



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Service des communes SCom
Amt für Gemeinden GemA

Rue de Zaehringen 1, 1701 Fribourg

T +41 26 305 22 42
scom@fr.ch, www.fr.ch/scom

Journée de la Commission cantonale pour l'intégration des migrants et des migrantes et la prévention du racisme CMR

« Prise en compte de la diversité culturelle par et dans les collectivités publiques »

Samedi 11 septembre 2021

Défis et perspectives, synthèse de la journée

Gérald Mutrux
Chef du Service des communes

Mesdames et Messieurs,
Chers Ami-e-s,

L'on m'a aimablement prié de vous présenter une synthèse des interventions, des présentations que nous avons eu le plaisir d'entendre ce matin. C'est un exercice assez périlleux, auquel je me prête volontiers. Je vais donc tenter de vous restituer l'essentiel en restant fidèle à l'esprit que chacun des intervenant-e-s a souhaité insuffler dans ses interventions. Tout d'abord, je tiens à relever la très grande qualité des interventions, dont les thématiques s'imbriquaient les unes dans les autres nous offrant un éclairage très large, mais aussi très dense, de la « Prise en compte de la diversité culturelle par et dans les collectivités publiques ». Les questions qui nous sont posées et je tiens à le rappeler en préambule, sont fondées sur le constat que près d'un quart de la population suisse est issue de la migration et que par conséquent, le multiculturalisme et le plurilinguisme façonnent depuis longtemps nos réalités quotidiennes. Nous nous sommes donc interrogés sur la question de savoir si les institutions étatiques, communales, politiques, économiques sont représentatives de cette société plurielle, et comment celle-ci prend en compte la diversité culturelle. Est-ce que par exemple, les prestations du service public sont accessibles à toutes et tous et est-ce que l'accès aux fonctions-clé l'est également ?

Nous sommes dès le début des interventions interpellés en nous demandant qui fait partie et à qui appartiennent les institutions suisses. Le cadre était ainsi immédiatement posé. Cette interrogation reposait sur un constat, celui de la puissance de ce qu'on appelle les tendances globales (megatrends) qui se développent lentement mais inexorablement. Les tendances globales sont donc des tendances de fond, dont les effets peuvent s'étirer sur des décennies. Elles influencent l'idée que nous nous faisons du monde, nos valeurs, ainsi que notre façon de penser et d'agir. Elles affectent toutes les couches de la société, la mondialisation, la numérisation, l'individualisation, mais aussi les changements démographiques et les migrations en font partie. Chiffre à l'appui, nous avons pu constater la réalité et les défis d'une société post-migratoire, une société où la migration est devenue partie intégrante de la vie quotidienne, une société dans

laquelle les différentes transformations démographiques, politiques et socioculturelles se sont essentiellement structurées via l'expérience de la migration. Nous nous sommes dès lors interrogés sur le modèle institutionnel adéquat, adapté à une société qui a changé, qui tient compte des obstacles rencontrés aujourd'hui. Il s'agirait dès lors de préparer les institutions pour l'avenir, de les transformer durablement en relevant les défis, comme, par exemple, lutter contre l'inertie des dites institutions, mais aussi les discours médiatiques. La transformation vise la structure de l'organisation, la culture de l'entreprise. Nous avons également pu entendre que les institutions de la culture, de l'administration, de l'éducation, des médias et de la politique ne représentent pas la diversité réelle en raison de la discrimination et du manque de connaissances de ces institutions. Ces dernières manqueraient également d'agilité. La vision à développer serait donc fondée sur la construction d'un nouveau « nous », qui serait ainsi très éloigné du concept courant d'intégration qui crée un clivage en faisant une différence entre « nous » et « les autres », un « nous » construit sur la diversité, la protection contre les discriminations et l'accès à l'équité des chances. Il a également été mis en évidence les principes qui doivent désormais guider la politique d'intégration dans, par exemple, la politique culturelle, qui est un facteur d'intégration. Les exemples qui nous ont été présentés illustrent mieux que des mots, les mesures qui peuvent être prises.

