



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
Le Cavalier Bleu éditions - 28, rue Meslay - 75003 Paris - www.lecavalierbleu.com

LES DISCRIMINATIONS

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

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

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.

-
-

LES DISCRIMINATIONS

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

- o
- o

LES DISCRIMINATIONS

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 re-

-
-

vendications 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'accroissement 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) ?

-
-

LES DISCRIMINATIONS

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 archoutée 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.

-
-

LES DISCRIMINATIONS

La République

-
-

Evaluer, catégoriser, discriminer... c'est la même chose.

« Les faits ne cessent pas d'exister parce que nous les ignorons » (A. HUXLEY).

Seul un Français sur six réfute catégoriquement l'existence de la notion de race. Pour 14 % des Français, il y a des races humaines plus douées que d'autres et pour 68 % des Français toutes les races humaines se valent (La Documentation française, « La lutte contre le racisme et la xénophobie », *Rapport d'activité 2003 de la Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme*). 40 % des garçons noirs ou arabes affirment avoir subi, au moins une fois, une discrimination à l'embauche liée à leur nom ou à leur couleur de peau. Le rapport Fauroux de 2005 mentionne qu'une candidate d'origine maghrébine, disposant pourtant d'un meilleur cv (major de promotion, expérience d'encadrement...) reçoit trois fois moins de convocations à un entretien pour un poste de commercial que les candidats « de référence », d'âge équivalent, « blancs de peau ».

Face à ces chiffres éloquentes, on peut tout d'abord prendre le parti de la stricte « mesure » chiffrée. On définira alors une *inégalité sociale* comme le résultat mathématique d'une distribution inégale de ressources entre les membres d'une société, qui est due aux structures mêmes de cette société et qui peut se mesurer au moyen d'indicateurs que l'on choisira. On peut aussi porter l'accent sur le *sentiment d'injustice* que fait naître cette inégalité sociale au sein des membres de cette société. Mais, en faisant cela, on sent bien la difficulté qu'il y a à définir l'injustice en des termes qui la rendent mesurable et donc, en définitive, quantifiable.

Comment mesurer, par exemple, les disparités de qualité de vie ? L'analyse des discriminations est toujours le produit d'un tiraillement entre objectivité d'une mesure (abstraite et mathématique) et subjectivité d'un sentiment d'injustice. Discriminer n'est pas seulement cataloguer.

-
-

LES DISCRIMINATIONS

Les individus discriminent généralement d'abord par souci d'un bien-être psychologique et social (P. SCHARNITZKY, *Les pièges de la discrimination*, 2006, p.223). Un recruteur sera instinctivement plus à l'aise avec quelqu'un qui lui ressemble et dans lequel il trouve les qualités supposées qui étaient ou sont les siennes. Un recruteur, surtout s'il manque d'expérience, aura aussi le désir de présenter aux décideurs des candidats à même de plaire ou d'avoir plu. En estimant que d'autres candidats ont moins de chance de franchir l'obstacle, il ne les placera pas sur la ligne de départ et les éliminera *de facto*.

Les personnes discriminent parce qu'elles reproduisent un schéma éducatif fondé sur des croyances qui ne sont jamais contredites par des amis, des relations, sa famille... En l'espèce, *l'autocensure* ou *le mimétisme* dominant. Pour beaucoup de nos compatriotes, se renforce le sentiment que les mécanismes d'enfermement dans des destins écrits d'avance sont irréversibles.

Les individus discriminent enfin parce que la société ne leur renvoie aucun signal d'alerte contraire et ne sanctionne pas.

Nos rapports amicaux, amoureux, sociaux relèvent par nature de processus discriminatoires, au sens où nous établissons une *différence* entre des personnes, des faits ou des choses. Ces rapports perdraient leurs sens sans la capacité limitée de choix qu'ils supposent. « On » me regarde, donc « je » existe : les différences sont portées par le regard d'autrui et par celui que l'on porte sur soi en retour. Ce sentiment d'existence doit être maintenu tout au long de la vie. A chaque nouvelle rencontre, nous tentons d'obtenir la *reconnaissance* du regard de l'autre afin de nous sentir exister. Cette demande est inégalement récompensée.

Qu'est ce alors que *discriminer* ? Enfermer l'autre en faisant que les attributs de son identité en fassent, pour toujours, les signifiants. Ainsi, on discrimine quand on passe de la description d'une différence - un mode de raisonnement différent du nôtre, par exemple (« *ils ne pensent pas comme nous* ») - à une description de l'infériorité en réalité (« *ils ne savent pas réfléchir* »). On croira alors repérer une différence de *nature*, comme celle qui permettrait d'isoler sans sourciller des qualités féminines pour des femmes différentes des hommes et

-
-

viendrait donc à légitimer des carrières différentes. Comme celle aussi, pour un inspecteur d'académie, de refuser systématiquement l'inscription d'un enfant autiste en classe ordinaire et de proposer une réorientation. Ou encore comme celle d'un homme, psychologue contractuel dans un hôpital public, victime de harcèlement de la part de ses collègues qui lui font comprendre qu'un psychologue de sexe masculin n'a pas sa place dans un service de maternité. Ces exemples d'un déclenchement réflexe *eux/nous* ou *lui-elle/nous* montrent notre propension au *favoritisme*, c'est-à-dire à exagérer souvent inconsciemment les différences entre les membres de notre propre groupe social et les similitudes pour les personnes des autres groupes sociaux que l'on rejette (« *au fond, ils sont tous les mêmes et ne nous ne ressemblent pas* »). En critiquant les jeunes paresseux, les vieux incapables de s'adapter, les femmes, les étrangers à sa profession ... les individus discriminent pour évaluer positivement *l'estime sociale* de leur propre groupe d'appartenance et perpétuer un ordre social qu'ils jugent stable et légitime.

Sur un plan juridique, on dit d'une discrimination que c'est une restriction des droits d'une personne par rapport à une autre en raison de *critères prohibés*. Le préjudice qui en résulte peut entraîner des sanctions civiles et pénales allant jusqu'à des peines d'emprisonnement. La discrimination, pour le Haut Conseil à l'Intégration, s'entend en France comme la manifestation quelconque d'une atteinte portée, volontairement ou non, à l'égalité des droits, à l'égalité des conditions de leur exercice, à l'égalité des chances, mais aussi à l'égalité des obligations de chacun et de tous. Les discriminations s'exercent au moment de l'embauche comme lors de l'envoi d'un cv, dans l'exercice d'un emploi comme au moment d'une promotion anormalement accordée, dans l'accès au logement, dans un lieu public comme l'entrée en discothèque, pour l'accès à des biens ou des services normalement proposés à tous. Ces discriminations peuvent aussi se traduire par des formes de *harcèlement* moral ou sexuel qui ont pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (15% du total des dossiers traités par la HALDE, Haute Autorité contre les Discriminations et pour l'Egalité).

-
-

LES DISCRIMINATIONS

Relève de la *discrimination* le traitement inégal de situations comparables. Le critère premier de la discrimination est donc *l'analogie* des situations, comme l'illustre le licenciement illégal de la réclamante qui travaillait dans le même magasin que son concubin, délégué syndical, dès lors que les éléments présentés par l'employeur ne permettaient pas de justifier cette mesure par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. On parlera alors en ce cas de discrimination « *par association* ».

Le verbe « *discriminer* » revient à peser le sens de deux termes : la « différence » et l'« inégalité ».

Les inégalités résultent toujours d'une action sociale ou d'une décision politique qui favorise certains au détriment des autres. Toutefois, les inégalités ne sont pas nécessairement inéquitables ; et dans certains cas, discriminer n'est pas négatif. Les individus peuvent être distincts sans être inégaux. Dans certains métiers par exemple, ne pas distinguer les personnes ou différencier leurs caractéristiques au regard des exigences ou des qualités recherchées pour occuper un poste c'est prendre le risque à l'égalitarisme ou du nivèlement par le bas.

Des différences de traitement acceptées par la loi

Toutes les différences de traitement ne sont pas des discriminations.

La loi prévoit un certain nombre d'exceptions où des différences de traitement peuvent être justifiées. Le Code du travail « ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée » (Art 1133-1). Par exemple, pour les métiers de comédien, de mannequin ou de modèle, le sexe constitue un critère légitime de recrutement.

Des conditions d'âge et d'apparence physique pour le recrutement peuvent être prises en compte lorsqu'elles résultent d'exigences professionnelles, justifiées par l'expérience, l'ancienneté requises par la mission ou par la tenue du poste.

L'article 225-3 du Code Pénal prévoit que les banques et assurances peuvent prendre en compte l'état de santé de leurs clients, dans la mesure où elles visent la couverture du risque de décès ou d'invalidité.

- o
- o

Il y a qu'un seul type de discrimination.

« Aux différences de classe, s'ajoutent ou se substituent les pires de toutes : les différences d'origine, qui peuvent aller jusqu'au sinistre « coupable d'être né » » (R. DEBRAY R. DEBRAY, *Un mythe contemporain : le dialogue des civilisations*, 2007, p. 52).

Si l'humanité ne fait qu'une et que les inégalités liées à la naissance sont insupportables, comment aller à l'idéal en passant par des politiques réelles ? Une première approche de la lutte contre les discriminations a tendance à mettre l'accent sur les manques qu'il s'agit de combler (davantage chez la personne qu'au sein du milieu d'accueil), en travaillant sur les conditions d'éducation, pendant la petite enfance, et plus tard, sur la formation universitaire ou professionnelle, pour renforcer sa confiance en elle. Une seconde approche privilégie l'étude des contextes qui refusent d'intégrer certaines personnes, telles que cet homme séropositif qui se voit refuser un poste de steward par une compagnie aérienne, ou cet étranger à qui l'on demande un titre de séjour pour ouvrir un compte en banque en France.

Retenons d'ores et déjà que le personnel d'une association, d'une entreprise ou d'un parti politique peut-être varié dans sa composition et satisfaire aux critères de la différence sans que soient vaincus des formes de discriminations dans les postes occupés, dans la nature des processus de décision ou encore dans l'accès à la formation...

Les processus de catégorisation chez l'être humain soulignent, en général, les différences les plus visibles. A ce niveau, nous pouvons distinguer deux types de discriminations. Une qui s'opère autour de caractères « *ascriptifs* » tels que l'âge, la couleur de peau ou encore le genre ; c'est-à-dire sur des critères qui sont sinon irréversibles, du moins très difficiles à faire changer en un temps court pour la personne concerné. Ces discriminations portent sur les traits les plus visibles ou les plus quantifiables. Par exemple, il est nécessaire de mesurer 1,60 mètre pour devenir commissaire, officier de police ou gardien de la paix.

-
-

LES DISCRIMINATIONS

D'autres discriminations s'opèrent autour de l'état civil, de l'adresse d'habitation, des convictions religieuses, de l'appartenance syndicale, politique, de l'expérience... c'est-à-dire à partir de paramètres apparemment « réversibles », même si la sociologie nous rappelle les effets de la reproduction sociale ou de la domination à l'œuvre dans les rapports sociaux.

On peut encore distinguer les discriminations à partir d'un autre niveau. Une discrimination sera *directe*, à compétences égales, si elle s'opère sur la base de critères discriminatoires. Ainsi en est-il lorsque des employeurs, des propriétaires, renoncent à une partie de leurs revenus, en préférant attendre plutôt que de signer un contrat de location ou d'embauche de personnes –pourtant compétentes et/ou capable de payer leur loyers- mais perçues d'une « essence » différente de la leur. De même, une annonce d'emploi stipulant que les candidats de plus de 35 ans ne seront pas pris en compte est un exemple de discrimination directe. Le refus d'avancement pour des représentants syndicaux au motif qu'ils ont un temps de travail effectif diminué du temps syndical aussi. Le refus de l'examen d'un cv en raison d'une appartenance ethnique tout autant. De même que l'obligation de dissimuler des origines étrangères dans le cadre d'une relation commerciale (Mouloud est, par exemple, rebaptisé André contre son gré). Sont également des discriminations directes le fait de placer systématiquement des salariés d'origine maghrébine, par exemple, aux postes les moins valorisés, faisant à terme que ces derniers ont moins de chance de faire carrière. Comme avec la « couleur » des vigiles, on déplorera alors une « *ethnicisation* » des métiers et des fonctions avec une orientation systématique de personnes ayant certaines caractéristiques cantonnées à certains types d'emplois (« *ségrégation occupationnelle* »): les moins qualifiés, les moins bien payés, les temps partiels...

La discrimination est *indirecte* lorsqu'un critère ou une pratique apparemment neutre entraîne un désavantage particulier pour une catégorie de personnes. Bâtir toute une politique de recrutement en faveur des seuls hommes entre 25 et 28 ans (c'est-à-dire un peu plus de 4 % de la population en âge de travailler), recruter les hauts potentiels de son entreprise entre 28 et 38 ans seulement, privilégier l'embauche de

-
-

femmes dans la seule tranche d'âge où elles n'ont plus besoin de congé maternité, imposer à des candidats un test pour une langue alors que celle-ci n'est pas nécessaire pour le poste, constituent des exemples de discriminations indirectes. Insister pour qu'une femme, dont les croyances religieuses exigent qu'elle tienne couvertes ses jambes, s'habille en jupe sans pouvoir justifier pourquoi le port de la jupe est essentiel pour la bonne tenue du poste revient aussi à pratiquer une discrimination indirecte. Ne pas évaluer les contraintes liées à certains horaires de réunions participe aussi de ces mécanismes d'exclusion indirects qui vont mettre de côté, par exemple, ceux qui ont charge de famille et n'ont pas d'aide supplémentaire.

La discrimination s'insinue souvent sous des traits que l'on pourrait penser peu dommageables, mais qui renvoient pourtant à des *stéréotypes discriminatoires*. Le recrutement de musulmans à certains postes appelant une absolue sobriété (chauffeur, agent de sécurité...) est une illustration de la théorie dite du « *cantonement* ». L'affectation systématique de personnes non-voyantes au standard d'une grande entreprise montre aussi que certaines populations sont écartées ou faiblement représentées dans certains types d'emplois intéressants ou des catégories sociaux-professionnelles valorisées. Elles peuvent courir le risque de ne pas densifier leurs réseaux de relations et vivre l'isolement. Soulignons que pour pouvoir être exposé à la discrimination indirecte, au sens où nous venons de le définir, un groupe doit être doté de caractéristiques propres qui le distinguent des autres (G. CALVES, « Mesurer les discriminations, mesurer la « diversité » ? », *L'état des inégalités en France 2009*, p. 270). Le problème n'est pas si simple. France Télévision a décidé qu'une personne sur dix présente à l'écran doit être « issue de l'immigration hors Union européenne ». Cette personne devra être « visiblement » porteuse d'une telle origine (G. CALVES, *La discrimination positive*, 2004, p.121) ! Ne va-t-on pas alors vers la consécration de groupes ethniques ou raciaux enfermant les gens dans ce que l'on croit qu'ils sont ? Un critère qui ferait que telle personne issue d'un espace territorial aurait telle couleur de peau ne vient-il pas se substituer aux critères les plus radicaux de l'origine raciale ou ethnique ?

-
-

LES DISCRIMINATIONS

Le psychologue C. STEELE a montré que quand des sujets noirs américains doivent indiquer leur appartenance raciale supposée avant un examen, leur performance est plus faible que s'ils indiquent celle-ci après. Etre placé dans une catégorie influence la *perception de soi* et les performances qui en découlent. Lorsqu'un individu fréquemment victime d'une discrimination basée sur un stéréotype doit passer un test susceptible de confirmer le stéréotype, l'individu peut ressentir une menace qui nuit à sa performance (L BLIVET, *Ni quotas, ni indifférence. L'entreprise et l'égalité positive*, octobre 2004, p. 26). Certaines politiques de préférence raciale peuvent éroder la réputation des minorités et ne pas parvenir à résoudre les problèmes de ségrégation urbaine, sociale ou professionnelle. Des enquêtes menées aux Etats-Unis, ont montré que les Noirs, par exemple, incorporent des stéréotypes négatifs associant les Noirs américains à la violence et aux résultats scolaires médiocres. Pour certains chercheurs, les politiques de préférence raciale auraient même contribué à faire naître deux « Nations noires » séparées d'un bout à l'autre de la pyramide sociale.

Les discriminations sont toujours une pathologie de la *distance sociale* et de l'absence de mixité sociale pour des individus qui simplement s'additionnent. Les discriminations présentent enfin un caractère *systémique* (elles forment système). Elles résultent d'une accumulation de handicaps et d'écarts qu'un tableau de chiffres ne saisit pas entièrement et risque même d'occulter. Pour s'en convaincre, notons que les inégalités de conditions d'emploi et de travail ou les inégalités de conditions de logement ne sont pas sans rapport avec les inégalités face à la maladie et à la mort. La discrimination n'est pas « une chose » mais *plusieurs et appelle donc différentes façons de les classer et de les gérer*.

