



## DIVERSITE

Un groupe de travail ministériel réuni le 08 septembre sous l'égide de Mme Orange-Louboutin, directrice adjointe des Ressources Humaines, et de M. Thevaux, référent Diversité au Ministère, comportait un ordre du jour varié et qui a pu être traité intégralement, le SG ayant avec sagesse choisi de dissocier les thématiques « Diversité » de celles concernant l' « Egalité Professionnelle H/F ».

### 1/ BILAN D'ETAPE DE L'EXISTENCE DE LA CELLULE MINISTERIELLE ANTI-DISCRIMINATION

Un bilan chiffré fourni, comportant des données direction par direction, a été présenté aux fédérations. Mme Orange-Louboutin a rappelé que depuis sa création en 2009, la cellule a enregistré 656 saisines. Elle a connu beaucoup de succès au départ pour voir son activité baisser légèrement ces trois dernières années. L'Observatoire interne du ministère confirme aussi que la notoriété de la cellule marque le pas.

**L'UNSA et la CFTC ont indiqué que dans le bilan, il n'était nulle part fait mention des résultats obtenus en termes d'efficacité et d'amélioration de la situation des agents ayant saisi la cellule. Ce sont des données qui manquent et qui probablement nuisent à la notoriété et au succès de la cellule.**

Par ailleurs, les agents désireux de saisir la cellule peuvent y renoncer en raison des problèmes de **confidentialité** : souvent la cellule, pour mener à bien son enquête, doit se tourner vers la direction d'origine de l'agent ce qui a pour effet de facto de lever l'anonymat du demandeur. Des agents renoncent à faire la démarche pour cette raison et par peur de la stigmatisation.

D'autre part et en théorie c'est à l'administration que revient la charge de la preuve en matière de traitement non discriminatoire. Dans la réalité, c'est bien souvent l'agent qui

doit apporter la preuve qu'il a été discriminé. Cela amène sans doute une déception des agents sur les suites données par la cellule.

Enfin les remontées de terrain indiquent que le plus souvent ce sont les agents discriminés qui doivent partir, subir une mutation pour échapper au traitement dont ils font l'objet, **ce qui revient à une sorte de double peine**, alors que l'auteur des faits discriminants semble jouir d'une certaine forme d'impunité. Il y a un travail à faire sur ce phénomène, la mutation de l'agent discriminé ne peut à elle seule constituer une solution satisfaisante.

Mme Orange-Louboutin a exprimé son désir de renforcer la communication envers les agents du ministère concernant l'existence, le rôle et les résultats de la cellule. Elle a souligné que le rayon d'action de la cellule est fortement encadré juridiquement, notamment par la CNIL, et que la cellule ne peut pas tout faire. **Son action se borne au traitement des situations de discrimination et non pas de harcèlement au sens juridique du terme.**

L'administration est consciente que la longueur des délais de traitement des dossiers peut nuire à l'apparence d'efficacité de la cellule et va travailler sur la question. Les questions tenant lieu à la confidentialité sont complexes car pour avancer sur l'étude des dossiers, il est à un moment ou un autre nécessaire de contacter la hiérarchie de l'agent.

## **2/ SUIVI DES DIX ENGAGEMENTS DU MINISTERE CONTRE L'HOMOPHOBIE – PARTENARIAT AVEC L'ASSOCIATION COMIN-G**

Globalement, au vu des documents fournis, on constate les efforts consentis par l'administration dans la lutte contre l'homophobie sont réels et que les choses évoluent plutôt favorablement.

Cependant il n'est pas niable que les situations sont disparates d'un point du territoire à l'autre et que des points noirs demeurent. Ainsi, **beaucoup d'initiatives prises en région parisienne ne se déclinent pas en province**, où le déni est toujours présent en de trop nombreux services

Sur certains sujets, on peut noter des divergences d'appréciation selon que le bilan des engagements est réalisé par l'administration elle-même ou par l'association COMIN-G.

**Les fédérations UNSA et CFTC ont déploré l'absence de l'association à ce GT. Mme Orange-Louboutin s'est engagée à ce que l'association soit conviée dans les prochains GT au même titre et dans le même tempo que les fédérations. Nous prenons acte de cette promesse.**

En ce qui concerne les interventions de COMIN-G en école, l'association signale que **l'école des Douanes de La Rochelle a purement et simplement refusé la tenue d'une intervention**. La représentante de la DGDDI présente dans la salle s'en est justifiée par les complications liées aux forts recrutements d'agents sur deux années consécutives : le grand nombre de stagiaires n'a pas permis à l'END de gérer les emplois du temps comme elle l'aurait souhaité. **La CFTC et l'UNSA ont fait remarquer que précisément à cause du grand nombre de stagiaires, la tenue d'une telle intervention aurait dû avoir toute sa place : ces stagiaires très nombreux vont arriver en milieu réel de travail sans jamais avoir été sensibilisés à la problématique.**

La DGDDI s'engage, pour les années à venir, à implanter à La Rochelle un module de haute qualité semblable à celui qui existe aujourd'hui à Tourcoing (école des cadres).

Notons enfin que la vidéo promotionnelle anti-homophobie promise par le ministère n'a pas encore été réalisée, bien que le projet ait été travaillé avec le SIRCOM.

### 3/ PERSPECTIVES

Mme Orange-Louboutin a rappelé que, compte tenu de la richesse et de l'importance des sujets, il lui avait paru préférable de scinder les thématiques de la Diversité et de l'Égalité Professionnelle H/F en deux groupes de travail distincts.

Pour le futur, deux nouvelles thématiques se dégagent qui mériteraient un traitement particulier, justifiant peut-être des GT dédiés : celle de **l'âge**, compte tenu de la moyenne démographique du ministère, et celle de la discrimination liée à **l'apparence physique**. Nous ne devons pas non plus oublier la problématique du handicap qui doit être vue avec toute l'attention nécessaire.

*La CFTC et l'UNSA suivent de très près ces questions pouvant impacter directement la qualité de vie professionnelle des agents, de manière diffuse, avec des réalités qui ne disent pas toujours leur nom. Dans des domaines aussi délicats, reconnaître et verbaliser l'existence d'un problème c'est déjà faire un grand pas en avant ; les bonnes intentions ne suffisent pas ensuite à éradiquer le mal, il faut des actions concrètes sur la base de bilans de situation exhaustifs et honnêtes.*