



## LES DISCRIMINATIONS

Evalde MUTABAZI & Philippe PIERRE

Idées Reçues - 128 pages - 9,80 €

Le défi posé à notre société est de ne plus se contenter de compter les exclus du partage mais d'identifier, pour agir, les mécanismes à l'œuvre qui produisent des inégalités, des mécanismes de relégation forts.

La notion de *discrimination* établit une sorte de « chaînon manquant », selon l'expression de D. Fassin, entre les ressorts du *racisme* et les effets des *inégalités*. Tout porte à croire que nos

mécanismes *d'intégration* se sont grippés.

Ainsi la notion de *discrimination* amène à constater des frontières au sein même de la société nationale. Un traitement égalitaire uniforme et désincarné, fondé sur une loi qui est la même pour tous, appliquée à des individus placés, eux, dans des situations différentes, peut générer et renforcer des inégalités. Comment marier principe d'égalité formelle et lutte contre les discriminations ? Cet ouvrage explore aussi bien les politiques conduites à un niveau national en matière d'intégration et de lutte contre les inégalités que celles menées, en entreprise et en organisation, au nom de la gestion de la diversité.

- « La République est juste dans ses principes mais inégalitaire dans ses pratiques »
- « La lutte contre les discriminations est un héritage anglo-saxon »
- « Une seule solution, la discrimination positive »
- « Les discriminations, c'est avant tout une affaire de préjugés »
- « La diversité améliore la performance des équipes »...

**Les auteurs :** **Evalde Mutabazi** est sociologue, consultant et professeur au sein de l'EM Lyon. Ses recherches portent sur la performance des équipes multiculturelles nationales ou internationales. **Philippe Pierre** est docteur en sociologie de Sciences-Po, consultant et ancien DRH. Il codirige le Master Management Interculturel de l'Université Paris-Dauphine.

**La Collection :** Issues de la tradition ou de l'air du temps, mêlant souvent vrai et faux, les idées reçues sont dans toutes les têtes. L'auteur les prend pour point de départ et apporte ici un éclairage distancié et approfondi sur ce que l'on sait ou croit savoir.

Contact : Jean-François Delage

tél : 01 44 69 15 15 / Port : 06 23 18 29 64 / e-mail : [j.francois.delage@lecavalierbleu.com](mailto:j.francois.delage@lecavalierbleu.com)

Le Cavalier Bleu éditions - 28, rue Meslay - 75003 Paris - [www.lecavalierbleu.com](http://www.lecavalierbleu.com)

# **LES DISCRIMINATIONS**

Evalde MUTABAZI et Philippe PIERRE

Le Cavalier Bleu Editions

Collection Idées reçues

**Evalde Mutabazi** est sociologue, consultant et professeur au sein de l'EM Lyon. Docteur en sociologie de Sciences-Po, il mène des activités de recherche, de conseil et de formation dans les entreprises confrontées au changement et au management en contexte multiculturel en Afrique et en Europe. Ses recherches portent sur les effets culturels du rapprochement des entreprises et la performance des équipes multiculturelles nationales ou internationales. Son site web : [www.mutabazi.com](http://www.mutabazi.com)

Du même auteur :

Evalde Mutabazi (et Philippe Pierre), *Pour un management interculturel. De la diversité à la reconnaissance en entreprise*, Paris, L'Harmattan, 2008.

Evalde Mutabazi, « Le management des équipes multiculturelles : l'expérience des équipes afro-occidentales », *Management international*, Vol. 8, n° 3, Montréal, Printemps 2004.

**Philippe Pierre** est sociologue et consultant. Docteur en sociologie de Sciences-Po, il y dirige le cycle *Diversité et management interculturel* depuis 2007. Il conduit depuis plus de treize années, sur la base d'une triple expérience de DRH en entreprise, chercheur en sciences sociales et enseignant, des recherches sur l'identité des cadres mobiles, le management interculturel, les organisations apprenantes et la sociologie de la mondialisation. Son site web : [www.philippepierre.com](http://www.philippepierre.com)

Du même auteur :

Philippe Pierre, *Mobilité internationale et identités des cadres. De l'usage de l'ethnicité dans l'entreprise mondialisée*, Paris, Editions Sides, 2003.

Philippe Pierre (et Dominique Martin et Jean-Luc Metzger), *Les métamorphoses du monde. Sociologie de la mondialisation*, Paris, Le Seuil, 2003.

**DISCRIMINATION**, n.f.) : du latin *discriminatio -onis*, séparation, avec l'influence de l'anglais *discrimination*. Progressivement défini comme le fait de distinguer et de traiter différemment (le plus souvent plus mal) une personne ou un groupe par rapport au reste de la collectivité ou par rapport à une autre personne.

Si les hommes naissent égaux en droits, l'égalité et la dignité de la personne humaine contre toute forme d'asservissement et de dégradation fondent en France la prohibition des discriminations.