-
-

La République est juste dans ses principes mais inégalitaire dans ses pratiques.

« Pour les enfants des classes populaires, l'ascenseur social est en panne. Pour ceux issus de milieux favorisés, il descend de plus en plus fréquemment » (C. PEUGNY, « Quand l'ascenseur social descend », *L'état des inégalités en France 2009*, p. 230).

C'est la République impuissante et son principe universel qui discriminent, entend-on. Avec l'uniformisation croissante des productions télévisuelles, l'accession des seuls, des mêmes au pouvoir, la fermeture des grandes écoles aux enfants issus des quartiers populaires, la standardisation des modes d'accès aux postes dirigeants... nous vivrions, en France, sous le joug d'un universalisme abstrait, antihistorique ordonné autour d'un sujet « eurocentré, c'est-à-dire blanc, masculin, hétérosexuel, compact, constant, cohérent, transparent, adéquat à lui-même » (F. LAPLANTINE, « La question du sujet dans le social et dans les sciences sociales aujourd'hui », in M. WIEVIORKA, *Les sciences sociales en mutation*, 2007, p. 40). Un sujet jamais malade, toujours « jeune », propriétaire ou copropriétaire de ses biens, et qui a du mal à prendre en considération les situations de vulnérabilité de beaucoup de ses concitoyens différents de lui sous le rapport des origines sociales, de la couleur de peau, du genre, des générations, des rapports aux situations de handicap...

Nos institutions dites « représentatives », nos dirigeants et leaders d'opinions n'auraient que peu à voir avec la société qu'ils sont censés représenter, gouverner ou influencer. Malgré des millions de Français « visibles » dans notre pays, il n'y a eu aucun député d'origine extra-européenne à l'Assemblée nationale pendant des décennies. Dans « Discriminez-moi », un ouvrage paru en 2005, K. AMELLAL, enseignant, déplore, à juste titre, le décalage entre d'une part « la surreprésentation de ces « minorités visibles » dans les reportages sur les banlieues-ghettos ou l'islamisme, et d'autre part la sous représentation à l'antenne de ces mêmes minorités, aux journaux télévisés ou sur les plateaux de ces émissions ». En 2003, au Royaume-Uni, la BBC s'est fixé des objectifs chiffrés précis afin de mieux représenter la diversité

-
-

LES DISCRIMINATIONS

culturelle. Aujourd'hui, 10 % de ses effectifs sont issus de l'immigration africaine, indienne et caribéenne. En France, un mécanisme de discrimination qui ne dit pas son nom, se traduit par un processus de *stigmatisation des minorités de couleur ou d'origines étrangères* qui brillent par leur absence dans la plupart de nos médias. Une des questions posées aujourd'hui à la République consiste à savoir si les jeunes diplômés originaires des territoires français d'outre-mer ou naturalisés en provenance des autres régions du monde (d'Afrique francophone notamment) toléreront pour toujours de trouver trois fois plus difficilement du travail que leurs homologues français dits *de souche*. Ainsi par exemple, pourquoi plusieurs centaines de ressortissants des territoires d'outre-mer ou des anciennes colonies françaises d'Afrique devraient-ils continuer d'accepter que les hautes sphères de la fonction publique leur soient quasi impossibles d'accès ? Dans le même registre, l'ordre des médecins, celui des avocats et des experts-comptables, se rejoignent aujourd'hui pour dire que la condition de nationalité – pour y être accepté – devrait être supprimée.

Distinguons deux formes de *critiques* aux faiblesses des principes républicains en matière de lutte contre les discriminations. On peut fustiger les façons dont ce principe fut et est appliqué, conspuer les écarts entre les discours affichés et l'âpreté des réalités, tout en affirmant la valeur du principe. On pensera aussi que ces manquements ne sont pas de simples défauts que l'on saurait corriger par les luttes sociales, mais qu'ils sont inscrits dans la définition même de *l'universel* ; et qu'il faut, en conséquence, critiquer radicalement un universel qui se réduit à *l'uniformité* (D. SCHNAPPER, « L'universel républicain revisité », *VEI Enjeux*, p. 15). Cette deuxième attitude revient à considérer qu'au nom de l'universel, les plus forts imposent en réalité leur loi aux plus faibles. On légitime ainsi des inégalités de fond au nom d'un universel républicain. C'est, en général, dans les pays où les interrelations sont les plus marquées entre personnes d'origines différentes (mariages mixtes, écoles et loisirs communs...) que le *sentiment* de discrimination est le plus fort.

Ce qui a été critiqué d'abord par des penseurs d'inspiration marxiste et est encore très fortement critiqué aujourd'hui en France, n'est ni le

-
-

bien fondé des idéaux républicains, ni le principe fondateur de *laïcité*, mais la capacité de la République, ou plus précisément de son organisation politique et économique (Etat-providence), à savoir faire vivre *l'égalité des chances*, lorsque les conditions sociales sont trop inégales ou que les besoins de reconnaissance culturelle, au nom des diversités historiques des citoyens qui la compose, sont trop éloignés (M. WIEVIORKA, *Une société fragmentée ? Le multiculturalisme en débat*, 1996). On discernera donc trois motifs principaux d'indignation face à la République et qui fondent un sentiment d'injustice : des rétributions *disproportionnées* en louanges ou en punitions par rapport aux mérites, des promesses trahies et des partages inégaux. Quand le taux de chômage des jeunes d'un quartier atteint 30 ou 40 %, ce qui est mis en doute est moins la République, en tant qu'idéal politique, que sa capacité à renforcer l'égalité des chances, depuis l'école jusqu'à l'accès à l'emploi.

Ces critiques autour de la République amènent à distinguer *égalité* et *équité*. Constatant que la règle équitable est celle « qui ne reste pas rigide et peut épouser les formes de la pierre », ARISTOTE a écrit, dans *Ethique à Nicomaque*, que « la plus grande des injustices est de traiter également des choses inégales ; la nature propre de l'équité consiste à corriger la loi dans la mesure où celle-ci se montre insuffisante en raison de son caractère général ».

Pour les politiques républicaines de lutte contre les discriminations, il s'agit de parvenir à l'égalité des droits – ce qui est bien le but – en empruntant le chemin de l'équité et au travers d'outils, de méthodes de mesure ou encore d'aides spécifiques dédiées aux plus démunis. Ces politiques supposent que soit mise en pratique face au logement, à l'emploi, à l'éducation... une réelle égalité de *traitement* des individus.

Le principe d'équité correspond au souci d'organiser la coopération et la coexistence sociale selon des principes qui tiennent compte des disparités entre les membres d'une même société. L'équité se présente comme l'application de traitements *particuliers* à un territoire ou une population qui déroge ainsi, temporairement, au principe d'égalité. Ainsi par exemple, on repérera l'intérêt de la mise en place, à l'école,

-
-

LES DISCRIMINATIONS

d'actions de soutien scolaire pour les élèves en difficulté (*équité*). L'objectif est de contribuer ainsi à donner à tous les enfants les chances de terminer la scolarité obligatoire dans de bonnes conditions (*égalité*). Faire en sorte que chacun obtienne de quoi entreprendre ses études ou sa carrière avec des chances raisonnables de réussite (sous forme de compléments, de rattrapages... tout ce qui ne s'enseigne pas mais pourrait s'enseigner) participe de la même démarche. Pensons à la confiance qu'un enfant emmagasine en s'habituant à prendre fréquemment la parole devant des publics diversifiés qui sollicitent son avis et le questionnent selon différents registres argumentatifs.

Selon les pays, les façons de créer une inégalité pour promouvoir, dans les faits, l'égalité, sont souvent mobilisées en combinaison. Elles vont des techniques du « *poste réservé* » aux minorités, à celles de la diffusion ciblée d'information sur les emplois, les logements, les formations... pour pallier à des déficiences des systèmes d'orientation, à celles du *mainstreaming* (objectifs quantifiés de représentation des groupes cibles, mais sans quota), à celles du « *quota* » ou encore à celles du « *concours distinct* » qui aménagent une voie d'accès spéciale... G. CALVES, juriste, a raison d'observer que dans « *La discrimination positive* », toute politique de favoritisme appelle deux figures qui se confortent l'une l'autre : celle de la « *victime innocente* » d'une discrimination à rebours et celle de « *l'incompétent* » qui, sans les politiques conduites, n'occuperait jamais le poste qu'il occupe (*La discrimination positive*, 2004, p.32) !

« Diversité » et République Française

Dans le contexte actuel, les Français sont tous égaux en vertu du principe d'intégration républicaine et ne peuvent être tenus pour *différents* en raison de l'obligation légale de non-discrimination. En France, on n'est pas intégré en tant que membres d'une communauté culturelle spécifique avec la possibilité d'exprimer des identités doubles (« afro-américains », « euro-américains »...). Evoquer la « diversité des Français » est donc paradoxal, dans la mesure où il s'agit d'une « diversité sans différence ». Cela n'est pas sans rappeler le paradoxe du « racisme sans race » qui trouve également sa justification dans la tradi-

◦
◦

tion républicaine : il n'y a pas de « race » en France car le citoyen français, aux yeux de la République, est un individu semblable à tous les autres (G. CALVES, « Il n'y a pas de race ici, Le modèle français », *Critique Internationale*). L'universalisme français a l'ambition de libérer la personne de tout déterminisme (de race, de classe sociale, de lieu de naissance, d'appartenance à une religion...). Selon le principe de laïcité, on est d'abord *soi* en France ; tel que l'on a décidé de l'être, compte tenu de son histoire et de ses ambitions, et non un *représentant* de telle ou telle communauté culturelle qui déterminerait en grande partie les choix individuels. Ni son sexe, sa religion ou sa couleur de peau ne jouent un rôle dans les modalités de la participation du Français à la « communauté des citoyens » (D. SCHNAPPER, *La Communauté des citoyens*, 2003). En France, il est apparu impossible au Comité Veil, qui a travaillé en 2008 sur un projet de refonte de la Constitution et renoncé notamment à l'introduction du mot « diversité » dans son préambule, d'élaborer un système de critères acceptables des « origines » des citoyens, système supposé en lien avec la variété des mérites. Le rapport Veil souligne la crainte de voir des administrés se rattacher à des communautés d'appartenance pour tirer profit de dispositifs fondés sur des catégories de droits séparés.

L'action de la République est réelle et n'est pas monolithique. Il est plus aisé qu'hier d'affirmer son orientation sexuelle et de la penser en des termes conjugaux, d'occuper des « métiers d'hommes », de trouver sa place en tant que travailleur handicapé dans certaines organisations productives... Cette action politique est, de surcroît, capable d'évolution. Depuis 2001, la France a renforcé son dispositif législatif et réglementaire en faveur de la promotion de l'égalité (loi relative à la lutte contre les discriminations de novembre 2001, faisant suite à la création du *GELD* (Groupe d'Etude et de Lutte contre les discriminations, loi de modernisation sociale de janvier 2002 et mis en place des actions concrètes (création de la *HALDE* en 2004, aggravation des sanctions pour propos sexistes ou homophobes, numéro d'aide aux victimes de violences conjugales, commissions départementales d'accès à la citoyenneté (CODAC), politiques de requalification urbaine ou de revitalisation rurale appuyées sur le « fait culturel » pour

-
-

LES DISCRIMINATIONS

développer leurs dispositifs, recrutement d'intervenants sociaux parmi les populations issues de l'immigration...).

Dans le rapport intitulé « Les oubliés de l'égalité des chances » de Y. SABEG et L. MEHAIGNERIE, on constatera que l'intégration républicaine se traduit dans les faits. Alors que dans l'Algérie de 1955, 0,5 % des Européens épousaient une femme musulmane et 1 % des femmes européennes un homme musulman, dans la France des années 2000, les hommes maghrébins entrés après l'âge de 15 ans en France, sont 20 % à prendre pour épouse ou compagne une Française (née en France de parents nés en France). Pour les hommes maghrébins nés en France, ce taux atteint 50 %.

L'idéal républicain s'oppose à tout *communautarisme* pour lequel, une des dimensions de notre identité l'emporterait sur toutes les autres, ou servirait de critère majeur pour découper la société en groupes distincts. Le communautarisme est l'illustration de la rupture du principe d'égalité. Le corps social y est *dérivé* - au sens mathématique du terme - jusqu'à la différence, « ethnique » ou « raciale ». Reprenant une enquête du Pew Research Center, réalisée en 2006 pour étudier les perceptions mutuelles entre différentes catégories de la population, P. WEIL souligne que sur notre sol, « le degré d'intégration culturelle et de tolérance religieuse est plus élevé que partout ailleurs » (*Europe's Muslims More Moderate. The Great Divide : How Westerners and Muslims View Each Other, 13-Nation Pew Global Attitudes Survey, Washington, juin 2006*). Comparant la France à la Grande Bretagne, il observe en effet que 81 % des musulmans britanniques se sentent d'abord musulmans avant d'être britanniques (inverse pour seulement 7%). En France, 42 % des musulmans français se sentent d'abord français contre 46 % qui se sentent d'abord musulmans. Dans ce même rapport, il affirme que la France est encore une terre de tolérance, que c'est le seul pays où les musulmans ont en majorité – et une très large majorité de 74 % - une opinion favorable des Juifs, ce qui n'est pas le cas des autres principaux pays européens.

Il ne faut pas confondre principe régulateur, la République comme idéal, et pratiques sociales concrètes. En d'autres termes, il convient

-
-

de distinguer la République comme « horizon public indépassable », comme « fiction nécessaire » avec certains effets pervers de l'action de l'Etat providence qui pourrait laisser penser que c'est la République qui accentue les discriminations.

On ne peut, en outre, réellement évaluer les principes des politiques publiques, celles de la République, sans également peser le *coût des autres politiques, telles que celles des quotas ou de formes de discrimination positive* - et leurs effets (victimisation, autocensure...) sur les individus, leur vie au travail et dans les quartiers - quand bien même elles seraient conduites sur notre sol.

Les statistiques ethniques sont indispensables pour lutter contre les discriminations.

« Il faut savoir ce que l'on veut.
Quand on le sait, il faut avoir le courage de le dire
Quand on le dit, il faut avoir le courage de le faire »
(Georges CLEMENCEAU)

Les immigrés, en notre pays, connaissent un taux de chômage double, un taux de pauvreté triple et ils perçoivent un salaire un tiers plus faible que celui des non-immigrés. Ce taux plus élevé du chômage des immigrés peut tout d'abord s'expliquer par certaines inégalités en droit. Le fait que toutes les fonctions ne sont pas ouvertes aux étrangers et aux non ressortissants de l'Union Européenne en France, les prive de l'accès à un nombre d'emplois compris entre 6 à 7 millions. L'exercice d'un emploi est de toute façon soumis à la possession d'une carte de séjour assortie d'une autorisation de travail.

Ce taux de chômage peut aussi être le fruit d'une *discrimination négative* que des statistiques dites *ethniques* entendent mesurer sans écarter pour autant la question raciale. Une partie de la population, et notamment les jeunes issus de l'immigration, serait aujourd'hui traitée de façon discriminatoire en raison de sa race présumée, ce qui est contra-

-
-

LES DISCRIMINATIONS

dictoire avec le respect des droits élémentaires de notre Constitution. R. CASTEL, sociologue, souligne que « non seulement ils ne sont pas reconnus *a minima* dans leur différence, mais ils se voient stigmatisés en raison de celle-ci. Ils voient s'opposer des barrières, par exemple à l'emploi, en raison de leur patronyme. Ils peuvent être l'objet de contrôles de police plusieurs fois par jour simplement à cause de la couleur de leur peau... Si de telles discriminations ne sont pas énergiquement combattues, ces jeunes risquent de s'approprier le stigmate dont ils sont frappés, de se replier sur une identité ethnique ou raciale mythifiée, et de se réfugier dans le communautarisme. Quelle que soit par ailleurs l'ampleur non négligeable de la politique menée par l'Etat en faveur des quartiers en difficulté » (Entretien entre R. CASTEL et G. CALVES, « Le retour du débat sur les statistiques ethniques », *Alternatives internationales*).

Ce taux de chômage des immigrés pourrait donc être le fruit de discriminations que l'on aurait du mal à *expliquer*, faute de moyens de compréhension suffisants des questions raciales et ethniques. Et force est de constater que dans un mouvement synchrone, beaucoup de chercheurs, de militants associatifs, de politiques, de représentants des forces de l'ordre mais aussi d'entrepreneurs (les uns intéressés par l'aspect performatif de l'opération de décompte et les autres par les perspectives commerciales qu'ouvrirait un meilleur ciblage de la clientèle) ont porté la question des statistiques sur la place publique (G. CALVES, « Mesurer les discriminations, mesurer la « diversité » ? », *L'état des inégalités en France 2009*).

