il existe différentes permanences juridiques sur le territoire, avec des acteurs spécialisés sur les discriminations et le racisme mais qui sont peu connus. En complément, l'absence de soutien psychologique a été soulignée. Deuxièmement, ont été identifiés, auprès du public, un manque d'information, un manque de clarté de l'information (sur les différents acteurs du droit et leurs compétences) et un manque d'information spécifique sur le racisme. De manière générale, les individus ne font pas valoir leurs droits.

Il en a été déduit la nécessité d'organiser une meilleure coordination entre les acteurs juridiques en matière de LCD et de racisme, ainsi que le renforcement de leurs liens aux acteurs de proximité qui pourront avoir un rôle de relais de l'information. Les objectifs sont ainsi une diffusion d'ampleur de l'information (pour que les individus puissent se défendre), un renforcement de l'accompagnement et de l'écoute, et une intégration de cette approche aux Plans Territoriaux de Lutte Contre les Discriminations.

- **Une optimisation des ressources** : il s'agit d'une part de renforcer la complémentarité des acteurs associatifs et institutionnels et d'autre part de recenser les ressources pertinentes au service de l'action.

En effet, il existe quelques acteurs experts sur le territoire mais qui sont toutefois isolés et fragiles. Ces associations connaissent des problèmes de visibilité (en tant qu'experts), de reconnaissance et de valorisation institutionnelle. Elles connaissent également des difficultés pour diffuser largement leurs outils (qui peuvent servir à d'autres acteurs) et pour toucher le grand public (au-delà d'un cercle d'initiés ou d'une limitation aux quartiers prioritaires de la politique de la ville). L'enjeu est ainsi de favoriser et soutenir la complémentarité du réseau associatif mais également de réfléchir à de nouveaux modes de diffusion pour mobiliser et aller en direction des publics.

Par ailleurs, les collaborations entre les associations bien ancrées localement et la Fondation du Camp des Mille sont certainement à renforcer dans l'intérêt d'une amélioration de la captation des publics, de la médiation (faire accepter et comprendre le lieu) et du suivi (la visite du lieu ne pouvant suffire).

Plus globalement, la mise en commun d'outils et de démarches qui font leurs preuves pourra permettre d'optimiser l'action dans la durée. L'enjeu est ainsi de favoriser la mutualisation et de créer les conditions d'une appropriation large des ressources.

- **Une approche participative** : grâce aux outils recensés et en prenant appui sur des instances existantes, il sera important de mobiliser les publics pour qu'ils se saisissent plus largement de cette question, au-delà d'un cercle restreint d'initiés et des seuls publics concernés par la politique de la ville.

Les difficultés de diffusion auprès du grand public renvoient au fait que les habitants du département ne se saisissent actuellement pas ou peu de ces questionnements sur le racisme, alors même qu'un besoin omniprésent de dialogue sur l'histoire, la religion, l'image, les médias -qui participent tous des processus de racialisation- a été rapporté. Pour répondre à cette nécessité et donc, *in fine*, à la constitution d'une véritable culture de lutte contre le racisme, il sera indispensable d'une part de s'appuyer sur les instances participatives existantes, telles que les conseils citoyens, les fédérations de parents d'élèves ou d'étudiants, ou encore les instances participatives présentes au sein des centres sociaux. Dans ce cadre, diffuser et exploiter des outils identifiés au sein du réseau associatif et diffuser de l'information (sur le droit par exemple) sera une piste d'action possible.

D'autre part, il apparaît que la participation citoyenne et l'implication dans ce domaine rencontrent des obstacles dus à des difficultés d'identification à certaines valeurs républicaines et à la perception d'inégalités mémorielles, mises en avant par certaines associations. Il importe ainsi d'organiser des manifestations pleinement dédiées à ces sujets et fortement médiatisées, afin de concourir au dépassement de ces obstacles et mobiliser le plus largement possible.

- **Une approche territoriale** ; en s'appuyant sur les Plans Territoriaux de Lutte contre les discriminations (PTLCD) pour ancrer durablement les différentes actions et approches.

Il existe une porosité entre lutte contre le racisme et LCD du fait de la proximité des cadrages nationaux et de leur caractère récent. Dans les Bouches-du-Rhône, hormis Vitrolles, aucune collectivité n'agit explicitement sur les discriminations raciales, privilégiant une approche plus large et territoriale. Ces deux approches doivent pourtant être complémentaires pour pouvoir agir sur l'ensemble de la réalité. Dès lors, les Plans Territoriaux de Lutte Contre les Discriminations pourront servir de structures sur lesquelles adosser durablement les actions de lutte contre le racisme en travaillant avec la DRDJSCS au développement spécifique de cet axe.