Le Dictionnaire de l'Académie française définit la discrimination comme « *l'action de distinguer, de séparer deux ou plusieurs éléments d'après les critères distinctifs* » ou encore « *comme l'action de distinguer une personne, une catégorie de personnes ou un groupe humain en vue d'un traitement différent d'après des critères variables* ».

Aujourd'hui, dans le domaine juridique, une discrimination est une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibée par la loi, dans un domaine visé par la loi. On dénombre à ce jour 18 critères prohibés. Il existe plusieurs formes de discrimination dans différents domaines visés par la loi : l'emploi, l'éducation, le logement, le service public et l'accès aux biens et aux services. Tout comportement discriminatoire (d'exigence abusive, de favoritisme individuel, de différence de droit lié au statut...) n'est pas une discrimination prohibée par les textes de loi. Par extension, nos jours, le mot de « discrimination » est devenu synonyme « d'injustice » et revêt une signification péjorative sauf lorsque l'on recourt aux oxymores et que l'on affirme qu'une discrimination puisse être « positive ».

## **Sommaire**

### **La République**

1. Evaluer, catégoriser, discriminer... c'est la même chose.
2. Il y a qu'un seul type de discrimination.
3. La République est juste dans ses principes mais inégalitaire dans ses pratiques.
4. Les statistiques ethniques sont devenues indispensables.
5. La loi sur la parité est une forme de discrimination positive.

### **Les « minorités »**

6. La lutte contre discriminations constitue un héritage anglo-saxon.
7. Diversité et égalité...c'est la même chose.
8. Une seule solution, la discrimination positive.
9. Les discriminations, c'est avant tout une affaire de préjugés...

### **L'entreprise**

10. Seule la loi permet de lutter contre les discriminations.
11. Au-delà de « la peur du gendarme », on ne peut pas agir efficacement...
12. Le recours au CV anonyme est une solution adaptée.
13. La diversité améliore la performance des équipes.
14. Il faut être formé à lutter contre les discriminations

### **Conclusion**

## Introduction

"L'espoir d'Amaria est d'épouser un homme francisé, habitué à jouer les passe-muraille pour ménager sa double culture et en finir avec sa double vie" (S. ERBA, *Une France pluriculturelle*, 2007, p. 40).

Le défi posé à notre société est de ne plus se contenter de compter les exclus du partage mais d'identifier, pour agir, les mécanismes à l'œuvre qui produisent des inégalités injustifiées. 40 % des élèves immigrés ou issus de l'immigration fréquentent seulement 10 % des collèges. La proportion des jeunes quittant le système scolaire sans le bac est d'un peu moins de 40 % pour les jeunes d'origine métropolitaine. Elle atteint près de 70 % pour les jeunes d'origine maghrébine. A diplôme égal, les femmes sont en moyenne 20 % moins payées que les hommes. En ce qui concerne l'accès aux sphères de pouvoir, seulement 19 % des députés de l'Assemblée nationale, 17 % des sénateurs, 14 % des maires et 44 % des députés européens d'origine française sont des femmes.

Des mécanismes de relégation forts, que ne parviennent pas à juguler le bénévolat ou l'engagement militant, touchent, dans notre société, les chômeurs de longue durée, les sans domicile fixes comme les personnes « illettrées ». Ne pouvant se nourrir, lire et écrire, participer à la vie politique, ces victimes se font voler un droit, perdent l'estime de soi, n'ont pas le sentiment d'être « comme les autres » à défaut de pouvoir fonder une famille, travailler et subsister par leur travail.

Face à ces maux, pour les nommer, la décennie soixante-dix a vu la multiplication d'études sur les *inégalités socio-économiques* (en matière de revenu, d'accès au logement, d'éducation, d'accès à l'emploi...) alors même que la croissance continue du nombre des exclus démentait continuellement les promesses des politiques publiques.

Les années 1980, avec l'aggravation des inégalités, ont connu à la fois la thématique politique de *l'exclusion* et aussi celle de nouvelles *revendications identitaires et culturelles* de groupes et individus qui sont ou se sentent aux marges de la société (« marche des beurs » de 1983 pour l'égalité et contre le racisme, création de Sos Racisme l'année suivante, marche du 4 avril 1981 rassemblant 10 000 personnes lesbiennes, gaies, bi et transsexuelles, création de Act-Up en 1989...).

La notion de *discrimination* établit une sorte de « chaînon manquant », selon l'expression de D. FASSIN, entre les ressorts du *racisme* et les effets des *inégalités*. Quand, pour ne prendre que le domaine de l'éducation, l'école détermine de plus en plus les positions sociales futures, quand l'élite scolaire est de plus en plus le produit d'une élite sociale qui se reproduit par les mécanismes du concours d'entrée unique, quand à la relative démocratisation des universités s'oppose l'accentuation des frontières dans le secteur des grandes écoles... tout porte à croire que nos mécanismes d'*intégration* se sont grippés.

