



Les acteurs publics face aux discriminations raciales La ville de Grenoble s'engage

La ville de Grenoble s'est engagée depuis 1996 dans une démarche volontariste en faveur de l'intégration et de la défense des droits des populations étrangères et issues de l'immigration. Elle a notamment créé une mission intégration, devenue aujourd'hui mission de lutte contre les discriminations. La Ville s'est saisie de cette question des discriminations en choisissant d'agir sur elle-même, sur les discriminations qu'elle pouvait produire en tant que structure professionnelle. Un travail de sensibilisation et de réflexion a été mené au sein de la Ville et du CCAS, relaté ici par Bénédicte Wagnon, responsable de la mission lutte contre les discriminations, et Nadia Hamadache, juriste à l'ODTI (association œuvrant pour l'égalité des chances et la lutte contre les discriminations).

LE 7 MARS 2001, les représentants syndicaux et les directions de la ville de Grenoble et du CCAS ont signé un protocole d'accord visant à lutter contre les discriminations raciales au sein de leur structure. L'objectif des partenaires sociaux était de s'assurer, sans crainte ni faux-fuyant, que la structure professionnelle s'était dotée de tous les moyens nécessaires pour garantir l'égalité de traitement de tous les personnels.

UNE VOLONTÉ POLITIQUE FORTE

Quelques rappels d'histoire récente : en 1996, la Ville crée un plan local d'intégration, plus connu sous le nom de mission intégration. En 1999, elle met en place un conseil consultatif des résidents étrangers grenoblois (CCREG). Depuis 2001, le conseil municipal a formulé plusieurs vœux, que ce soit en faveur du droit de vote et d'éligibilité de tous les résidents étrangers aux élections locales ou en faveur de la fermeture administrative des établissements de nuit pratiquant la discrimination raciale à l'entrée. En 2003, le directeur général des services s'est adressé par courrier à tous les salariés de la Ville, leur rappelant la loi et la marche à suivre face à une discrimination. Récemment, Gilles Kuntz, conseiller municipal délégué aux droits des étrangers a vu sa délégation redéfinie au titre d'adjoint à la lutte contre les discriminations et aux droits des étrangers. Dans le même temps, la mission intégration de la Ville devient mission de lutte contre les discriminations.

L'intention est donc claire et la volonté politique sans équivoque. La lutte contre les discriminations raciales ne doit pas rester l'apanage des militants. Au contraire, la collectivité en tant que microsociété (plus de 4000 agents entre la Ville et le CCAS) doit réfléchir,

agir, éduquer en son sein, et montrer l'exemple en inscrivant la lutte contre les discriminations au chapitre des préoccupations transversales, prioritaires et permanentes.

DE LA DÉCLARATION D'INTENTION À LA MISE EN ŒUVRE CONCRÈTE

Soucieux de ne pas voir le protocole d'accord ne rester qu'un vœu pieux, le comité de pilotage, composé des représentants syndicaux et des directions de la Ville et du CCAS de Grenoble, a souhaité travailler en impliquant l'ensemble des agents. Pour ce faire, il a sollicité Nadia Hamadache, juriste à l'ODTI, spécialisée sur les questions d'égalité de traitement en milieu professionnel et plus particulièrement sur les discriminations raciales au travail. Sa mission consistait à mettre en place la démarche et accompagner les différentes phases de l'action.

Communiquer en interne...

Dans un premier temps, il est apparu important de faire connaître cet accord à l'ensemble des salariés. Ainsi, de juillet à octobre 2002, les salariés de la Ville et du CCAS ont été invités, par un courrier adressé à leur domicile, à participer à des réunions de sensibilisation sur la base de la méthode participative. 166 agents, toutes catégories confondues, y ont participé, saisissant l'occasion pour ouvrir le débat, poser des questions, témoigner de situations vécues comme discriminantes.

Les agents ont été satisfaits de cette prise d'initiative par leur structure. 86 % des participants ont jugé la démarche intéressante. 71 % ont considéré qu'il s'agissait d'une démarche fondamentale. Quelques-uns sont restés sceptiques quant aux suites de cet engagement.

La mise en place des groupes de travail pour repérer les situations de discrimination...

À l'issue de ces séances, les agents étaient invités à s'inscrire à l'un des trois groupes de travail proposés : la discrimination raciale entre agents ; l'égalité de traitement dans l'accueil de l'usager ; l'égalité des chances dans le recrutement et tout au long de sa carrière.