Les statistiques sexuées ont permis de mettre en évidence certaines discriminations vis-à-vis des femmes dans les promotions ou l'accèsion à des fonctions d'encadrement. Les statistiques ethniques seraient devenues indispensables pour lutter durablement contre les discriminations... et expliquer pourquoi, pour certains groupes vulnérables, au-delà de la simple analyse des niveaux objectifs de formation et de variables liées au capital social ou à l'employabilité, le risque de chômage supérieur peut être qualifié de discrimination.

La soudaine concentration des médias, influençant en retour l'opinion publique, sur les seules statistiques dites « *ethniques* », pourrait renvoyer d'ailleurs à ce que J. P. RAOULT, statisticien, appelle une

-
-

« fascination » du quantitatif et du chiffré comme on le voit dans le nombre de reconduites à la frontière, dans les classements entre institutions scolaires et de recherche, au fait qu'il faille procéder désormais à l'évaluation de « toute » politique (« Un débat aux frontières du scientifique et du politique : la mesure de la diversité », 2009).

Une législation du 6 janvier 1978, toujours d'autorité, stipule qu'il est interdit de mettre ou conserver en mémoire électronique, sauf accord express de l'intéressé, des données à caractère personnel qui font apparaître, directement ou indirectement, les origines raciales ou ethniques, les opinions politiques, philosophiques ou religieuses ou l'appartenance syndicale des personnes, ou relatives à la santé, aux mœurs et à l'orientation sexuelle de celles-ci. Toutefois, les Églises ou les groupements à caractère religieux, philosophique, politique ou syndical peuvent tenir registre de leurs membres ou de leurs correspondants sous forme automatisée. Aucun contrôle ne peut être exercé, de ce chef, à leur encontre.

Le rapport du Haut Conseil à l'Intégration commandé au CREDOC faisait état, en 2001, de la question du « découpage » ou du « recensement » sur une base ethno-raciale, en soulignant qu'il s'agirait d'une pratique « très gênante » pouvant créer un terrain plus favorable encore aux discriminations. Huit ans plus tard, il n'existe toujours pas en France d'*indicateurs « ethno-raciaux »* diffusés par la statistique publique, qui pourraient servir aux décideurs de base de comparaison fiable (au travers d'indicateurs nationaux ou par bassins d'emploi).

En tout état de cause, le principe même de la création d'un tel référentiel devrait être approuvé par le législateur, et l'on voit mal la France compter ses enfants supposés afro-caribéens, africains anglophones ou francophones, ses enfants maghrébins (arabes ou berbères), ses enfants indo-pakistanaïens, chinois ou latino-américains, ses enfants harkis ou arméniens...

En France, il est donc toujours interdit de faire des statistiques par ethnie, couleur ou origine (mais non sur le nom, l'origine géographique ou la nationalité d'origine). Nombreux sont ceux, pourtant, qui plaident en faveur d'enquêtes sociodémographiques sur échantillon

◦
◦

LES DISCRIMINATIONS

prenant en compte la variable ethnique, en prenant soin de définir ces données, comme dans les textes internationaux et européens, comme « sensibles » et soumettre leur traitement à un régime de contrôle exceptionnel.

Par l'usage de données « ethniques et raciales », comme ailleurs, dans certains pays du Conseil de l'Europe, il conviendrait de mieux connaître les systèmes mêmes qui génèrent les inégalités (et non seulement les personnes) pour réaliser *vraiment* l'égalité. Quelle est la part du social, du diplôme ou de la couleur de la peau dans les échecs et les réussites de chacun ? Grâce à des statistiques dites ethniques, il serait possible de savoir précisément combien de Noirs ou d'Arabes vivent en France, s'ils sont présents dans tel ou tel secteur à qualifications égales, de connaître le taux de chômage des Noirs par rapport aux Blancs quelle que soient leur nationalité, leur niveau de diplôme ou expérience. L'argument est qu'aucun appareillage statistique n'est aujourd'hui en mesure de saisir l'entrée de nouvelles populations que l'on ne sait pas bien identifier, du point de vue des origines. Les victimes de discriminations sont appréhendées dans les statistiques en tant qu'étrangers (par la nationalité) ou immigrés (par un croisement entre le pays de naissance et la nationalité). Ces critères sont inadaptés dès qu'il s'agit d'envisager les descendants d'immigrés, les « jeunes issus de l'immigration », ou lorsque les traitements défavorables se fondent sur la couleur de peau et sur d'autres traits ayant peu de rapports avec « l'immigration » (P. SIMON et M. CLEMENT, Rapport de l'enquête « Mesure de la diversité. Une enquête expérimentale pour caractériser l'origine », 2006, p. 13).

La politique d'égalité « à la française » serait bien entachée d'un problème de cohérence puisqu'elle s'efforce de lutter contre le racisme sans reconnaître la race et contre l'ethnocentrisme sans reconnaître *l'ethnicité* (L. H. KRIEGER, « Un problème de catégories : Stéréotypes et lutte contre les discriminations », 2008). Comme le rappellent P. SIMON et M. CLEMENT, les différentes caractéristiques à partir desquelles s'apprécie la diversité dans les entreprises, par exemple, ne se transcrivent pas de la même façon en catégories statistiques. Par exemple, la religion et l'orientation sexuelle ne sont aujourd'hui que très peu traduites en statistiques, par opposition au sexe ou à l'âge

-
-

qui le sont plus ou moins de façon systématique. Pourquoi alors se focaliser sur l'origine ethnique ou ethno- raciale sans aller jusqu'au bout de la démarche ?

Face à ce problème des critères de catégorisation, certains pays dont les USA font appel à l'*auto-déclaration* de leurs appartenances par les individus. Les statistiques ainsi produites conduisent *de facto* à un biais important : ceux des minorités ethno- raciales qui sont bien insérés socialement et professionnellement sont moins enclins à se réclamer de leurs groupes minoritaires d'appartenance, alors que ceux à l'écart des bonnes trajectoires d'emploi et de carrière s'en déclarent membres, pour bénéficier d'éventuels avantages de la discrimination positive. On constate des écarts forts de taux de chômage entre groupes ethno- raciaux constitués qui objectivement surestiment la réalité des écarts.

Un autre argument en faveur des statistiques consiste à constater que les résultats d'opérations dites de "*testing*", légalisées en 2006 et réalisées à partir de candidatures similaires sauf sur le plan de l'origine supposée des candidats, constituent un bon outil et qu'elles se fondent bien sur de prétendues catégories "ethniques". L'inconvénient est que *le testing* ne permet ni d'obtenir de données suffisamment générales, ni de suivre leur évolution dans le temps. Par ailleurs, la loi française ne permet pas que l'on produise au pénal les résultats d'un test réalisé avec des sujets virtuels. Les procédures de testing cherchent d'abord la mobilisation de l'opinion autour d'une discrimination saisie « dans l'instant ». Leurs résultats dévoilent simplement l'existence de discriminations dans un secteur et à un moment donné.

Pour certains, comme Y. SABEG, Commissaire à la diversité et à l'égalité des chances, les statistiques ethniques illustrent qu'il ne s'agit pas de dire aux citoyens ce qu'ils doivent faire ou dire, mais leur donner des instruments pour penser les effets de la stigmatisation. Le suivi d'indicateurs doit guider les politiques publiques dans le domaine de l'éducation, du logement ou de l'emploi notamment. Ce suivi statistique pourrait rendre possible des politiques de "*discrimination positive à la française*" sur lesquelles les entreprises pourraient s'appuyer pour être mieux « articulées » à leur environnement extérieur. En

◦
◦

LES DISCRIMINATIONS

clair, jusqu'à quel niveau lier, pour un employeur, obligation du choix de recrutement et composition démographique (sur des bases ethno-raciales supposées) d'un bassin d'emploi ?

Les arguments contre l'instauration de statistiques dites « ethniques » avancent que celles-ci risquent de conduire à penser la société française de plus en plus à travers des communautés "culturelles" ou religieuses closes et séparées. En cela, elles pourraient avoir non seulement un effet "*auto-réalisateur*", c'est-à-dire contribuer à faire émerger des groupes qui auparavant n'existaient pas en tant que tels, mais également de relancer perpétuellement de nouvelles revendications identitaires en attente de droits nouveaux à acquérir. Les statistiques, en général, ont toute leur utilité pour révéler des pratiques discriminatoires ouvertes mais ne permettent pas de reconstruire et de comparer des trajectoires socioprofessionnelles, d'aller à la racine des inégalités et de repérer leur imposition, fût-elle involontaire.

La construction d'indicateurs ne peut donc pas être circonscrite à une dimension objective et rationnelle, car elle recouvre un processus politique qui implique des jeux d'acteurs qui ont intérêt ou non à ce que certains chiffres apparaissent. Du reste, en choisissant de présenter des candidats « noirs », « arabes » ou « maghrébins » et « français blancs », tout testing manipule les catégories par lesquelles se construisent les discriminations. Les défenseurs des statistiques portant sur des appartenances dites « ethno-raciales » disent évaluer, mesurer, la place de l'ethnicité dans la définition de soi, dans l'assignation à une différence non revendiquée et dans les trajectoires socioprofessionnelles. Libre à la personne interrogée de répondre ou de ne pas répondre, de se sentir ou non discriminée en raison de sa couleur de peau ou de sa religion.

Un important problème est ici posé par l'objectivité de cette mesure. En Grande-Bretagne, par exemple, les enquêtes regroupent sous le vocable « White » trois groupes qui sont « *British, Irish, Any other White background* » pour satisfaire aux revendications politiques de milieux irlandais. En France, les ancrages identitaires institutionnels sont fluides. La couleur de la peau, par exemple, n'est pas une infor-

-
-

mation objective et en pratique particulièrement difficile à mesurer. A partir de quel moment devient-on noir ? Suffit-il de se sentir soi-même noir ou doit-on utiliser un critère objectif comme le taux de mélanine ? Comment traite-t-on des populations « métisses » notamment et ne le sommes nous pas tous ?

Un autre argument consiste à souligner les risques de dérapage dans le traitement des fichiers (fichier Edvige, empreintes génétiques...) et notamment envers les populations déjà victimes de discriminations. Entre fichiers d'enquêtes et de gestion, la frontière est mince. La diffusion de résultats statistiques dans le domaine public ne va pas de soi. Des problèmes de porosité existeront entre les milieux scientifiques qui ne contrôlent pas forcément les usages qui en seront fait par le reste de la société civile. Si l'on peut éviter les risques par l'anonymat des données – argument souvent avancé par les promoteurs des indicateurs statistiques-, il n'en demeure pas moins que ces indicateurs peuvent également servir à certains pour promouvoir des pratiques xénophobes.

En outre, les statistiques ne rendent pas nécessairement les comparaisons internationales plus aisées. Les « communautés » qui se reconnaissent comme telles aujourd'hui sur le territoire d'un pays pourraient difficilement avoir une transcription dans un autre pays. Par ailleurs, le mot « ethnie », qui a pris le dessus, a la propriété de renvoyer grandement à des caractéristiques culturelles qui ne se réduisent pas nécessairement aux facteurs de visibilité dont on voudrait étudier l'impact sur des discriminations subies. Ainsi, les « principes et recommandations pour les recensements » publiés en 1998 par les Nations Unies soulignent le caractère *nationalement situé* des définitions et critères mobilisés, tout comme l'absence de liste exhaustive des caractéristiques susceptibles d'identifier des « groupes ethniques » à une échelle internationale.

A l'heure actuelle, défenseurs et détracteurs français des statistiques dites ethniques s'accordent sur un point au moins : la nécessaire amélioration du système statistique français. La France a pendant longtemps été très hostile à toute forme de collecte de données « eth-

-
-

LES DISCRIMINATIONS

riques ». Le développement de politiques contre les discriminations et les mesures en faveur de la « diversité » dans les entreprises ont relancé le débat, à l'heure même où sur les 42 pays du Conseil de l'Europe, 22 recueillent des données sur l'ethnicité (le plus souvent qualifiée de nationalité), 24 sur la religion et 26 sur la langue (P. SIMON, Rapport d'étude au Conseil de l'Europe, 2007).

-
-

Donner aux femmes la place qui est la leur. Quelques dates clés

Depuis le Moyen-âge, la loi salique exclue les femmes de toute succession au trône. Un rapport adopté en novembre 1793 par les conventionnels refusait aux femmes l'exercice des droits politiques, l'activité gouvernementale et même le droit d'association.

1804 : Le Code civil donne aux femmes des droits civils mais leur refuse les droits politiques.

21 avril 1944 : L'ordonnance d'Alger accorde le droit de vote aux femmes françaises.

27 octobre 1946 : Le préambule de la constitution proclame : "la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme" (art.3). Ce n'est qu'en 1949 qu'est supprimée, en France, la notion de salaire féminin.

Proposé par le Conseil de l'Europe dès 1989, le concept de *parité* s'est imposé au monde politique dans les années 1990 pour déplorer le grave déficit démocratique que constitue l'absence des femmes dans les lieux de décision.

8 juillet 1999 : Une révision constitutionnelle ajoute à l'article 3 de la Constitution de 1958 la disposition suivante "la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et aux fonctions électives" et prévoit que les partis doivent "contribuer à la mise en œuvre" de ce principe (art. 4).

6 juin 2000 : La loi sur la parité en politique module l'aide publique aux partis politiques en fonction de leur respect de l'application de la parité pour la présentation des candidats aux élections.

23 mars 2006 : Loi sur l'égalité salariale hommes/femmes.

- o
- o

LES DISCRIMINATIONS

La loi sur la parité est une forme de discrimination positive.

« Le nom de cette femme figure-t-il en position éligible pour ses compétences ou parce que c'est la loi ? » (un militant politique en 2007).

Existe-t-il des pays où la place des femmes est « naturellement » équitable ? La loi sur la parité (et la mise en œuvre des quotas qu'elle suppose) a été limitée en France, jusqu'à présent, à des catégories de postes homogènes, en l'occurrence politiques.

Rappelons qu'en France, les femmes représentent 80% des 3,2 millions de salariés payés au SMIC ou en dessous. Près de 30% des femmes salariées sont à temps partiel contre moins de 5% pour les hommes.

Les inégalités entre les femmes et les hommes dans le monde du travail perdurent donc et nombreux sont ceux qui réclament d'étendre les mesures prises dans le champ politique. La loi sur la parité de 2000 apparaît solidaire d'une définition stricte de la discrimination, qu'on ne traque plus seulement dans les textes (*de jure*) mais aussi dans les faits (*de facto*). L'objectif, à terme, est de rendre visible, par la « représentation » médiatique et par des politiques coercitives, des femmes, exposées à la discrimination, que l'on s'habitue à voir à des positions de pouvoir inhabituelles (ministères, direction de grandes entreprises...).

La loi dite de « Parité » de 2000

L'Assemblée nationale a adopté, dans la nuit du mardi 25 au mercredi 26 janvier 2000, le projet de loi gouvernemental sur la parité, visant à accorder un égal accès des hommes et des femmes aux fonctions politiques.

Désormais, les listes pour les élections municipales et régionales devront comporter autant d'hommes que de femmes, par tranches de six candidats. Pour les listes aux

-
-

sénatoriales (pour les sénateurs élus à la proportionnelle) et aux européennes, hommes et femmes devront strictement alterner sur les listes.

Pour les législatives, les partis devront présenter un nombre sensiblement égal d'hommes et de femmes, avec un écart maximal de 2%, sous peine de sanction financière.

Des aménagements en février 2007 imposent le respect de la parité dans les exécutifs locaux (communes de plus de 3.500 habitants, régions), en demandant notamment que les listes de candidats au conseil municipal ou à la commission permanente des régions alternent candidats hommes et femmes (c'est le principe dit «*chabadabada*»). Il est également prévu que les candidats au conseil général et leurs suppléants soient de sexe différent.

Les personnes opposées à la loi sur la parité craignaient qu'on « institutionnalise » une différence entre hommes et femmes et que cela vienne d'une part, renforcer insidieusement une hiérarchie perçue comme « naturelle » entre les deux sexes, mais aussi que l'on banalise l'idée qu'à chaque genre correspondrait un type de culture, des manières de concevoir le monde selon que l'on est homme ou femme... Après des années d'application, la loi sur la parité ne semble pas avoir produit ses pleins effets. Même lorsque les femmes ont accès à de nouvelles responsabilités, elles restent pour la plupart cantonnées à des domaines dits « féminins » (le social, la culture, l'environnement, l'enfance...). Appelées en politique au nom de *capitiaux* spécifiques associés à leur sexe (appartenance à la société civile, militantisme associatif... qui seraient censés exprimer une capacité à appréhender la complexité d'une situation, l'anticipation, donc le partage de l'information, le pragmatisme et la conciliation, le sens du collectif...), beaucoup de femmes sont pénalisées dans la conquête des réelles positions de pouvoir qui reste dépendante de la possession de ressources comme l'expérience politique.