Ce qui est questionné aujourd'hui fortement, dans notre pays, c'est la possibilité de changer de classe sociale suivant ses efforts et sa fortune. Ce qui est mis en doute, et sur le même plan, c'est la capacité *effective* de la République et des choix socio-économiques des gouvernants, érigées en balise intangibles, à faire face à la panne de l'intégration sociale. Quand des inégalités de traitement apparaissent liées à la couleur de la peau, à la consonance du patronyme, aux signes extérieurs de la religiosité ou à l'évocation d'une adresse, affectent une partie de la population française, qui n'est pas étrangère, on ne peut se contenter de rappeler les « traditionnelles » intolérances à l'égard des étrangers en temps de crise. Parler de discrimination *raciale* n'est alors pas neutre et reviendrait à souligner l'échec du modèle qui aurait précisément servi à l'occulter pendant longtemps.

La notion de *discrimination* amène à constater des frontières au sein même de la société nationale. Un traitement égalitaire uniforme et désincarné, fondé sur une loi qui est la même pour tous, appliqué à des individus placés eux dans des situations différentes, peut générer et renforcer des inégalités. Comment marier principe *d'égalité formelle* et lutte contre les *discriminations* (expression pleinement consacrée dans le lexique ordinaire de l'action publique dans les années 1990) ? Il y a bien différentes façons de rendre la justice : à chacun la même chose, à chacun selon ses mérites, à chacun selon son rang, à chacun selon ses besoins, à chacun selon ses œuvres, à chacun selon ce que la loi lui attribue (C. PERELMAN, *Justice et raison*, 1972).

Pour celui qui se voit refuser un logement pour la énième fois ou pour celui qui ne pensait plus demander justice par d'autres voies que judiciaires, le succès de la notion de discrimination tient au fait qu'elle exige réparation *immédiate*. La discrimination examine des cas singuliers dont elle tire des principes généraux : la jurisprudence s'invente à partir de situations concrètes et d'outils opérationnels pour les interpréter. Le droit offre ainsi aux acteurs un véritable *référentiel universel* qui entre en phase avec le rythme médiatique de notre société. A partir de désaccords et de disputes tranchées, c'est bien un nouveau langage de la *preuve* et des « ayants droit », de l'action publique mais aussi de l'action privée (associations, syndicats, plaignants...), qui se met en œuvre avec la notion de discrimination.

Dans les débats publics, la lutte contre les discriminations a pris l'ascendant sur la lutte contre les inégalités, souvent en référence publique à des communautés nationales (« juives, « musulmanes »...) et aussi en référence au mot de "*diversité*". Qui dit diversité dit attention portée à l'infinie variété (« *pluriculturelle* ») de profils et catégories humaines : femmes et hommes de différentes origines, cultures, appartenances ethniques réelles ou supposées, seniors, personnes handicapées, homosexuels et minorités dites « visibles » entre autres.

Contestant une politique républicaine censée être arc-boutée sur la défense de l'unité du corps social au risque de l'uniformité (« *monoculturelle* »), une concurrence explicative s'exerce désormais entre les paradigmes de *classe*, de "*race*", d'*ethnie*, de *culture*, et plus récemment de *genre* dans le prolongement de la loi sur la parité en politique.

La question est bien de savoir s'il est possible de lutter contre les discriminations sans créer des divisions, sans remettre en cause le pacte républicain, et en reconnaissant aux êtres humains le droit d'appartenir à un groupe au moment où ils le souhaitent ?

A quel moment passe-t-on des *accommodements* nécessaires, respectueux du principe de l'égalité individuelle, à une remise en cause de l'égalité de tous les citoyens par la mise en place de la « *discrimination positive* » ?

Faut-il ou pas défendre l'émergence de nouveaux droits culturels à côté de droits sociaux ou politiques ? Dans le champ de l'entreprise, pour ses dirigeants, ses responsables des ressources humaines et ses partenaires sociaux, pour ne citer qu'eux, la mise en œuvre des politiques de *gestion de la diversité* soulève aussi un grand nombre de questions. Quand commencent et quand s'arrêtent les traitements de faveur consentis à telles ou telles minorités représentées dans leurs entreprises ? Et que veut dire une « *minorité* » ? Les femmes sont-elles une « *minorité* » ? Faut-il aller dans le sens de l'interdiction des signes ostentatoires religieux sur le lieu de travail, au travers du règlement intérieur ?

Face à ces questions, les droits ne sont pas et ne seront jamais à la hauteur du traitement équitable des individus. Autrement dit, un catalogue de droits ne suffit pas pour déterminer – et encore moins pour faire vivre – une égale considération des individus.

La thématique des discriminations est devenue un champ de recherches fortement investigué et nécessite un point de vue interdisciplinaire. C'est l'ambition des deux premières parties de cet ouvrage que de s'intéresser aux traits sociologiques, juridiques et politiques d'une nouvelle configuration du *fait discriminatoire* en France qu'induisent de nouvelles revendications de droits (multi)culturels et identitaires mais aussi la remise en cause, en définitif, du modèle républicain classique. Nous avons voulu centrer notre propos, dans sa troisième partie, sur les champs de l'entreprise et de la reconnaissance au travail.