Il importe toutefois de veiller à ne pas réduire la lutte contre le racisme et l'antisémitisme aux territoires de la politique de la ville et de toucher le public le plus large possible.

## IV. LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION DÉPARTEMENTAL DE LUTTE CONTRE LE RACISME, L'ANTISÉMITISME ET LES DISCRIMINATIONS LIÉES A L'ORIGINE

Lutter contre le déni du phénomène du racisme constitue à court un enjeu majeur de ce plan; à long terme il s'agit de permettre d'infuser l'antiracisme et les démarches les plus pertinentes en la matière au sein du fonctionnement même des institutions. **Deux temporalités sont à prendre en compte : un temps court, ponctué d'événements favorisant une prise de conscience, et un temps long de développement d'une politique transversale.**

Dans un souci d'opérationnalité, la mise en œuvre du plan pourra être balisée par une série d'objets et chantiers de travail précis, croisant les acteurs et les principes d'action identifiés (travailler sur un ancrage territorial, un outillage inter-associatif, un meilleur accompagnement juridique, une capacitation citoyenne et une mobilisation de tous les champs de la vie au quotidien). En effet, la focalisation sur des projets concrets et partagés permettra de mieux répondre à l'urgence de la situation et de favoriser la mobilisation des acteurs institutionnels et de la société civile dans la durée.

### ETAPE 2016-2017

#### → Un premier objet de travail : la capitalisation et la mise à disposition des ressources disponibles

Il est proposé de recenser des outils et des ressources pertinentes auprès du réseau associatif et institutionnel.

Nous avons en effet décrit la coexistence d'un tissu d'acteurs souvent démunis, mal outillés pour affronter les enjeux lourds et complexes du racisme, et de ressources, d'expertises qui peinent à être diffusées et à être plus largement valorisées.

La circulation d'outils, de ressources et la mise en réseau de ces acteurs pourront servir prioritairement dans un premier temps la montée en compétence des acteurs du secteur éducatif (acteurs de l'éducation formelle et informelle, du champ sportif, parents ...). A plus long terme, des outils et démarches transférables dans tous les secteurs favoriseront la mise en place d'actions de formation pertinentes.

La première étape de mise en œuvre du plan d'action départemental de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine consistera ainsi à s'inscrire dans une **perspective pédagogique**, en valorisant et collectant les ressources qui « font leurs preuves » (ressources pédagogiques diverses, démarches, pratiques, productions culturelles, guides). L'organisation pourra être la suivante :

- Soumission de cette proposition à la validation du CORA le 6 juillet 2016.
- Lancement d'un appel au recueil de ces ressources dès la fin juillet.
- Sélection et la formalisation des ressources à la mi-octobre 2016.
- Mise en place d'un groupe de travail animé et coordonné par les services du PDEC pour mener à bien ces travaux.

Il est important de compléter le recensement d'ores et déjà engagé des outils de recueil/plates-formes existants et éventuellement exploitables de façon à optimiser les ressources. En ce sens, le Défenseur des droits signale la possibilité d'exploiter le site [www.EgalitéContreRacisme.fr](http://www.EgalitéContreRacisme.fr) (une plateforme de ressources nationale). La recherche d'autres plates-formes est en cours avec la DILCRA.

#### → Un deuxième objet de travail : l'organisation d'un temps fort de mise en visibilité du thème du racisme, de l'antisémitisme et des discriminations liées à l'origine

Il sera important d'organiser un temps fort médiatisé, de discussion publique sur le thème, afin de répondre au caractère urgent des problématiques de racisme et d'antisémitisme et au déni qui reste prégnant.

Compte tenu du calendrier électoral, cette manifestation sera organisée entre décembre 2016 et mars 2017 dans l'objectif de favoriser une mise en **visibilité optimale** et la collaboration d'une majorité d'acteurs autour de ce projet. L'organisation pourra être la suivante :

- Le cabinet du PDEC sera en charge de la coordination d'un événement départemental, dont les modalités restent à préciser avec les partenaires et en relation avec la DILCRA. Un groupe de travail sera réuni dès septembre à cet effet.

- Soumission de cette proposition à validation du CORA le 6 juillet 2016.
- Les visées et les contenus de l'événement sont encore à préciser : invitation de personnalités (cf. plan national de la DILCRA), mobilisation et sensibilisation des médias, valorisation des démarches engagées par des collectivités dans le cadre des Plans Territoriaux de Lutte Contre les Discriminations, valorisation des actions de lutte contre les discriminations dans le secteur des entreprises (au titre de l'insertion professionnelle des jeunes)...
- Cela pourra également être l'occasion de mener une réflexion plus large sur la diffusion culturelle de productions centrées sur cette thématique et sur l'invention de nouvelles formes de mobilisation du grand public.