Les normes d'excellence politique n'apparaissent donc que peu modifiées par la parité. Les femmes entrées en politique en 2001 accusent un « taux de sortie » de 15 % supérieur à celui de leurs homologues masculins. Quand il n'y a pas contrainte, en particulier pour les scrutins uninominaux, les partis font toujours honneur aux hommes : les « *sortants* » - par nature méritants -, les « *dauphins* » et les « *éléphants* » selon l'expression d'Y. ROUDY. Existe aussi le syndrome

-
-

LES DISCRIMINATIONS

de la « reine abeille » qui claque la porte derrière elle, comme cette femme en charge de la direction de la communication d'une grande entreprise qui s'attache (ou que l'on croit attachée) à rester seule entourée d'hommes sur la photo du comité de direction du rapport annuel ! Malgré les réformes et d'évidents progrès, les femmes restent encore minoritaires parmi nos élus (à l'encontre de nombreux pays occidentaux). Si la loi sur la parité a permis de faire élire beaucoup plus de femmes dans les conseils municipaux (47,5 % des conseillers dans les communes de plus de 3 500 habitants en 2001) et régionaux (pour ces derniers 27,5 % de femmes élues en 1998, 47,6 % en 2004), elles n'ont pas forcément accédé à des fonctions de responsabilité locale (seulement 6,6 % des maires des communes de plus de 3 500 habitants en 2001 et 8,7 % en 2008). Les femmes représentent 14 % de tous les maires en 2008 contre un peu plus de 5 % vingt ans plus tôt.

Dans les conseils généraux, les résultats sont pour l'instant décevants (seulement 13,2 % des conseillers généraux élus sont des femmes en 2004, 17 % en 2008, contre 9,6 % en 1998). De même dans les entreprises ou dans la haute fonction publique, peut-être par manque *d'effet d'entraînement* de la loi, les femmes restent très minoritaires aux niveaux de direction. Plus largement, bien que proportionnellement plus nombreuses que les hommes à accéder aux études supérieures, les femmes demeurent moins présentes dans les filières les plus cotées, subissent davantage le chômage, le temps partiel non choisi, et l'écart des salaires moyens est aussi en leur défaveur.

Si les femmes sont désavantagées par rapport aux hommes, cela tiendrait au regard porté sur elles par la société. On parle de « *plafond de verre* » lorsque la progression de catégories de population (femmes, minorités visibles, personnes handicapées...) s'arrête à un certain niveau, au dessus duquel se situent les postes à responsabilité. Ce phénomène apparaît dès le niveau des agents de maîtrise et des employés. L'électeur choisit-il une femme pour ses qualités personnelles ou pour sa qualité de femme ? Figure-t-elle sur une liste de candidats en position éligible pour ses compétences ou parce que c'est obligatoire ?

-
-

Par ailleurs, certains s'interrogent sur les conséquences d'un modèle égalisateur qui nierait les différences entre les hommes et les femmes. Ainsi, lorsque la Cour européenne des droits de l'homme contraint la France, en mai 2001, à autoriser le travail de nuit des femmes, strictement encadré depuis le XIXe siècle, des voix se sont élevées contre le progrès que cela représentait, tandis que d'autres mettaient en avant le respect de l'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Pourquoi dès lors, cette loi sur la parité n'est pas de la discrimination positive ? Parce que les deux sexes forment, à eux deux, l'ensemble de l'humanité et l'ensemble de n'importe quelle nation. Ceci constitue une *dualité anthropologique intangible* et non l'effet d'une diversité sociale, culturelle, religieuse ou autre. Les femmes ne sont ni une catégorie homogène, ni une minorité. Le fait de classer n'est pas stigmatisant quand on le fait pour les sexes et que l'on peut s'entendre surtout sur une juste proportion admise par tous et universelle. Il est, en ce sens, plutôt aisé de circonscrire le champ du masculin et du féminin. Il existe des femmes de tous âges, toutes conditions, toutes origines... Tout le monde se retrouvera dans les quotas ainsi discutés. La différence entre les hommes et les femmes n'est pas une « diversité » comme les autres mais invite à repenser la question de la justice.

La question de la parité renvoie donc à des choix de société, par-delà la représentation politique et la stricte égalité mathématique. Nos lois ont ainsi récemment renforcé la place du père dans l'éducation des enfants.

Loin d'être une exception, ces lois créent une *norme de représentation* qui veut qu'une plus grande diversité du corps des représentants est devenue la condition d'une meilleure représentation démocratique. La parité constitue un mouvement de fond favorable aux femmes en tant qu'individus, mais aussi une source profonde de modification de la place des femmes et des hommes dans la société. Les droits étant les mêmes, reste à les faire comprendre, accepter et appliquer. Ce sont certains comportements ou visions de la société qu'il convient de faire évoluer. Enfin, la lutte pour la parité apparaît comme une question propre aux pays développés, alors que dans de nombreux États, la femme n'a même pas encore acquis un minimum de droits civils. La

-
-

LES DISCRIMINATIONS

dimension internationale du combat conduit sans doute la France à "montrer l'exemple".

-
-

Les « minorités »

-
-

LES DISCRIMINATIONS

La lutte contre les discriminations est un héritage anglo-saxon.

« Pourquoi la France, et d'une façon plus générale l'Europe occidentale, n'ont-elles commencé à lutter réellement contre les discriminations que depuis quelques années, alors que les pays anglo-saxons possèdent des organismes en charge de cette question depuis plusieurs décennies ? » (L. SCHWEITZER, *Les discriminations en France*, 2009).

Comme dans différents autres domaines, une certaine influence des pratiques nord-américaines existe sur ce qui est discuté et pourrait se mettre aujourd'hui en place en France, voire plus largement en Europe, à partir du relais britannique. Ainsi, le concept de « *minorités visibles* » est clairement une importation canadienne, qui évoque un système de dénombrement statistique négocié avec des minorités identifiées. Il est apparu au milieu des années 1960 sur le continent nord-américain avant d'être importé ensuite en Grande-Bretagne, en Belgique, aux Pays-Bas... Convaincues du fait que la construction identitaire de l'individu requiert l'appartenance à une culture, les autorités fédérales d'Ottawa, ont introduit les concepts de minorités visibles et de société multiculturelle pour juguler le conflit linguistique franco-anglais et conjurer le risque de sécession de la province du Québec. Au Canada comme aux Etats-Unis, il s'agit communément d'encourager le dialogue entre différentes communautés ethnoculturelles et ethno-religieuses reconnues comme telles, de permettre à leurs membres de ne pas avoir à renoncer à l'expression publique de leurs langues ou leurs coutumes. Les dirigeants de ces pays considèrent que l'adhésion de tous à une culture dominante n'est essentielle ni pour maintenir la cohésion nationale, ni pour contribuer à l'économie du pays. Ayant besoin d'accueillir les ressortissants de nombreuses cultures et continents pour développer leurs économies, ces pays ont d'abord été confrontés à la question de l'intégration des minorités immigrantes et ensuite à celle de la coexistence de communautés dites « multiculturelles ». Ainsi, ce qualificatif « *multicultural* » aux Etats-Unis est apparu, en 1941, chez le romancier E. HASKELL, pour évoquer la société américaine *cosmopolite*, *pluriraciale* et *multilingue*.

Peut-on, pour autant, peut-on transférer les concepts nés dans la plupart des pays anglo-saxons et gager de leur réussite en France ? Y ré-

-
-

pondre nécessite un court détour historique démontrant que tel n'est pas le cas.

Sur les plans politique et sociologique, c'est la *ségrégation* qui a historiquement justifié, dans la foulée du mouvement des droits civiques de M. L. KING, la mise en place, par le président L. JOHNSON, des politiques de « *discrimination positive* » et d'*affirmative action*, au milieu des années soixante. Ces politiques se sont matérialisées notamment par l'octroi de bourses aux enfants noirs, afin de faciliter leur intégration sociale et économique, par le redécoupage des circonscriptions afin d'en créer où la majorité des électeurs puisse être noire, par des quotas dans les universités en respect des bassins démographiques locaux...

Vis-à-vis des politiques et pratiques actuellement développées en France, une dimension identitaire - insistons sur ce point - a d'emblée été au cœur de ces mesures préférentielles. « Aux Etats-Unis », écrit D. SABBAGH, sociologue, « on appelle *affirmative action*, les politiques qui octroient aux membres de divers groupes définis à l'issue d'un processus d'assignation identitaire et ayant été soumis dans le passé à un régime juridique discriminatoire, un traitement préférentiel dans la répartition de certaines ressources, génératrices de gratifications matérielles et symboliques » (« Facteur racial et facteur territorial dans les politiques d'intégration », *Les codes de la différence*, 2005, p. 149).

Aux Etats-Unis, les trois dispositifs des politiques d'*affirmative action* sont l'emploi, l'attribution des marchés publics et l'admission dans les universités. Le choix de la discrimination positive comme méthode pertinente de lutte contre les discriminations est venue d'une *discrimination structurelle* persistante, enracinée dans les mœurs, et très active même après la mise en place de lois antidiscriminatoires. Afin de lutter plus efficacement contre ce phénomène fondé sur la croyance populaire en l'existence de l'inégalité de « races biologiques » (D. SCHNAPPER, « Les enjeux démocratiques de la statistique ethnique », *Revue Française de Sociologie*, Volume 49, 2008/1), les statistiques ethniques ont été défendues aux Etats-Unis par la majorité des intellectuels. L'adoption des statistiques a détriment des anciens

-
-

LES DISCRIMINATIONS

modes de classifications raciales, avait pour but de rendre plus intelligibles les mécanismes producteurs d'inégalités massives.

Depuis, le découpage racial du recensement américain n'a cessé d'évoluer selon les pouvoirs et les intérêts des groupes en présence. Aujourd'hui, 14 catégories raciales sont reconnues aux Etats-Unis. Lors des recensements de la population américaine, rares encore sont les habitants qui cochent plusieurs cases à la fois (moins de 20 % de la population). S'il est toujours permis, à *mérite égal*, de prendre en compte la « race » de quelqu'un au moment d'une embauche par exemple, plusieurs Etats comme la Californie, la Floride ou le Texas ont renoncé par référendum, à mettre en œuvre des programmes de discrimination positive sur des fondements ethniques (Rapport VEIL remis au Président de la République, Comité de réflexion sur le Préambule de la Constitution, Décembre 2008, p. 69).

Une convergence des problématiques anglo-saxonnes (dans des pays constitués par *fédération* comme le Canada ou par un processus de *conquête* comme les Etats-Unis) peut s'établir autour de trois points.

Premièrement, c'est pour répondre aux critiques de l'abandon de principes méritocratiques que se sont mises en place un peu partout des politiques de *gestion de la diversité* comme solution plus fidèle à la tradition libérale américaine. Cette gestion de la diversité n'a pas la même portée de contrôle dans les grandes entreprises privées, signant de gros contrats avec l'Etat, et les autres où les contrôles sont moins contraignants.

Deuxièmement, la préférence ethno-raciale ne joue la plupart du temps qu'à compétences égales ou globalement équivalentes. Les dispositifs font l'objet d'une évaluation périodique et le respect inconditionnel d'un objectif chiffré est exclu. Les politiques de discrimination positive tiendraient de plus en plus davantage de l'action « *coup de pouce* », d'un « sas d'intégration » avant le jeu concurrentiel et non d'un « quota ».

Troisièmement, il est de plus en plus admis que les avantages conférés par les politiques de traitement des discriminations trouvent leur intérêt non dans une identité prédéterminée à ressusciter (par des critères biologiques, raciaux, culturelles, linguistiques...) mais dans le mou-

-
-

vement de sortie d'une aliénation et, au final, dans l'affirmation d'*identités complexes*, métissées à l'instar de la figure de Tyger Woods (rebaptisé « Cablinasian », mélange de « Caucasian », « Black », « Indian », and « Thai ») ou de celle de Colin Powell (né à Harlem de parents jamaïcains immigrés). Le chemin est long et si ces discours existent, ils s'attachent encore plus à la catégorie de l'identité qu'à celle de la biologie. Aux Etats-Unis, les enfants de races mélangées sont encore catégorisés presque toujours dans celle du parent dont la race est minoritaire. C'est ainsi que Barack Obama, leur président actuel est très souvent d'abord perçu comme un Noir alors qu'il n'est réellement pas plus noir que blanc !

Globalement, politiques de « discrimination positive » et « politiques de gestion de la diversité » constituent bien des héritages anglo-saxons et admettent des différences de nature et de portée selon les pays.

Le mot de laïcité n'existe pas dans la plupart des langues et transposer des débats est difficile. Le modèle français ne reconnaît ni une religion unique, civile, ni une pluralité de religions qui structureraient la société autour de cette pluralité. En France, les sikhs, peu nombreux il est vrai, doivent renoncer à leur turban pour pratiquer la moto et porter un casque. Il n'en est pas toujours de même en Grande-Bretagne sur un chantier ou sur la route, qui avec le Road Traffic Act de 1989 les dispense du port d'un casque de motocycliste et avec un règlement de 1992 dispense aussi les jeunes cavaliers sikhs de moins de 14 ans du port d'une bombe dans certaines circonstances. Le *conflit de normes* autour de la liberté religieuse qui surgit est bien réglé de manière différente en France et en Grande-Bretagne.

Ce détour par le continent nord-américain et la Grande-Bretagne montre aussi qu'il n'est pas forcément besoin de plusieurs organismes étatiques dédiés pour lutter efficacement contre les discriminations. Aux Etats-Unis, l'Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) (plus de 2800 employés), créée en 1964, fait figure de pionnier et se bat contre différents types de discriminations dans le monde du travail. Avec des moyens réels de médiation indépendante, la *Commission for Racial Equality* (CRE) en Grande-Bretagne, créée en

-
-

LES DISCRIMINATIONS

1976, a été depuis intégrée en Commission pour l'égalité et les droits de l'homme. Au Québec, il existe depuis 1975 une Commission des droits de la personne devenue, en 1995, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Sur le sol états-unien, l'Equal Employment Opportunity Commission- en charge au niveau fédéral de faire respecter les textes de loi réprimant les discriminations en matière d'emploi fondées sur la « race » - reçoit chaque année de 50 000 à 80 000 plaintes émanant du privé comme du secteur public ou gouvernemental. Le principe des *class actions* (actions de groupe) permet sans engager soi-même d'action judiciaire de bénéficier de dommages et intérêts élevés à la suite d'un procès impliquant des personnes ayant subi les mêmes préjudices que les siens. La crainte des procès peut apparaître comme un levier d'action à rebours. AT&T, en 1973, a payé plusieurs millions de dollars à 2000 employés noirs jugés discriminés. Aux Etats-Unis, de puissantes associations, comme la NAACP (Association nationale pour l'avancement des gens de couleur), font appel à des juristes et avocats expérimentés pour aider les victimes à se pourvoir devant les tribunaux. Les obligations de publicité après une condamnation, ce que les anglophones nomment la méthode « *name and shame* » (dire et faire honte, rendre public un état de fait afin de faire changer de position ceux qui en sont responsables) sont monnaie courante. Ils peuvent participer de la simple désignation à la vindicte publique mais parfois aussi d'une course aux effets d'affichage sans permettre, dans l'organisation incriminée, un travail en profondeur sur les mécanismes de discrimination réellement à l'œuvre. Peut s'accroître ainsi le risque du « tout judiciaire » avec un système de tri des plaintes par des associations sponsorisées et des actions coup de poings oubliées d'enquêtes complémentaires et des actions de formation sur le temps long.

Ceci dit, dans certains pays anglo-saxons où les questions de race sont posées dans le recensement, et où les politiques de discrimination sont en place depuis longtemps, les affrontements entre communautés ne sont pas moins importants qu'en France. Les équilibres sont fragiles quand on dénombre de moins en moins d'enfants pakistanais dans les écoles non musulmanes ou de moins en moins de Noirs jamaïcains ayant des amis blancs britanniques de souche. En Grande-Bretagne,

-
-

les émeutes de 2001 mais surtout les attentats de juillet 2005, organisés par des citoyens vivant sur le sol britannique, ont suscité la critique de T. PHILIPPS, alors président de la Commission pour l'Égalité Raciale, d'un multiculturalisme « à l'américaine » qui renforcerait la ségrégation et l'enclave communautaire. On lui a opposé que les textes sur le sujet aux États-Unis encouragent une identité duale, par exemple italo-américaine, qui insiste des deux côtés du trait d'union et qu'il n'en est pas forcément de même en Grande-Bretagne.