Cette démarche a remporté l'adhésion des agents puisque 58 inscriptions ont été dénombrées. Au final, 38 personnes ont participé à ce travail. La mission de ces **groupes inter-services** consistait à mettre en œuvre les procédures nécessaires au repérage des discriminations raciales, à leur traitement et à leur évitement et ce en trois étapes :

– Repérer les discriminations à caractère racial,

- Analyser les dysfonctionnements ayant permis les modes d'expression de ces discriminations,
- Préconiser les solutions adéquates.

Contrairement aux idées préconçues, les groupes ne présentaient pas un pourcentage élevé d'agents d'origine étrangère. Les séances de sensibilisation ont fait apparaître que ces derniers ne croyaient pas à une évolution positive dans ce domaine.

Les travaux de groupes se sont appuyés sur des témoignages de situations vécues ou restituées, mais également sur des investigations menées au sein des structures (interviews, témoignages, enquêtes...).

Une note de service a été envoyée à tous les responsables d'équipes pour annoncer la mission des groupes de travail et rappeler leur liberté d'investigation. Un comité technique regroupant les responsables de groupes ainsi que les directions de la Ville et du CCAS a été organisé afin de suivre l'évolution du travail des groupes et trancher les éventuelles obstructions. Aucun blocage n'a été repéré. Le comité technique a toutefois dû s'interroger sur la question des statistiques « ethniques ». Un groupe avait en effet exprimé le souhait de travailler à partir des fichiers du personnel de la Ville et du CCAS afin d'obtenir la photographie d'une corrélation possible entre les emplois exercés par les agents et leur origine ethnique présumée d'après leur nom.

Les statistiques « ethniques » étant illégales en France, les directions de la Ville et du CCAS ont refusé d'y donner suite. Toutefois, le comité a accepté l'idée d'une enquête auprès des agents afin d'évaluer leur ressenti sur cette question.

TOUTE STRUCTURE RENFERME UNE PART DE DISCRIMINATION...

On s'interroge encore parfois sur l'existence de discriminations raciales dans tel secteur d'activité ou telle structure. Comme si le monde du travail pouvait être à l'abri des préjugés ! En règle générale, on peut constater que toute organisation (État, collectivités, entreprises...) renferme une part de discrimination. Il convient alors de questionner ses lieux de manifestation, ses modes d'expression et ses formes de motivation.

Si la Ville et le CCAS de Grenoble n'échappent pas à la règle, on peut cependant affirmer après ce premier diagnostic qu'elles ne présentent pas de cas de discrimination raciale clairement identifiables. Autrement dit, on n'y relève pas l'existence d'une pratique discriminante organisée et intentionnelle. Pour autant, ces travaux ont révélé l'existence de faits discriminatoires liés à des comportements individuels :

Gilles Kuntz, adjoint à la lutte contre les discriminations et aux droits des étrangers : « Favoriser une prise de conscience et prendre le problème des discriminations à bras le corps »

« L'existence de discriminations raciales est un fait connu mais qui relève trop souvent du non-dit ; leur gravité est minorée. À la ville de Grenoble, nous avons connaissance d'agressions raciales, le plus souvent verbales, à la fois dans les services et entre agents et usagers. Avec les syndicats, nous avons donc entrepris ce travail en interne, sachant que c'est sur notre structure que nous avons le plus de prise. Il nous est apparu que les problèmes étaient réels, et que certaines personnes vivent très mal ces formes de discriminations, avec notamment le sentiment d'être bloquées dans leur avancement professionnel. Pour travailler sur des données plus objectives, nous pensons procéder à une enquête sur le ressenti des agents dans chaque catégorie (A, B, C) sachant que la loi ne nous autorise pas à faire des statistiques « ethniques ».

Il faut que les agents prennent conscience de l'ampleur de ces phénomènes, même s'ils sont parfois difficiles à apprécier. Des représentants des syndicats, des élus, et de la direction, devraient faire des propositions concrètes, à partir des treize préconisations retenues, quant aux méthodes à utiliser pour lutter contre ces discriminations.

Par ailleurs, nous soutenons les actions inscrites dans la durée, les actions associatives relevant du développement des liens interculturels et de la lutte contre le racisme. Nous organisons également une votation citoyenne (autour de la journée des droits de l'Homme du 10 décembre) pour amener la population à se prononcer sur le droit de vote et d'éligibilité des étrangers aux élections locales.