Après ce premier temps de présentation, de valorisation et de mobilisation, un travail plus large pour la diffusion et la réappropriation des outils recensés pourra être organisé à l'occasion de la semaine de lutte contre le racisme du 21 mars 2017. Un appui technique pourra être apporté aux opérateurs de terrain pour favoriser et soutenir leur mobilisation à l'occasion de cet événement.

### → Un troisième objet de travail : le renforcement du système d'accompagnement et d'accès au droit

Comme précédemment identifié, il sera nécessaire d'agir au niveau juridique. Étant donné l'interconnaissance déjà existante entre les différents acteurs et la capacité d'action du Défenseur des droits, quelques séances seront suffisantes en lien avec les deux objets de travail précédents. Il s'agira essentiellement d'élaborer une stratégie commune de **diffusion de l'information** en matière de lutte contre le racisme, à la fois en termes de support matériel (brochures, campagne informatique ...) et en termes de relais de diffusion. A plus long terme, ce travail suppose de s'interroger sur les conditions à créer pour une meilleure prise en charge de la parole des victimes de ces phénomènes.

Ce travail pourra être organisé en plusieurs temps :

- Soumission de cette proposition à validation du CORA le 6 juillet 2016.
- Un premier niveau de travail repose sur l'identification des acteurs compétents de ce champ et de clarification du rôle précis qu'ils peuvent jouer. Le site EgalitéContreRacisme pourrait être réutilisé afin de réaliser une cartographie adaptée et dédiée aux acteurs locaux du territoire fin 2016.
- Deuxièmement, se pose la question de la diffusion de ces informations au grand public et de l'identification de professionnels pouvant les relayer (travailleurs sociaux, centres sociaux, missions locales, associations de proximité ...). Dans ce but de diffusion, une communication par internet pourra également être organisée.

Ce travail pourra être engagé au cours du premier trimestre 2017.

---

## ÉTAPE 2017-2018

La mobilisation des collectivités dans le cadre des Plans Territoriaux de Lutte Contre les Discriminations (travail sur des avenants, séminaire pour les élus ...) d'être priorisée au niveau de cette deuxième étape.

De plus, à partir du bilan du travail réalisé en 2016-2017, de nouveaux objectifs devront être définis :

- De nouveaux chantiers partagés sur le modèle de ceux de 2016-2017 pourront être ciblés.
- La constitution de groupes thématiques pourra être envisagée : diffusion d'outils sur l'interculturalité pour les bailleurs sociaux, sensibilisation des entreprises (comme proposé par Pôle Emploi, avec la CCI, par l'angle des discriminations et du droit).

## ANNEXES

Les personnes présentes lors de l'installation du CORA et de l'installation du conseil d'orientation ont contribué à l'état des lieux. Un ensemble d'acteurs ont également été rencontrés en amont et en aval, pour préparer ces réunions et compléter les analyses :

Des délégués du préfet et les chargés de mission du Préfet délégué pour l'égalité des chances

Mme B. Delhoum et Mme I. Fouque, chargées de mission LCD, DRJSCS PACA

M. R. Coutouly, proviseur vie scolaire, référent académique laïcité, rectorat Aix-Marseille

Mme Y. Eskenazi, conseillère régionale du Défenseur des droits pour les régions PACA/Languedoc Roussillon

Mme M.C Oussedik, directrice du travail, responsable du Pôle 3E, DIRECCTE

M. K. Khouani, chargé de mission, Direction Territoriale 13, Pôle Emploi

Mme C. Raccah, chargée de mission droit-citoyenneté, GIP Marseille

Mme N. Robert, directrice de la mission locale de La Ciotat et membre de l'Agence Régionale des Missions Locales

M. P. Oliviero directeur de l'ARHLM et M. F. Léonardi chargé de mission

M. B. Mossé, responsable des contenus pour la Fondation du Camp des Milles

M. R. Thomas, chargé de mission au Conseil Départemental

Les associations :

- Tassy Bellevue (Port de Bouc)
- Approches Culture & Territoires (Marseille)
- Association La Paix (Marseille)
- ARTECO (Marseille)
- Centre social Mer et Colline (Marseille)
- Mémoires Vives (Marseille)
- La LICRA Marseille Métropole
- Le Collectif Manifeste Rien (Marseille)
- L'ALOTRA
- L'AMPIL
- Le collectif des Rosas (Marseille)
- Le centre social Saint Gabriel (Marseille)
- Le CIDFF Phocéén
- Le MRAP 13
- Ancrages (Marseille)
- Rencontres Tsiganes (Marseille)
- La Ligue des Droits de l'Homme (fédération des Bouches-du-Rhône)