D'autre part, depuis 1996, l'affirmative action est fortement contestée par les conservateurs américains devant les tribunaux fédérés et fédéraux, parce qu'ils lui reprochent une « *discrimination inversée* » ou « *discrimination à rebours* », à l'encontre des Américains blancs. On arrive à des cas, affirment ces conservateurs, où un Noir incompetent est préféré à un Blanc compétent, ce qui remettrait en cause le principe de méritocratie. Un exemple est célèbre, celui de S. L. PARKE, étudiant en droit qui postula en 1980 à Harvard et fut recalé puis reçut, quelques jours, après une lettre de Harvard disant : « Nous ne savions pas que vous étiez noir et nous serions en réalité ravis de vous recevoir parmi nous ». L'affirmative action découragerait certaines initiatives. Elle surévaluerait, paradoxalement, les compétences des non-bénéficiaires de ces politiques.

L'influence nord américaine reste puissante et, pour la France, K AMELAL se dit, par exemple, favorable à une politique adaptée des *quotas* car il considère celle-ci comme un instrument qui permettrait de concilier la diversité ethnique avec la performance économique. Une politique de quotas supposée être un « instrument technique, réversible, ponctuel, pragmatique » admettant un critère *social*, un critère de *compétence* et un critère *ethnique*. Par un examen « *multicritères* » volontariste des candidatures à un travail, par exemple, il lui semble de progresser, de cesser de pratiquer une politique de l'autruche qui déplore les discriminations sans agir réellement. « Si un Beur se présente, totalement dénué de diplôme, d'expérience et de motivation, ce n'est pas parce qu'il y a un quota à atteindre que la chaîne de télé sera obligée de le recruter : sa candidature sera refusée au motif qu'il est incompetent » (K. AMELLAL, *Discriminez-moi ! Enquête sur nos inégalités*, Flammarion, 2005, p. 187). Lorsque la

-
-

LES DISCRIMINATIONS

sous-représentativité d'une minorité est corrigée, la politique de quota est censée disparaître aussitôt. Force est de constater que le contexte économique français est tel que si un « Beur » se présente pour occuper un poste, sans compétence ni expérience requises, ce n'est pas parce qu'il est dans le « quota » qui serait éventuellement réservé par telle entreprise aux étrangers que celle-ci va l'embaucher. La lutte contre les discriminations est indissolublement liée à celle contre le chômage de masse. Par ailleurs, même si ce jeune « Beur » était embauché, d'appartenir à un quota ne lui serait d'aucune utilité pour s'intégrer, ni pour et être accepté par ses collègues de travail. Pour être efficaces en termes d'intégration des minorités, les exemples nord-américains et britanniques nous rappellent que les décisions politiques ou les décisions des entreprises ont besoin de deux conditions : de faire l'objet d'un consensus minimal (par exemple sur les critères de classement à privilégier... soit la couleur de la peau, soit l'apparence physique, soit l'origine géographique, soit encore une formule mélangée) et d'être traduites ensuite, au-delà des effets d'affichage, en pratiques concrètes et en comportements réellement « intégrants » sur le temps long.

-
-

Diversité et égalité... c'est la même chose.

« Les chiffres sont accablants : il y a de plus en plus d'étrangers dans le monde » (L. REGO, Réquisitoire du Tribunal des flagrants délires, 28 septembre 1982).

Nous voyons apparaître et se développer, depuis quelques années, à une échelle internationale et en France aussi, une double et forte demande : de citoyenneté « par et pour de supposées minorités » d'une part, et de promotion de la notion de « diversité », d'autre part, avec un primat donné aux origines ethniques comme source de discrimination face aux dimensions socio-économiques.

Ainsi que nous le rappelle la déclaration universelle sur la diversité culturelle, adoptée par la 31^{ème} session de la Conférence Générale de l'UNESCO à Paris en Novembre 2001, chaque création humaine puise aux racines de traditions culturelles, mais s'épanouit au contact des autres. Les auteurs de cette déclaration y défendent un passage de la *diversité* culturelle au *pluralisme* culturel. Il faut, notamment dans les pays développés, faire grandir ce que nous pourrions appeler la « *citoyenneté culturelle* », à savoir le droit pour tous les groupes sociaux (d'ethnie, d'âge, de genre ou d'orientation sexuelle) de participer pleinement à la vie et à la culture de leur société. Il s'agit de susciter, à travers l'éducation, une prise de conscience de la valeur positive de la diversité culturelle et améliorer, à cet effet, tant la formulation des programmes scolaires que la formation des enseignants. Il pourrait s'agir aussi de renforcer une éducation vivante aux différentes cultures, aux religions, au cheminement de la définition de nos valeurs républicaines (Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, préambules des Constitutions de 1946 et 1958, charte des droits européens et charte de l'environnement de 2004...).

Pour autant, ce pluralisme qui constitue une réponse politique au « fait » de la diversité, garantie t'il automatiquement l'égalité ? Les politiques de « diversité », en réalité, ne garantissent pas qu'un système soit juste. Elles peuvent même conduire à légitimer qu'on répartisse les inégalités et au fait que ce système soit injuste pour longtemps. Dans la plupart des pays, la notion de *diversité* conteste ou éclipse pourtant celle d'égalité. Le mot de « diversité » tient d'une construction conceptuelle qui a intégré différents apports, européens

◦
◦

LES DISCRIMINATIONS

mais également anglo-saxons, et a été élaborée par certaines sphères de pouvoir pour caractériser, à un moment particulier, les enjeux de la société française en termes notamment d'accès à l'emploi et à l'éducation. Paradoxalement, la notion de diversité caractérise à la fois le tout (la France plurielle) et une de ses parties (supposée « exotique » au sein du reste du peuple français). Nombreux aujourd'hui sont ceux qui souhaitent doter ce mot même de diversité d'une force d'émancipation sociale. Les politiques de gestion de la diversité, qui s'adresseraient aussi bien aux entreprises qu'aux administrations, se situent à la croisée de plusieurs scènes en cours de connexion : scènes académiques et scientifiques, espace des décisions publiques et aussi arènes médiatiques et politiques. Le fait que la diversité comme concept parvienne à s'imposer comme « nouvel » horizon normatif tient certainement, en arrière-fond, à ce que l'Etat providence est en crise, les syndicats épuisés et que l'on observe malheureusement la décomposition de la visée des partis politiques à transformer les rapports sociaux.

La thématique de la diversité traite théoriquement sur un même plan différents groupes à même de profiter de ses bienfaits. L'indistinction des critères pose problème : combien de Noirs souhaiteraient changer de peau, combien de sourds souhaiteraient entendre (W. B. MICHAELS, *La diversité contre l'égalité*, 2009, p. 27) ? Ce n'est pas la même chose de parler de l'égalité hommes-femmes, des personnes handicapées ou du racisme et d'englober chacune des réalités historiques et structurelles de ces discriminations sous l'étendard unique de la diversité. Pour préciser le propos, il ne faudrait pas préférer se débarrasser du racisme plutôt que de la pauvreté, célébrer la diversité pour mieux oublier de réduire les inégalités socio-économiques. Il ne faudrait pas, au nom de la diversité ou d'un prétendu nouvel espace d'inégalités liées à la discrimination positive, à la représentation de soi, aux images et émotions qu'il véhicule, oublier la question sociale et ses mécanismes lourds de relégation. Par exemple, on sait que dans les images consacrées à la vie professionnelle dans les manuels scolaires ou les publicités, les femmes et les seniors sont moins présents que les hommes. Ils occupent une position hiérarchique inférieure quand ils sont présents en même temps que les hommes. Les re-

◦
◦

cherches portant sur les inégalités illustrent comment les individus issus des strates dominantes sont portés à imputer la responsabilité de l'inégalité aux individus provenant des groupes dominés, arguant de lacunes et défauts attachés à leurs personnes, plutôt qu'en incriminant le système social porteur de ces inégalités. Une telle stratégie de « *naturalisation* » permet de déculpabiliser le dominant, tout en assurant la pérennité de son statut privilégié (G. VINSONNEAU, *Inégalités sociales et procédés identitaires*, 1999, p. 222).

Pour ses détracteurs, le concept de « diversité » n'est pas un moyen d'instaurer l'égalité mais s'apparente à une méthode de gestion de « l'inégalité ». Les problèmes sociaux ne proviennent pas de la discrimination seule et même, pourrait-on ajouter, n'en sont qu'un produit secondaire. Pour W. B. MICHAELS, en matière d'inégalité économique, le racisme et le sexisme, par exemple, fonctionnent comme des *systèmes de tri* : ils ne génèrent pas l'inégalité elle-même, mais en répartissent les effets. Et d'ajouter : « une France où un grand nombre de Noirs seraient riches ne serait pas économiquement plus égalitaire, ce serait juste une France où le fossé entre les Noirs pauvres et les Noirs riches serait plus large » (2009, p. 7).

Si le concept de diversité n'était pas forcément lié à l'origine ethno-raciale à l'origine de sa diffusion, il lui est de plus en plus intimement lié en France. Les politiques de gestion de la diversité, comme « illusion groupale », ont parfois tendance à réduire la lutte contre le racisme à l'unique problème à résoudre. Ces politiques, sur le plan économique, peuvent conduire à redéfinir les *différences matérielles* qui existent entre les gens (« j'ai plus que toi, tu as moins que moi, tant pis pour toi ») comme *des différences de culture* (« j'ai la mienne, tu as la tienne, et tout le monde est content ») (2009, p. 46 et p. 47). Le fait (et c'est un fait) que, pour entrer à Harvard, être blanc ne procure aucun avantage particulier masque celui, beaucoup plus fondamental, que pour entrer à Harvard, il vaut mieux être riche, et qu'il est même essentiel de ne pas être pauvre. Pour certains zéloteurs des politiques de gestion de la diversité, le problème se limiterait au fait de savoir renoncer à ses préjugés, en croyant que la race est celle que l'on choisit, que tout le monde appartient à la classe moyenne.

-
-

LES DISCRIMINATIONS

L'essentiel des critiques d'inspiration marxiste des politiques de diversité soulignent les tentatives de dissimulation des rapports de classe. En entreprise, le management de la diversité présenterait, pour le patronat, l'intérêt immédiat de mettre à distance le système juridique, par des chartes notamment. La responsabilité sociale des entreprises et l'autorégulation de leurs activités, permettraient la substitution d'un système de régulation publique par un système de régulation privée, comme avec la charte de la diversité créée en 2004. Déplacer sur la gestion de la diversité l'ensemble de la question sociale reviendrait à ne pas avoir à toucher aux déséquilibres structurels qui font qu'il y a des « travailleurs sans travail », ou des travailleurs soumis à des conditions telles qu'elles les dégradent au lieu d'assurer leur indépendance économique et sociale (R. CASTEL, *La discrimination négative*, 2007, p. 71).

Doit-on aider un jeune ou un chômeur selon sa couleur de peau, son ethnie ou sa situation sociale, selon les compétences à acquérir ou selon son revenu ? Dans la société française, c'est surtout la discrimination dans le champ des droits économiques et sociaux qui alimente la revendication dans le champ des droits « culturels » et non l'inverse. Autrement dit, ce qui discrimine principalement les minorités ethniques, c'est le double handicap de l'origine et de la classe, qu'il faut combattre simultanément. Un autre handicap s'ajoute, celui pour cette majorité de la population « issue de l'immigration », d'être sommée de faire le deuil de toutes ses appartenances, sans que le pays d'accueil, qui est devenu son pays, ne lui procure ce minimum de ressources et de reconnaissance qui est nécessaire pour assurer son indépendance sociale. « La question raciale ne remplace pas la question sociale : elles cumulent leurs effets » indique R. CASTEL qui déplore un « rapport déçu à la citoyenneté » (R. CASTEL, *La discrimination négative*, 2007, p. 59). On assiste ainsi à l'invalidation sociale des jeunes qui n'ont aucun accès aux canaux légitimes de la représentation.

Promouvoir la diversité ne conduit pas automatiquement à faire d'un système inégal un système juste. Avec des politiques ciblées

-
-

d'insertion centrés sur des territoires, avec de réelles politiques globales, l'important est de modifier en profondeur les processus générateurs des injustices sociales que les politiques générales sont censées combattre (S. WUHL, *Discrimination positive et justice sociale*, 2007, p. 31). Certaines personnes, pourtant diplômées, choisissent par anticipation la voie d'une déqualification dans leurs recherches d'emploi et annihilent le bénéfice des efforts entrepris. D'autres ne veulent plus se former et fuient l'emploi. Ce n'est plus le rattrapage d'ordre socio-économique seul qui est recherché mais aussi l'aspiration à la reconnaissance des cultures et des identités comme fondement de l'estime de soi dans les sphères de l'intime, du droit et celle du socio-économique. Les deux mouvements sont à lier. L'enjeu est bien celui d'une lutte sur les deux terrains du social (contre la relégation) et du culturel (contre l'invisibilité sociale) des associations de malades et de handicapés, des sans-papiers, des gens du voyage, des minorités visibles qui n'expriment pas toujours seulement des revendications monétaires et concrètes (B. EME, « Jeunes salariés en quête de respect », *Sciences humaines*, 2006, p. 41-43).

Les détracteurs de l'utilisation massive et récente du concept de « diversité » y voient également le revers d'une certaine culpabilité des Français vis-à-vis des anciennes colonies et protectorats. Marquant la fin de la période coloniale et de la projection de la France au-delà d'elle-même, la paix qui s'est instaurée à la fin de la guerre d'Algérie aurait dû être l'occasion pour la France d'une confrontation avec elle-même, avec tous ses enfants ! Le triptyque « Nation, raison, civilisation » ferait place à celui de « Démocratie, identités et diversité ».

Un triple risque se fait jour avec l'extension du concept de diversité. Celui de nier la capacité des individus à réécrire le sens de leurs propres actions et les emprisonner dans des murs de significations auxquels il se pourrait qu'ils aient cherché à échapper. Celui ensuite d'intérioriser son statut de victime, l'apprentissage de rôles qui lui sont associés. Celui enfin d'entrer dans une *société de la consolation* alors que la reconnaissance se fonde toujours sur un espace de discussion argumentative où l'on cherche à privilégier ce qui rassemble.

-
-

LES DISCRIMINATIONS

Aucune construction sereine de l'identité individuelle et citoyenne n'est possible quand les groupes s'opposent à d'autres groupes à travers des processus de relance identitaire entérinant le passage progressif de la société de classes à la société des victimes. Le fait que la notion de culpabilité pour des crimes du passé soit appliquée à la nation entière et non à la classe politique d'une époque donnée favorise-t-elle les choses ? Le « culturel » et les identités culturelles seraient-ils la scène choisie, par certains, d'un des derniers combats collectifs si l'on ne peut plus « changer la vie » ? Et, pour d'autres, une voie de libéralisation de l'économie, d'effacement de l'Etat dans sa visée régulatrice ? La laïcité, et à travers elle la paix sociale, ne peuvent se construire, et se fortifier, sur l'inégalité et la frustration d'une partie des individus qui la compose.

-
-

Français entièrement à part ou à part entière ?

Le cas du port du voile en entreprise

Une jeune femme se voit refuser son inscription dans une auto-école au motif qu'elle est voilée. La raison publique invoquée par le propriétaire de l'entreprise est celle de la sécurité au volant. Un membre du personnel prétend qu'en autorisant une salariée à venir travailler voilée, l'entreprise dans laquelle il travaille porte atteinte, en réalité, à la « liberté des femmes ». Faut-il aller dans le sens de l'interdiction des signes ostensibles religieux (comme c'est le cas dans les écoles, les collèges et lycées publics mais pas dans l'enseignement privé financé par l'Etat) sur le lieu de travail ?

Le droit nous dit qu'un salarié ne respecte pas ses obligations contractuelles s'il trouble de manière volontaire ou non la bonne marche de l'entreprise. Où se situe ici la nature du trouble lié au port du voile, par exemple ? Est-ce promouvoir la diversité que d'avoir des salariés voilés dans une entreprise ? Dans quelle mesure un juge ou un chef d'entreprise doit-il sanctionner certains citoyens dont la religion les conformement à des règles ? Est-ce le rôle de la société laïque que de s'ériger en juge de commandements religieux ?