Selon moi, on observe peu d'action municipale sur la question des discriminations raciales d'abord parce que c'est une compétence d'État. Il est néanmoins important que des élus (et des techniciens) prennent spécifiquement en charge cette question, cela permet de mobiliser tous les acteurs. Les élus peuvent également craindre de dénoncer clairement le racisme et les discriminations par peur d'attiser des conflits dans leur commune. Or, ne pas prendre ce problème à bras le corps risque de renforcer le racisme et de donner libre cours aux réactions violentes. Les personnes racistes doivent savoir qu'il existe un autre discours. Je précise pour conclure que la lutte contre les discriminations a un objet plus large que les discriminations raciales et doit inclure les personnes handicapées, et à un autre niveau, les femmes. »

– **Des insultes et invectives entre agents ou de la part d’usagers.** On peut citer à titre d’exemple l’usager qui déclare haut et fort en entrant dans un centre social : « *Il n’y a que des melons ici...* ». Les agents sont outrés mais personne ne trouve les mots justes pour réagir.

– **Des agressions immatérielles et physiques,** comme cet agent qui, portant un prénom à consonance étrangère, se voit rebaptisé contre son gré par ses collègues de bureau.

– **Des entraves au travail :** un agent refuse de former son collègue parce qu’il est d’origine étrangère.

– **Des interventions hiérarchiques insuffisantes en cas de discrimination raciale avérée.** C’est ainsi qu’un agent, se plaignant à son chef de service des insultes raciales dont il faisait l’objet de la part d’un collègue, s’entend répondre « *c’est pas grave, ne l’écoute pas...* ».

– **Un chef de service qui s’autoproclame garant de l’image de la Ville et du CCAS** remet en cause la décoration de l’appartement d’une assistante maternelle d’origine étrangère.

En outre, la gestion des ressources humaines a tendance à reproduire les discriminations raciales et sociales inhérentes à l’organisation de notre société (exemples : accès au logement, aux loisirs, à l’éducation...).

– **Un fort sentiment d’ethnicisation des tâches et de frein dans l’évolution professionnelle.**

On note une sur-représentation des populations d’origine étrangère dans le bas de l’échelle hiérarchique et une sous-représentation dans le personnel d’encadrement. De plus, certains agents occupant des postes de basse qualification disent ne pas pouvoir évoluer du fait d’un blocage dans leur demande de formation.

DES PRÉCONISATIONS RÉUNIES SOUS TREIZE MESURES

En juillet 2003, après huit mois de travail, des préconisations visant à prévenir et lutter contre les discriminations raciales ont été présentées au comité de pilotage.

Ces mesures prévoient la mise en place de procédures visant à signaler les cas de discrimination raciale auxquels les agents sont confrontés – tant en interne que dans leur rapport aux usagers – des temps de réflexion, des formations en direction des équipes encadrantes, et des actions volontaristes pour favoriser l’égalité des chances en interne. L’idée principale est de faire de la prévention des discriminations une des priorités du management et du développement de projets.

Le comité de pilotage s’est engagé à étudier avec attention chacune des mesures et à mettre en œuvre

rapidement un certain nombre d’entre elles. La définition d’un plan d’action précis est inscrite à l’ordre du jour du prochain comité de pilotage.

Une façon de prouver que la lutte contre les discriminations raciales est bien l’affaire de tous, et en premier lieu celle des politiques qui doivent contribuer à faire de ce combat autre chose qu’une « déclaration de bonne intention », dépourvue de sens pour ceux qui quotidiennement se sentent rejetés dans leur propre pays! ■

Nadia HAMADACHE et Bénédicte WAGNON

→ odti.nadiahamadache@wanadoo.fr

→ benedicte.wagnon@ville-grenoble.fr

Les préconisations à l’étude actuellement

Mettre en place des procédures de :

Réprobation des actes racistes de la part des usagers (rappel de la loi, demande d’explications...).

Signalement des discriminations raciales (que la victime soit l’agent ou l’usager).

Signalement des dysfonctionnements porteurs d’un risque de discrimination raciale (prévention des malentendus ou conflits).
Formalisation des rapports entre les agents et leur hiérarchie (recours plus fréquent à l’écrit).

Prévoir des aménagements

Veiller à la confidentialité de l’accueil (garantie d’une plus grande écoute).

Organiser des formations et des temps d’information

Prévoir un temps d’information des nouveaux agents sur l’organisation de la structure et les possibilités d’évolution professionnelle.
Professionaliser le métier d’accueil.

Organiser des formations au management interculturel des chefs de service.

Envisager des débats et réflexions

Encourager les réunions de service, les rencontres entre agents et les temps conviviaux.

Prévoir des rencontres ponctuelles des services de la mairie avec les autres administrations (amélioration du service rendu à l’usager, gain en cohérence).

Mener une réflexion interne sur les valeurs communes et « l’image » de la structure.

Communiquer régulièrement sur les politiques sociales de développement durable menées par la Ville et le CCAS de Grenoble (amélioration de la circulation de l’information en interne).

Réfléchir à la mise en œuvre d’une recherche sur la discrimination indirecte.