Le cadre d'analyse et les constats étant posés, nous avons entendu, cette fois une commune, un acteur confronté quotidiennement aux défis de la diversité culturelle. La commune de Morat nous a dit à quel point le plurilinguisme peut être une force et une chance. Le langage c'est la vie, c'est un véhicule de sens, de tradition, une clé d'interprétation du monde bien entendu, mais aussi de connaissance de mon voisin, de mon village, de ma région et de mon pays. Le « vivre ensemble », le « nous » évoqué auparavant exige de la compréhension mutuelle. Le dire n'est pas encore le faire, il y a de l'effort à fournir et c'est dans la réciprocité des efforts que sortira une vision commune, la confiance gagnée entre interlocuteurs et interlocutrices publics et privés et la diminution de la discrimination. La collectivité publique a un rôle important à jouer, mais aussi un rôle naturel, elle doit promouvoir l'acquisition des compétences linguistiques de ses employé-e-s et cela dès les processus d'embauche. C'est aussi l'image de l'employeur qui est en jeu, une image qui profitera à créer de la confiance et à rapprocher les uns par rapport aux autres, afin que finalement l'autorité publique, en l'occurrence, dans l'exemple, la commune soit accessible à toute-s. La crainte des autorités n'en sera que plus réduite. On crée ainsi de la confiance. On rejoint ici ce qui nous a été présenté en début de matinée. Le « nous » inclusif est illustré par l'usage de la langue comme facteur du « vivre ensemble ».

L'action de l'autorité publique peut être également examinée dans le domaine de la sécurité publique, du maintien de l'ordre et de l'observation des lois, et c'est je crois justement la mission générale de la Police cantonale. Le commandant de la police nous questionne « La police souffre-t-elle d'un racisme systémique ? ». C'est une question importante dans le contexte de la thématique de ce matin. La réponse est tout en nuance. Le titre de l'exposé donne déjà une première réponse.

Il faut travailler sur les préjugés. Nous ne sommes pas dans la confrontation. Dans un contexte difficile qui est celui des missions des corps de police, la conduite, la formation, la sensibilisation est essentielle. Mais il faut aussi une adhésion aux valeurs qui fondent l'activité de police comme étant au service des autorités et de toutes les citoyennes et tous les citoyens. Il faut « prendre les gens avec ». Il faut des fondements solides, une formation exigeante, un engagement de tous les instants, de la rigueur et de l'exemplarité. Et surtout travailler sur les préjugés, on doit éviter les généralités. C'est un peu la croisée des chemins, un défi entre défense des valeurs, respect de la déontologie et des techniques de travail (comme le profilage). Dans ce contexte, il faut se comprendre et donc établir des passerelles entre police et communautés afin que tou-te-s prennent la mesure des impératifs et des préoccupations réciproques. Dans ce contexte également, et cela a aussi été relevé par la commune de Morat, il faut favoriser la confiance mutuelle et enfin, et c'est le commandant qui nous le dit, augmenter la diversité du recrutement et rendre possible l'engagement de policiers et policières issus de la diversité. L'innovation est aussi une valeur, elle nous a été rappelée en début de matinée, même si le chemin est encore long. Il s'agit de rendre la police accessible, comme il s'agit de garantir l'accessibilité de l'administration communale.

La Croix-Rouge, institution dotée d'une grande expérience, mais surtout institution humanitaire reconnue, nous a présenté les objectifs, mais surtout le bénéfice d'une charte pour la diversité en milieu associatif. Un des objectifs est de fédérer l'institution autour de valeurs communes en faisant en sorte que cette charte reste d'actualité, reste vivante. Cela a été l'occasion de se questionner : pourquoi le faire ? comment le faire ? quoi faire ? Ici aussi, comme dans l'exemple de la police, il faut trouver de l'adhésion, des valeurs communes. Les bénéfices d'une telle charte aux yeux de l'institution méritent que l'on s'y arrête. La diversité incite à l'intégration de tou-te-s et à la cohésion sociale, elle permet de lutter contre la discrimination et ouvre l'esprit. Sa capacité à rester ouverte aux influences venues du monde entier participe à nourrir sa créativité et sa force d'innovation pour aller vers une société inclusive. C'est un exemple des bénéfices importants qu'il est possible d'obtenir au travers d'une démarche participative, démarche qui a été rappelée à plusieurs reprises ce matin.

Voilà, Mesdames et Messieurs, Chers Ami-e-s, j'en arrive au terme de cette synthèse. Je retiens une chose essentielle. Nous devons travailler sur les préjugés. La méconnaissance engendre de la méfiance. Les grandes tendances évoquées en début de journée démontrent à l'évidence la nécessité de mener des politiques publiques et de développer des actions qui encouragent la diversité culturelle. A cet égard, les collectivités publiques ont un rôle éminent à jouer, un rôle déterminant. C'est l'exemplarité de l'Etat qui est en jeu. Mais finalement, l'intégration est la tâche de tou-te-s.

Je vous remercie pour votre attention.