En France, admettons que l'on utilise trop souvent le prisme religieux pour caractériser un groupe ethnique. « Désigner le Maghrébin par le terme de « Musulman » crée une nouvelle stigmatisation alors que l'écrasante majorité des Maghrébins en France ne pratique pas l'islam même si l'attachement à la culture musulmane peut se traduire par le respect de certains rites et symboles comme la consommation de viande halal ou le respect du ramadan » écrivent, avec raison, Y. SABEG et L. MEHAIGNERIE (Les oubliés de l'égalité des chances, Janvier 2004, p. 46).

Accepter un Maghrébin comme Français à part entière serait-il alors l'accepter sans sa religion ? Y. SABEG et L. MEHAIGNERIE remarquent qu'alors « que le judaïsme et l'islam sont des religions minoritaires importantes, les fêtes chrétiennes gardent l'exclusivité de la reconnaissance publique (jours fériés, mention aux calendriers, dans les agendas...). La conception française de la laïcité commanderait de reconnaître comme jour national (férié ou chômé) un jour comptant comme fête religieuse importante pour les religions minoritaires (Aïd, Kippour) ».

Si l'adaptation des menus dans la restauration collective est admise, l'est moins la facilitation du jeûne du ramadan par l'aménagement des horaires ou les congés pour des jours de fêtes traditionnelles. Le port du « foulard islamique » par les femmes en contact avec le public suscite des positions divergentes. Ainsi peut-on lire les opinions suivantes dans un compte rendu de Comité d'Entreprise d'une grande entreprise du secteur pharmaceutique : « certaines salariées peuvent se sentir provoquées voire agressées, par le port du voile d'une de leurs collègues, mettant en exergue que les droits des femmes sont bafoués dans des pays et des régimes instaurant le

- o
- o

LES DISCRIMINATIONS

voile ». La demande est ainsi faite qu'une « réflexion soit engagée pour l'interdiction des signes ostentatoires religieux sur le lieu de travail ». La Direction de cette entreprise rappelle alors que le Code du travail précise que le règlement intérieur ne peut comporter de dispositions lésant les salariés dans leur emploi ou leur travail en raison de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur situation de famille, de leurs origines, de leurs opinions ou confessions, de leur apparence physique, de leur patronyme, ou de leur handicap, à capacité professionnelle égale ». La Direction ajoute que, dans un groupe mondial, des collaboratrices travaillent dans des pays où des femmes sont voilées peuvent porter le voile dans les bureaux du siège parisien. Pourquoi l'interdirait-on à d'autres collaboratrices dans d'autres pays ou filiales de cette même organisation ? Si le voile est toléré, ajoute ces dirigeants, c'est qu'il n'apparaît souvent pas comme le signe d'une revendication politique mais comme l'expression d'une foi intime.

- o
- o

Une seule solution, la discrimination positive.

« Tenir compte de la race au présent pour la faire disparaître à l'avenir, tel est le paradoxe de certaines politiques de discrimination positive » (un militant syndical).

Par *discrimination positive*, on doit entendre une stratégie qui consiste à faire surgir, au sein de ceux qu'on cherche à intégrer dans la société globale, des élites sociales, économiques ou politiques, dont on parie qu'elles joueront ensuite un rôle moteur dans le progrès général de leur groupe d'appartenance culturelle. Les destinataires de la discrimination positive ne sont pas des regroupements ou des catégories d'individus, mais bien des *groupes d'appartenance*. Ces politiques favorisent un nouveau « droit à la différence » face à un ou plusieurs adversaires qui s'identifieraient à un universel autoritaire et, au final, condamnable. Une modalité, en mode mineur, est de ne pratiquer la discrimination positive que si les deux candidats sont identifiés comme à « compétences égales ». On admettra alors que le candidat de la minorité a une compétence en plus, celle de savoir se battre pour s'affirmer et prendre la place qui lui revient...

Pour que l'égalité « principe » se double d'une égalité « objectif », faut-il admettre d'accorder un traitement préférentiel à certains individus au motif qu'ils n'auraient pas eu les mêmes chances de départ sur un critère ethnique ou racial ? Et quel sens donner vraiment à la notion de « minorité visible » si souvent évoquée par les médias ? Faut-il se centrer sur l'appartenance réelle à tel groupe discriminé (dont tel partagerait les critères) ou sur l'auto-identification revendiquée par un individu à tel groupe pour justifier son droit à bénéficier de *politiques particulières*, telles que d'être exempté de tests de recrutement... ?

La « discrimination positive » vise classiquement à éliminer la discrimination passée ou actuelle subie par un groupe de personnes au regard des normes sociales en vigueur en leur accordant temporairement certains avantages préférentiels et une différenciation de traitement inscrite dans des textes législatifs ou réglementaires.

-
-

LES DISCRIMINATIONS

L'orientation américaine implique plutôt une obligation de *résultats* sous forme de quotas de bénéficiaires issus de groupes sociaux définis comme désavantagés alors que l'orientation française, jusqu'ici, indique une obligation de *moyens*.

Par un étrange glissement, par exemple, le quota de 6% de travailleurs handicapés vient justifier pour certains toutes politiques de quota à l'avenir. C'est que l'on assimile trop vite, en ce cas, ce quota de 6% dans les entreprises de plus de 20 personnes à de l'égalité des chances. A tort car si quelqu'un souffre d'un handicap, il n'aura que rarement l'occasion d'y remédier par lui-même, quelque soient les circonstances. Ce quota est un *droit au travail*, le dépassement d'une difficulté objective justifiant un traitement spécifique. On ne crée pas, en l'occurrence, une inégalité pour corriger une inégalité.

Les promoteurs, en France, de politiques de discrimination positive arguent que le sentiment d'injustice des minorités relève du mépris ressenti par les membres de ces collectivités quant à la représentation publique de leurs aspirations différentes à un idéal de vie réussie (S. WUHL, *Discrimination positive et justice sociale*, PUF, 2007, p. 140). Pas plus que les chômeurs, les précaires et les exclus ne sont intégrés à la division sociale du travail, les gays, les lesbiennes, les transgenres, les minorités visibles ou les personnes handicapées ne le sont réellement à la société politique française. Ceci plaiderait donc pour une démarche de justice sociale énergique qui tienne compte explicitement de la spécificité et des caractéristiques de ces différents *groupes*.

Ni simple « compensation », ni simple politique de « redistribution », ni simple politique « catégorielle » ou « sectorialisation », l'action positive, se traduit par une obligation de *moyens* et non de résultats. La sélection des candidats sur leurs compétences, par exemple, ne se trouve pas remise en question. Mais précisons les choses en matière d'actions positives. Les Zones d'Education Prioritaires (ZEP) créées au début des années 1980, les bourses scolaires et universitaires, le statut fiscal octroyé à la Corse en vertu de son « insularité », les incitations à l'embauche et à la fiscalité dans les Zones Franches Urbaines (ZFU)... sont autant de mécanismes qui participent classiquement en

-
-

France de *l'action positive*, c'est-à-dire des mesures prises dans un but général en visant à corriger des inégalités sociales et ou économiques objectives (K. AMELLAL, *Discriminez-moi ! Enquête sur nos inégalités*, 2005, p. 353). De même l'article 40 de la loi de finances rectificative pour 1989 qui crée une taxe annuelle sur les locaux à usage de bureaux en Ile-de-France, dont le taux est modulé en fonction de chacune des trois zones définies. De même encore l'accord de 2001 entre l'Institut d'Etudes Politiques et certains lycées situés en ZEP. 10 % des places de première année sont réservés, sur une base territoriale d'origine et non d'origine ethno- raciale ou de couleur de peau, à des élèves brillants issus de ces lycées. Le concours d'entrée à l'IEP est aménagé mais les élèves passent les mêmes examens de sortie et ont donc le même diplôme. Un des objectifs ici est d'identifier des élèves capables mais soumis à des *habitus* sociaux qui leur font croire qu'une orientation scolaire telle qu'accéder à des classes préparatoires aux grandes écoles ne leur est pas possible. La convention passée par Sciences Po avec des ZEP vaut donc à la condition, qu'en amont du perron de la rue Saint-Guillaume, s'opère progressivement une *mobilisation* des lycées, de leurs enseignants et de leurs personnels.

Les actions positives consistent donc à attribuer un bien social à des individus qui disposent insuffisamment d'un « bien premier » (santé, revenu, mobilité, infrastructures publiques de base...) afin d'accroître l'égalité des chances, c'est-à-dire de fournir à tous en égale quantité des moyens fondamentaux (les biens premiers) nécessaires à la conduite d'un plan de vie personnel (E. RENAUT, *Egalité et discriminations*, Le Seuil, 2007, p. 40). Les politiques de discrimination positives s'en distinguent en ce qu'elles vont attribuer un avantage ou un droit en raison d'un critère naturel (la race ou le genre). Un critère *ascriptif*, qui consiste à assigner quelqu'un à une appartenance, qui, en elle-même, n'est pas lié à un bien premier ni à un handicap objectif. L'action positive ne cible donc pas des groupes mais favorise une action différenciée de l'Etat. Elle définit des statuts ouverts, contingents et temporaires, que l'individu a la faculté de combiner ou entre lesquels il peut plus ou moins circuler (M. DOYTCHEVA, *Une discrimination positive à la française ?*, 2007, p. 36).

-
-

LES DISCRIMINATIONS

Les promoteurs de la discrimination positive veulent aller plus loin. Parce qu'ils ont moins au départ, les individus victimes de discriminations doivent recevoir plus lors de leur intégration dans le système. Pour ce faire, imaginerait-on des « *seuils variables* » selon les secteurs économiques » en fonction d'un « taux de représentation » des minorités ethniques ? Il faudrait alors de toute façon s'entendre sur le seuil à partir duquel on estimera que la diversité a atteint un « *niveau acceptable* » (K. AMELLAL, *Discriminez-moi ! Enquête sur nos inégalités*, 2005, p. 369 et p 370). Certains proposent que lorsque la diversité est inférieure au seuil prévu, on devrait mettre en place des sanctions effectivement applicables par les tribunaux judiciaires. Ce qui supposerait de créer un nouveau délit dans le Code Pénal : le non respect du principe de diversité. Ce seuil, imagine K. AMELLAL, serait adopté sur la base d'un consensus entre les différents acteurs concernés (syndicats, associations, pouvoirs publics, représentant de l'INSEE...). En fonction des secteurs, l'une ou l'autre de ces solutions trouveraient matière à s'appliquer. Par exemple : quotas souples et provisoires dans les médias, exemplarité par le haut d'un principe de diversité dans les entreprises avec instauration d'incitations financières et fiscales à l'embauche en fonction d'origines, différenciation socio-ethnique systématique dans l'accès aux grandes écoles.

Avec ces taux de représentation statistique des minorités ethniques et ces effets de seuils différenciés, nous voici ici face aux dangers d'une société de représentation « *miroir* » de la « diversité » fondée sur le chiffre et les contingents. L'essentiel nous semble de reconnaître les propriétés intrinsèques de chaque individu dans la pluralité de ses cultures (et non d'une culture) sans faire du respect statistique formel des différences un horizon indépassable.

Partout où elle a été promue, la discrimination positive s'est d'abord institutionnalisée, en ce sens qu'elle était destinée à agir sur un temps court. Mais l'expérience en a prolongé la durée. Les pratiques ayant souvent consisté à faire de l'équilibre statistique entre les groupes *une fin en soi*, le pli a été vite pris de l'assistance entre groupes débiteurs, qui font de leur passé un foyer de victimisation, et groupes créditeurs, qui n'assument pas toujours une position implicite et non méritée de

-
-

supériorité. Jusqu'à quelle génération faudrait-il en effet descendre pour ne plus attribuer un label d'origine étrangère pour ceux qui sont « maghrébins, noirs ou asiatiques » ? Que faire des enfants d'union mixte qui se refusent à être catalogués mais seront discriminés en matière d'embauches, de promotions ou de conditions de travail ?

Toutes les différences ne sont pas à mettre sur le même plan et l'on a tendance à rapidement confondre *différenciation* et *discrimination*. Comment procéder quand, dans le même temps, les enracinements ou les affiliations se rattachent aussi au registre du privé et que celui que l'on veut protéger ne veut précisément pas être identifié à ce niveau ?

Les détracteurs des politiques de discrimination positive aux Etats-Unis affirment qu'elles s'attachent à résoudre un problème qui n'existe plus : les Noirs ne sont pas exclus des grandes universités à cause de leur couleur de peau, mais en raison de leur trop faible patrimoine familial.

Trois mécanismes de domination traditionnellement prédominant dans une société : le contrôle social d'agents et d'institutions spécifiques (justice, police, église, armée, ordres professionnels, entreprises), la distribution de ressources (biens premiers) et les *représentations culturelles* du sujet. Certaines personnes, « ethniquement parlant », pour reprendre l'expression de R. CASTEL (La discrimination négative, 2007, p. 25), appartiennent dans la société française à une minorité par rapport à l'ensemble de la population française, tandis que « politiquement parlant » ils sont des citoyens français. Beaucoup de ces individus se font connaître comme tels dans leur travail mais ont le sentiment que c'est quelqu'un d'autre qu'eux qui le mérite. Plane sur eux le risque de cette division intérieure qui fait du sujet un témoin aliéné des actes de sa propre existence. Quand ses propres représentations ne sont pas possibles dans l'espace public, il faut comprendre pourquoi et comment prennent force, dans cet espace, des identités latentes soudainement vécues et revendiquées. G. NOIRIEL (*A quoi sert l'identité nationale ?*, 2007, p. 147) pointe, à cet égard, une rengaine actuelle sur une « menace » communautariste (des « jeunes » de nos « quartiers ») qui s'accompagne désormais, pour mieux les fustiger et s'en séparer, d'un hommage systématique rendu à « nos ancêtres les immi-

◦
◦

LES DISCRIMINATIONS

grés », ces Français venus d'ailleurs qui ont défendu la patrie au péril de leur vie et qui ont « fait l'effort de s'intégrer » ». On en arriverait à constituer une catégorie héréditaire d'immigrants pour toujours, sortes « d'étrangers de l'intérieur ».

Action ou discrimination positive... ce débat conduit, plus largement, à un intéressant questionnement sur le *mérite*. Le mérite suppose que les individus s'affrontent dans des compétitions suffisamment équitables pour que les inégalités qui en résultent soient perçues comme justes. On peut trouver que la façon dont mon patron ou un logeur me traite est injuste soit parce « nous sommes tous égaux... », soit parce que « nous sommes tous libres... » ou parce que « nous devons être payés ou correctement logés selon notre mérite... ». Quelles sont, dès lors, les *qualités* que le mérite doit mesurer ? Le vrai mérite supposerait que chacun soit absolument libre et égal afin que chacun décide librement d'avoir plus ou moins de mérite en travaillant plus. Mais on sent bien que la justice est un « principe » rendu par des êtres humains et non un « être » intangible à partir de principes hétérogènes. F. DUBET (*Le travail des sociétés*, 2009, p. 248) écrit qu'une école « de stricte égalité détruirait le mérite et la liberté des élèves. Mais une école de pur mérite détruirait l'égalité et sans doute l'autonomie des élèves qui n'auraient d'autre choix que d'être les meilleurs. Quant à une école de stricte autonomie, elle annulerait le mérite et l'égalité, sauf à être une abbaye de Thélème réservée aux enfants les plus vertueux... En fait, la « bonne école » n'est qu'une *combinatoire de principes opposés*, et la critique de l'école a de beaux jours devant elle puisque l'école ne peut satisfaire pleinement à tous les principes de justice ». F. DUBET ajoute que jamais l'appel au principe d'égalité n'a été totalement égalitariste dans notre histoire. Il s'est toujours accommodé *d'inégalités empiriques* jugées acceptables par les normes sociales de l'égalité : décalage entre le capitalisme et les rapports sociaux de production, entre les sentiments d'injustice et les capacités d'agir, entre le registre moral et le registre social... Dans toute société, le mérite est un moyen par lequel une société fixe des équivalences entre l'activité de chacun et les bénéfices collectifs. Nous vivrions dans une espèce « d'éméute lente » dépourvue de relais sociaux capables de lui conférer une forme collective et de l'inscrire dans un

◦
◦

projet, « puisque tout dessein politique semble déjà porter en lui la trahison des principes qu'il affirme » (F. DUBET, *Le travail des sociétés*, 2009, p. 278). Il s'ensuit un décalage entre une pauvreté mesurée qui stagne et une pauvreté ressentie comme de plus en plus menaçante puisque près d'un Français sur deux redoute de devenir un jour sans-abri (sondage BVA/Emmaüs publié en décembre 2006). La stabilité du taux de pauvreté ne veut pas dire baisse du nombre de pauvres mais transformation de la pauvreté et de sa distribution selon les ménages et les lieux (J. DAMON, « Exclusion et sentiment d'exclusion : le grand écart », *L'état des inégalités en France 2009*, p. 203).

La reconnaissance du mérite individuel étant malheureusement très clairement subordonnée à l'origine sociale, on tente aujourd'hui de faire émerger les talents par des politiques incitatives fortes et distinctes : action positive, s'attachant aux territoires, ou discrimination positive, s'attachant aux revendications culturelles et identitaires de ceux qui vivent sur ces territoires. Le risque majeur de toute politique de discrimination positive dans un pays comme la France, qui n'a pas connu la ségrégation raciale, serait de favoriser une *citoyenneté de « seconde zone »* assortie de droits spécifiques et laisser le champ libre à des politiques préférentielles douteuses et illégitimes.

Mais un autre risque tiendrait, en France, faute de résultats, au renforcement d'une idéologie du « *don naturel* » (chacun devient responsable de sa destinée compte tenu des chances égales aux autres qu'on lui accorde) et qui prenne le pas sur l'idéologie du « *mérite* » de l'action positive (chacun dispose des conditions nécessaires à l'affirmation de sa propre valeur sociale et culturelle en séparant vie privée et espace public) (S. WUHL, *Discrimination positive et justice sociale*, 2007, p. 46).

-
-

LES DISCRIMINATIONS



Utilisateur Windows 22/12/09 03:45

Supprimé: -

- o
- o

Les discriminations, c'est avant tout une affaire de préjugés...

On ne traite que ce que l'on nomme, on ne combat que ce que l'on voit (J. M. BELORGEY, *Lutter contre les discriminations*, 1999)

Certaines discriminations ne jaillissent pas directement d'une *méconnaissance* de l'autre. C'est le cas, par exemple, de la discrimination en fonction des caractéristiques génétiques d'un individu. On peut craindre à l'avenir qu'une compagnie d'assurance puisse faire varier ses tarifs selon les prédispositions héréditaires de l'assuré et les avancées de la science en la matière.

Pour qu'une inégalité puisse être qualifiée de sociale, il faut qu'elle soit l'œuvre de la société dans le cadre de laquelle on la constate, c'est-à-dire de ses *structures* fondamentales. Toute discrimination dans la société n'est donc pas le fruit d'une inégalité sociale.

Certaines discriminations renvoient, c'est vrai, à des stéréotypes et préjugés ancrés qui orientent durablement les conduites. Ainsi, les stéréotypes relatifs à l'ethnie apparaissent chez les enfants de niveau intellectuel élevé, non pas en raison de leur intelligence, mais parce que ce niveau permet de catégoriser cognitivement l'environnement en termes d'ethnies supposées et d'origines. L'information ainsi traitée est dotée d'un statut social.

Des risques de racisme, de sexisme, de ce que les sociologues appellent le « *facéisme* » et qui conduit au fait de confier un emploi à une personne de « *belle apparence* » ou le « *jeunisme* » qui incite à mettre en avant les seules personnes jeunes sans valoriser l'apport des plus anciens gangrènent les organisations humaines. On sait, par exemple, que le taux d'emploi des 55-64 ans, en France est de 37,9 % alors qu'il est supérieur à 65 % dans les pays scandinaves.

Plus une catégorie est dite « discriminée » ou avantagée, et plus elle risque d'être comme enfermée dans des caractéristiques qu'on lui attribue pour l'« assimiler » et non pas pour l'« intégrer ». Plus précisément, l'utilisation de catégories « a- raciales » en France revient à se

◦
◦

LES DISCRIMINATIONS

poser la question du dilemme du racisme sans race, selon l'expression de P. SIMON. Précisément, pour en finir avec le racisme, faut-il commencer par nommer avec les mots du raciste, prendre la race en compte ?

Etre raciste, c'est croire que le jugement d'une personne repose sur son appartenance à une communauté, à un groupe plutôt qu'à ses qualités propres, uniques et différentes des autres personnes. Etre raciste revient toujours à attribuer une nature inaltérable et similaire à tous les membres d'un groupe au moyen d'un petit nombre de traits, d'opinions et d'attitudes. Etre raciste, c'est enfermer quelqu'un dans un filet et le laisser dedans en sacralisant la permanence des traits souvent négatifs qui lui sont associés. Et le danger arrive toujours quand la différence se fait identité. « Le rejet de quelqu'un à partir d'une de ses caractéristiques et la réduction de celui-ci à cette caractéristique, voilà le racisme ! » (M. CIFALI et B. MYFTIU, *Dialogues et récits d'éducation sur la différence*, 2006, p.81). La seule supériorité de celui qui n'est pas raciste consiste peut-être alors à comprendre le racisme de l'autre alors que, comme le souligne D. SIBONY, « celui qui est raciste ne le comprendra jamais ».

C'est bien le raciste qui fait la race. Le fait racial, c'est d'abord une expérience humaine et le racisme, dans sa forme la plus violente, c'est l'expérience de l'assignation identitaire, du fait d'être transformé en chose. Etre un problème pour les autres est toujours une étrange expérience. W.E.B. DU BOIS, en son temps, a exprimé cette « *double conscience* » du monde social, cette coexistence en soi de la présence à la fois de la société et de sa minorité. Etre noir, n'est ni une essence, le fait d'être né, ni une appartenance culturelle mais le produit d'un rapport social. Il y a des Noirs parce qu'on les considère comme des Noirs.

P. BOURDIEU a su illustrer combien le dominant est celui qui parvient à imposer les normes de sa propre perception, à être perçu comme il se perçoit et comment les dominés sont sans cesse invités à prendre sur eux-mêmes le point de vue des autres, à porter sur eux-mêmes un regard et un jugement d'étrangers. Ils sont toujours exposés

-
-

à devenir *étrangers à eux-mêmes*, à « cesser d'être les sujets du jugement qu'ils portent sur eux-mêmes, le centre de perspective de la vue qu'ils prennent d'eux-mêmes » (« Une classe objet », Actes de la recherche en sciences sociales, 17-18, 1977). Cela peut se traduire par le retrait au travail ou par d'autres formes d'exils intérieurs qui affectent la personnalité et ses capacités d'adaptation dans la culture d'accueil. Ainsi en est-il, par exemple, de diplômés étrangers ou issus de classes sociales défavorisées, qui subissent une double pénalité : habiter la « mauvaise adresse », avoir des caractéristiques physiques ou des noms qui renvoient à des origines culturelles ethniques ou nationales, a priori mal perçus par des recruteurs dont, les habitudes de cooptation sont la norme. J. PALMADE (« Communication managériale et désaffiliation », *Quaderni*, Hiver 2003/2004, p.88) a démontré le mécanisme de *perte de confiance en soi* et la manière dont elle déclenche ou pas la reconnaissance par les pairs ou par la hiérarchie.

Il faut ici souligner la dimension « *multidimensionnelle* » des discriminations. De nouveaux concepts comme ceux de « *discrimination combinée* », de « *discrimination intersectionnelle* » ou de « *discrimination multiple* » se diffusent dans les institutions européennes pour porter l'accent sur la succession d'événements qui vous rappellent sans cesse votre situation. Il en est ainsi d'une femme handicapée physique qui ressent la mise à l'écart lorsqu'elle n'est pas embauchée bien entendu mais aussi lorsqu'elle ne peut pas bénéficier de facilités d'accès pour son fauteuil roulant. Ce n'est pas exactement la même chose de constater une succession de discriminations, un cumul de critères discriminatoires ou une interaction de critères tel un assemblage de fils repliés.

Quel motif dès lors est *déterminant* dans le traitement actuel des cumuls de discrimination ?

Tout un chacun appartient à un nombre indéterminé de sociétés dont le champ d'extension est variable et rien ne dit que ces champs entrent en conflit ou se superposent. Un salarié peut appartenir à plusieurs communautés de même échelle (double nationalité) ou à des entités culturelles de différents niveaux (régions, communautés, religions,

-
-

LES DISCRIMINATIONS

professions, partis politiques, syndicats, clans...). Chacune de ces appartenances peut entraîner des discriminations. On oublie souvent le fait que ce n'est pas parce qu'un individu se perçoit comme membre ou héritier de la tradition hispanique par exemple, ou catalane, castillane ou andalouse en termes de cultures régionales, qu'il sera perçu comme tel par les personnes qu'il rencontre ou par ses collègues de travail. Pour cette raison, le travail à faire pour lui est de révéler lui-même son « identité » aux autres, c'est-à-dire son appartenance choisie ou revendiquée, les croyances, les valeurs et les normes sociales auxquelles il est profondément attaché. Sans ce travail de soi sur soi en toute conscience, il est catalogué, classé et uniformisé dans tel ou tel groupe ou communauté régionale ou nationale plus large sur laquelle ceux qui l'observent n'ont souvent que des clichés. On en déduira que le qualificatif d'ethnique renvoie à des caractéristiques qui tiennent autant à des pratiques ou des propriétés des individus qu'à la façon dont ils se définissent (identité) et dont ils sont perçus (identification). Pour cette raison d'ailleurs, il conviendrait de parler ici d'*identification* plutôt que d'identité (P. SIMON et M. CLEMENT, *Rapport de l'enquête « Mesure de la diversité ». Une enquête expérimentale pour caractériser l'origine*, 2006, p. 17).

Pour beaucoup de migrants ou d'individus issus de groupes minoritaires, l'identité n'est pas clivée mais plurielle, leur personnalité est « composite » sans qu'elle soit pour autant éclatée ou que ces individus soient écrasés par les désignations réductrices, le poids réglementaire ou celui des statuts qui s'abattent sur eux. Du fait d'appartenances au moins doubles, il ne peut être question que d'identifications partielles ou parcellaires. De fait, le *droit « à l'indifférence »* ou plus exactement la revendication de ceux qui n'aspirent qu'à être des citoyens comme les autres, se heurte au rappel constant de leurs origines, aux stéréotypes souvent négatifs qui y sont associés, aux défauts et aux manques qu'on leur attribue souvent. Ceux qui s'en sortent après de longues épreuves, sont ceux qui, après plusieurs années d'expérience en contextes multiculturels, atteignent la prise de recul et la synthèse qui leur permettent de s'adapter aux contextes différents et à leurs interlocuteurs étrangers sans pour autant

-
-

renier leurs origines culturelles, ni l'idée qu'ils se font de leur « identité profonde ».

C'est parce que les phénomènes de discrimination sont cumulatifs et protéiformes que s'affirme la pertinence d'une *analyse « multicritères »* des cheminements identitaires à l'œuvre pour les victimes de discrimination. Ces phénomènes peuvent résulter de la prise en compte d'un trait relatif à la personne concernée (candidat à l'emploi, salarié...) tel que son origine ou son sexe, son orientation sexuelle ou son âge, sa situation familiale ou ses caractéristiques génétiques, son appartenance ou sa non-appartenance vraie ou supposée à telle ethnie, son pays ou sa race d'origine, ses opinions politiques ou ses activités syndicales, ses convictions religieuses ou son apparence physique, son patronyme ou son état de santé.

Les discriminations peuvent souvent être le fruit de la prise en compte simultanée de plusieurs de ces critères, être le produit du croisement de l'âge, du sexe et de l'origine sociale ou ethnique par exemple. Toutefois, dans le cadre des entreprises, le rejet d'une candidature à l'embauche ou à la promotion par la hiérarchie ou la DRH, peut également résulter de la prise en compte de critères non discriminatoires, tels que les diplômes ou l'expérience, la compétence professionnelle ou l'ancienneté...

On voit bien tous les jours que les individus attribuent à toute personne inconnue définie de l'extérieur, des caractéristiques ou des qualités d'une catégorie sociale ou d'une communauté supposée posséder tels attributs généraux. Il y a paradoxalement, au cœur de tout travail de lutte contre les discriminations, un danger à énoncer *au nom de quoi l'on se décide*, amenant à la consolidation de stéréotypes négatifs envers des groupes défavorisés ou discriminés. Cette personne a été recrutée parce qu'elle a été avantagée, ce qui pourrait prouver que l'opinion négative est « justifiée ». Faudra-t-il mentionner demain, par exemple, parmi les critères de diversité, des éléments tels que le piercing, les tatouages, le port de la barbe, l'uniforme militaire... et veiller à avoir une juste représentation de la société ? La question se posera toujours pour les entreprises de savoir comment les catégories et les

-
-

LES DISCRIMINATIONS

critères qui permettent de juger des différences seront ensuite « mis en mots », communiqués à l'ensemble du personnel d'une organisation productive, et s'ils seront objets ou pas de progrès (M. PIERRE, *Pro-légomènes à une logique des discriminations*, 2009). « Elle a été recrutée parce que c'est une femme », entend-on parfois. Elle serait donc *représentative* des femmes ou de l'image que l'on en a dans tel ou tel pays, telle entreprise ou tel métier ?

Certains rappellent qu'en France, on craint souvent de parler de discriminations raciales car on ne veut pas faire croire que les races existent bel et bien par construction sociale. « Destiné à mesurer et analyser le processus d'intégration afin de l'améliorer, le dispositif institutionnel français renonce à la fois à mesurer ce qui relèverait d'inégalités racialement constituées et à analyser ce qui procéderait de mécanismes de discrimination », écrit D. FASSIN (« Nommer. Interpréter. Le sens commun de la question sociale », in D. FASSIN D. et E. FASSIN, *De la question sociale à la question raciale ?*, 2006, p.137). Pour lui, le déni traduit la répudiation d'une absence d'intégration qui atteste de la qualité du contrat social fondant l'identité nationale. Les Français de bonne volonté, eux-mêmes, ont du mal à parler de race au travail et des différences de traitement entre les personnes en fonction de l'origine. Quand on parle de discriminations, elles ne sont pas raciales. « Oui », rappelle D. FASSIN, « les êtres humains présentent des différences biologiques ; non, l'idée de race n'est d'aucune utilité pour catégoriser ces différences ; oui, la notion de race est utile pour rendre compte d'expériences vécues, d'injustices sociopolitiques et du racisme ».

Mais certaines discriminations renvoient à des difficultés objectives et non à des préjugés comme cette personne malvoyante qui aura des contraintes supplémentaires pour se rendre à son travail.

Certaines discriminations sont bien structurelles c'est-à-dire qu'elles sont enracinées dans les mœurs, longtemps après l'effacement de la discrimination dans les textes de loi. Ces discriminations s'exercent à double titre : dans des formes objectives (comme les procédures d'accès aux postes par exemple) et aussi dans des visions organisées du monde qui légitiment, largement inconsciemment, sous forme de

-
-

couples d'opposition, les rapports de définition ou de domination. Il en est ainsi des logiques de la vocation professionnelle quand « les éliminés s'éliminent » d'eux-mêmes du choix d'une profession, par exemple. Ajoutons que si les préjugés peuvent être combattus par la connaissance, la répétition de « *micro-inéquités* » est insidieuse car souvent inattaquable juridiquement. Comme le fait de perpétuer, tous les jours, de mauvaises blagues à un collègue réputé différent des autres par sa couleur de peau ou son orientation sexuelle supposée. Beaucoup de discriminations se nourrissent d'une sorte « d'impensé » de nos sociétés qui nous font concevoir comme « naturelles » des hiérarchies invisibles comme celle des religions acceptées ou celles liées à la domination masculine. Ceci nous rappelle que la recherche d'une *intention* n'est pas déterminante dans l'analyse des phénomènes discriminatoires.

-
-

LES DISCRIMINATIONS

| **L'entreprise**

-
-

Seule la loi permet de lutter contre les discriminations.

« Quand les hommes ne peuvent changer les choses, ils changent les mots » (J. JAURES)

Face aux discriminations, les droits ne sont pas et ne seront jamais à la hauteur du traitement équitable des individus. Autrement dit, un catalogue de décrets ou de lois ne suffit pas pour déterminer – et encore moins pour faire vivre – une égale considération des individus dans les entreprises et, plus largement, dans nos sociétés.

50 % des réclamations reçues par la HALDE depuis sa création en 2004 sont liées à l'emploi. Les discriminations constituent pourtant encore des réalités mal connues dans le monde du travail. Mêmes de bonne volonté et de parfaite bonne foi, certaines pratiques de recrutement ou de gestionnaires de carrières peuvent être discriminatoires. Les victimes hésitent à porter plainte, ne voulant pas attirer défavorablement sur elles l'attention de leur actuel ou futur employeur. L'effectif des inspecteurs du travail ayant pour mission le contrôle effectif des discriminations demeure faible (moins de 1400 sur le territoire français).

Certains phénomènes de discrimination sont difficiles à contrôler. Pour un poste de télé-conseiller en province, un candidat obèse possède trois fois moins de chances d'obtenir le poste qu'un individu de poids normal. A Paris, le candidat aurait quatre fois moins de chances. Plusieurs personnes peuvent souffrir d'un handicap sans que cette information ne figure dans la base de données du personnel. Des personnes souffrant d'un handicap peuvent ne pas souhaiter que leur employeur soit au courant de ce handicap de peur de représailles et d'absence d'avancement.

Depuis quelques années, un véritable arsenal juridique se met progressivement en place pour encadrer les politiques et les pratiques de gestion de la diversité en entreprise. Mentionnons, pour mémoire, le Code du travail et plus précisément son Article L1132-1 qui précise les motifs et les pratiques discriminatoires, le Traité d'Amsterdam (signé en 1997) et son article 13, qui ont déclenché pour les 15 pays de l'Union

-
-

LES DISCRIMINATIONS

européenne l'obligation de se doter de véritables politiques publiques de lutte contre les discriminations. Les institutions européennes ont compétence dans le domaine des droits de l'homme – domaine du seul ressort jusqu'alors des Etats membres. Une *visibilité* a été donnée à la sanction avec la directive (2000/43/CE) sur la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique et la directive (2000/78/CE) qui a créé un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Article L1132-1 du Code du travail

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

En 2001, le processus déclenché par les directives du Conseil de l'Union européenne a abouti, en France, au vote de la loi relative à la lutte contre les discriminations. La liste des motifs de discrimination a été élargie : aux discriminations raciales, religieuses, sexuelles, se sont ajoutées les discriminations fondées sur l'apparence physique, le patronyme, l'orientation sexuelle et l'âge. Il faut noter que les textes qui répriment la discrimination ont, au fil du temps, tendance à allonger la liste des cas d'interdiction, au-delà des critères antérieurement spécifiés : la situation de famille (entrée en 1975 dans le droit pénal), les

-
-

mœurs (1985), le handicap (1989), l'état de santé (1990), l'appartenance syndicale ou mutualiste (1993), l'orientation sexuelle, l'apparence physique, l'âge, le patronyme (2001), les caractéristiques génétiques (2002), l'état de grossesse (2006).

Globalement, la loi cherche à couvrir l'ensemble des étapes de la trajectoire professionnelle : aucune discrimination ne doit avoir lieu dans le recrutement, les sanctions, le licenciement, la rémunération, la formation, le reclassement...

Le fait de poser des limites *légal*es doit permettre précisément de pouvoir exprimer les différences, peut-être même que les individus s'expriment plus librement. Ainsi, quelque mois avant la création de la HALDE, la loi du 15 mars 2004 sur les signes religieux dans les écoles publiques a donné un coup d'arrêt à une éventuelle « course à la différence », comme autour du port du voile, et de défendre la laïcité. 1600 élèves arboraient des signes ostensibles d'appartenance religieuse en 2003 ; ils étaient 640 en 2004. A la fin du mois de juillet 2005, tous les recours juridiques déposés et jugés ont été rejetés. Au total, sur l'année 2004-2005, seuls 143 élèves ont quitté leur établissement, volontairement ou après une décision d'exclusion. On voit bien le rôle de la loi, déclaration sans équivoque qui est un soutien pour ceux qui ne désirent pas discriminer mais pourraient se sentir obligés de le faire à cause de la pression sociale et de préjugés non combattus dans leur contexte de travail ou de vie.

Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE)

Autorité administrative indépendante créée par la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004, la HALDE a pour mission de lutter contre les discriminations prohibées par la loi, d'informer et d'accompagner les victimes, d'identifier et de promouvoir les bonnes pratiques pour faire entrer dans les faits le principe d'égalité.

Toute personne qui s'estime victime et subit personnellement et directement un préjudice physique, moral ou matériel, peut saisir la HALDE directement ou par l'intermédiaire d'un député, d'un sénateur, d'un député européen ou d'une association dont la lutte contre les discriminations figure dans les statuts. Dans le cas où la discrimination est avérée, la HALDE peut organiser une médiation, saisir le procu-

- o
- o

LES DISCRIMINATIONS

reur de la République, proposer aux parties une amende transactionnelle... Elle peut intervenir devant le juge si la victime décide d'aller au tribunal et rendre publique une pratique discriminatoire. La HALDE favorise l'affichage d'un communiqué, la transmission des dossiers au Parquet et les plaintes auprès des autorités de police.

La HALDE est composée d'un collège de onze membres désignés par le président de la République, le Premier ministre, les présidents de l'Assemblée nationale et du Sénat, du Conseil Economique et Social, ainsi que par le vice-président du Conseil d'Etat et le premier président de la Cour de Cassation. Son Président est nommé par le président de la République. Avec 7788 réclamations en 2008, la HALDE a connu une croissance de 25% du nombre de réclamations par rapport à l'année 2007. Parmi les causes de discrimination invoquées, l'origine arrive en tête (30%), suivie du handicap (22%) et de l'état de santé. Dans un sondage CSA pour la HALDE en janvier 2008, 95 % des Français trouvent important de lutter contre les discriminations en entreprise. 8% (correspondant à 4 millions de personnes) estiment avoir été victimes de discrimination en 2007. 20% déclarent avoir été témoins de situations de discrimination et 63 % (correspondant à 30 millions de personnes) pensent pouvoir être un jour victimes de discrimination. Il y a en France beaucoup plus de victimes de discriminations que de vols ou de violences.

Les sondés estiment que le recours confidentiel (et anonyme) à sa direction est le meilleur moyen de lutter contre discriminations.

En inversant les charges de la preuve, la loi de 2001 loi a réorienté les plaintes relatives aux discriminations devant les tribunaux civils : si le salarié présente des éléments qui laissent supposer un cas de discrimination, il revient à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Actuellement, cet aménagement de la charge de preuve fait que l'entreprise est sous le regard de la presse et des avocats, de la société civile et de ses propres salariés. Mais cela veut dire aussi que c'est à l'entreprise de prouver qu'elle n'a pas discriminé, ce qui pose évidemment aujourd'hui, dans des termes nouveaux, le problème très actuel de la discrimination indirecte (qui revient, rappelons-le, à discriminer non intentionnellement comme l'illustre l'absence d'accessibilité des locaux pour des travailleurs handicapés, d'aménagement d'un vestiaire féminin, le choix d'horaires de travail ou de tenue de réunions à des heures établies sans considération des problèmes de garde d'enfants). Cela pose aussi la question de la *double responsabilité* civile et pénale à partir de faits de discrimination constatés en entreprise. Rappelons

-
-

que le recours civil, devant le Conseil des Prud'hommes, vise à réparer, par le versement de dommages et intérêts, le préjudice subi par la victime alors que le recours pénal, devant le Tribunal Correctionnel, vise principalement à sanctionner l'auteur d'une discrimination prohibée par la loi d'amendes et d'emprisonnement. La personne poursuivie bénéficie, lors d'un recours pénal, de la présomption d'innocence.

Rappelons également que les moyens d'établir la preuve de discrimination sont divers : des témoignages sur l'acte lui-même ou les propos tenus par leur auteur, un constat d'huissier, des éléments relevés lors d'un test de discrimination, des éléments matériels (enregistrement des salariés, note interne...), des constats faits par une autorité judiciaire...

La lutte contre les discriminations est bien d'abord une question d'application du droit. Mais le juste est à construire dans chacune des entreprises, il ne s'impose pas de l'extérieur. L'égalité ne peut avoir lieu qu'en des rapports entre des êtres humains qui s'expriment et revendiquent, et non entre des choses... quand bien même elles prendraient le visage sévère d'indicateurs dans les tableaux de bord du Directeur des Ressources Humaines.

-
-

LES DISCRIMINATIONS

Au-delà de « la peur du gendarme », on ne peut pas agir efficacement...

« Faites pour les autres ce que vous jugez que les autres doivent faire pour vous » (C. RENOUVIER, *Manuel républicain de l'homme et du citoyen*, (1848) 1996).

Pour les dirigeants, les responsables des ressources humaines et les partenaires sociaux des entreprises, la mise en œuvre des politiques de gestion de la diversité soulève un grand nombre de questions :

- Propose-t-on des formations à des personnes après 45 ans ? Les responsables hiérarchiques ont-ils bien géré l'intégration de tous les nouveaux collaborateurs dans l'entreprise ? Ont-ils conduit des actions de coaching aussi en faveur des femmes ou des personnes handicapées de leurs équipes ? Dans combien de réunions ont-ils évoqué le sujet de la diversité ? Dans l'organisation du temps de travail, quand les réunions se finissent tard ou commencent tôt, ont-ils pris en compte des critères d'égalité de traitement entre hommes et femmes ou entre seniors et plus jeunes ?
- Faut-il ou pas défendre, en entreprise, l'émergence de nouveaux droits culturels, pour des populations discriminées ou vulnérables, à côté de droits sociaux ou politiques applicables à tous ?
- 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 » ? Quid, par exemple, de l'acceptation de certains interdits alimentaires ou de l'aménagement des horaires ou des moments pour la pratique religieuse selon les croyances ou les origines des salariés ?

-
-

- Et sur le plan de la législation, quel est le niveau d'action pertinent (Constitution, loi, code du travail pour ce qui est des questions d'emploi par exemple, convention collective, instance de concertation internationale, règlement intérieur, accords locaux...) qui permettrait de fonder ou amplifier cette reconnaissance de la *différence culturelle* ?

En entreprise, ce qui ferait défaut, entend-on, seraient les « *bonnes pratiques* » en matière de gestion de la diversité. Afin d'établir des diagnostics visant à lutter contre les discriminations, les entreprises disposent pourtant d'un certain nombre d'outils. Avec l'aide d'experts extérieurs, une entreprise peut faire présenter le cadre réglementaire à l'ensemble de ses salariés, recenser un certain nombre de situations potentiellement discriminatoires. On pourra commencer par la formalisation des processus de recrutement et de gestion des compétences et ne pas forcément être « obnubilé » par le thème des origines en oubliant des motifs de discrimination moins « médiatiques » comme ceux liés à l'âge, au genre, à l'état de santé, à l'apparence physique, au lieu d'habitation ou à la situation matrimoniale.

Par une action volontaire en dehors des viviers habituels de recrutement, en attirant des candidatures inhabituelles que la routine écarte, par des offres de stages dédiés, par l'accès à l'alternance et à l'apprentissage, les dirigeants d'une entreprise peuvent introduire une personne différente dans un ensemble perçu à priori comme homogène. L'analyse des informations contenues dans les bases de données utilisée par le service des ressources humaines et/ou le secrétariat social (lieu de naissance, patronyme) suffira souvent à piloter une première politique. Un audit et une évaluation permanente des processus (rédaction des annonces, entretien et tests d'embauche, nature des fiches de candidature, d'évaluation de la performance, des compétences et des potentiels) permettra d'aller plus loin. .

Une étape supplémentaire peut être franchie avec la réalisation d'enquêtes internes spécifiques à la problématique de la diversité et de l'égalité au travers d'un questionnaire anonyme, diffusé à l'ensemble du personnel. Le questionnaire pourra être envoyé à un expert exté-

-
-

LES DISCRIMINATIONS

rieur et ne pas passer par l'employeur comme toute enquête de bien-être au travail.

Discriminations : entre critères objectifs et perceptions subjectives

Un exemple au sein du Groupe CASINO

Le Groupe Casino, au travers d'une enquête menée en 2005 par ISM-Corum, dans le cadre du projet européen « *Equal Lucidité* », associant les syndicats du groupe, avait ainsi cherché à « évaluer si certains phénomènes de discriminations liés à « l'origine » ou au sexe des personnes parmi ses salariés et à travers leurs situations professionnelles, se manifestaient au travers des statistiques » (ISM Corum : Projet Equal LUCIDITE (Lutte contre l'ignorance et les discriminations au travail et dans l'entreprise), *Résultat d'une recherche-action au sein du Groupe Casino*, juin 2005). Il s'est engagé dans une enquête patronymique de façon ponctuelle. L'analyse des bilans sociaux faisait uniquement apparaître les informations sur la nationalité et non sur l'origine ethnique des salariés. Il s'agissait de réaliser un diagnostic sur les discriminations liées à l'origine et au sexe, en étudiant systématiquement les dossiers du personnel. La CNIL a rappelé qu'il était obligatoire de détruire tout fichier après traitement des données ou d'archiver un temps dans des conditions de confidentialité. Les données doivent être directement collectées auprès des personnes concernées et avec leur consentement express. Selon la CNIL, l'anonymat des résultats doit être garanti. Les personnes doivent être informées de la finalité de l'étude, des conditions de sa réalisation et de leur droit de s'opposer au traitement de leurs données. « L'étude a révélé que les personnes d'origine réelle ou supposée extra-européenne seraient défavorisées dans l'accès à la première embauche et dans le maintien dans l'emploi. En revanche, s'il n'y a pas d'inégalités apparentes dans les progressions de carrière, elles se manifestent clairement entre les sexes. A ancienneté égale, les femmes seraient nettement défavorisées par rapport aux hommes » (IMS-Entreprendre pour la cité, *Vers l'entreprise inclusive*, 2008, p. 102).

« Ce sont les stéréotypes en vigueur dans les métiers de la grande distribution en général, ou encore le fonctionnement des réseaux de recrutement sur les bassins d'emploi locaux, qu'il faudra alors questionner » déclare un des dirigeants de cette entreprise. Cet exemple d'enquête invite bien sûr à distinguer *critères objectifs* de la réalité sociale et registre de *perceptions subjectives* des trajectoires identitaires.

- o
- o

Dans le cadre des entreprises, on peut repérer des discriminations indirectes à base ethnique par exemple en questionnant seulement sur la nationalité des personnes, des parents et des grands-parents, sur leurs différents lieux de résidence et prénoms et en enrichissant son action d'enquêtes de terrain, de témoignages... Il ne paraît pas utile d'ajouter d'autres dimensions d'enquêtes pour rendre compte des discriminations. Car dans leur fonctionnement réel, les entreprises ne sont pas le lieu d'une invisibilité statistique des phénomènes discriminatoires et du nombre d'emplois occupés par catégories de personnes. Ces statistiques figurent dans leurs bilans annuels. Ce qui est important en matière de gestion de la diversité ou de lutte contre les discriminations, c'est d'avoir le même curseur pour constater ou pas des évolutions pour telle ou telle personne d'une catégorie par rapport aux autres (une femme par rapport aux hommes de même catégorie ou même niveau de compétence par exemple).

Si les statistiques peuvent jouer le rôle d'aiguillon et éveiller un débat sur les inégalités, au sens large, au lieu de le fermer, les entreprises ont intérêt à s'appuyer sur des audits qualitatifs centrés sur la manière de vivre les process et ayant pour but de faire un état des lieux, par exemple, sur la situation des femmes, des seniors et des personnes handicapées (rapport de situation comparée et bilan social). IBM a lancé le réseau de femmes « Elles » dès 1999. Constitué de 250 femmes en France, il se réunit, en plus des téléconférences, au moins deux fois par an pour d'échanger entre collègues sur les questions propres aux femmes, leur place dans l'entreprise, leurs atouts, ce qu'elles peuvent améliorer pour se soutenir mutuellement. Michelin France a créé en novembre 2005 son réseau « Double mixte » avec 600 membres dans le but explicite de « faciliter les relations entre hommes et femmes ». Une autre approche directe des discriminations en entreprise pourra consister à mesurer la proportion de personnes ayant été victimes de discriminations au travers de questionnaires ou d'entretiens fondés sur le récit de leurs expériences. On liera cette action à une instance de recours, à une boîte e-mail accessible à tous sur l'intranet de l'entreprise... Un comité pourra être là pour trancher sur la nature des plaintes. Le signal est envoyé par la direction de l'entreprise pour dire que la lutte contre les discriminations et l'égalité des chances est un thème important. Toute approche des pratiques

-
-

LES DISCRIMINATIONS

effectives de discrimination (« practice testing ») ne peut faire l'économie d'études longitudinales et analyses de documents interne comme externes (sites internet, intranet, journaux internes, *folders* diffusés au public, offres d'emploi...).

En matière de gestion de la diversité, la peur du gendarme n'est pas bonne conseillère. Elle peut amener à agir dans un esprit de court terme quand l'affichage médiatique, le fait de rendre des comptes (à des parties prenantes de plus en plus inquiètes et insistantes) l'emportent trop souvent sur l'anticipation des actions et le « faire ». Tout porte à croire que les stratégies les plus performantes de gestion de la diversité en entreprise s'attachent, en effet, à sensibiliser l'ensemble du personnel, à former toutes les lignes managériales, à impliquer leurs dirigeants et même à lier évaluation des performances, exemplarité des pratiques et même rémunération. Les stratégies ayant uniquement pour objet le changement des individus (travail sur les stéréotypes et les préjugés) paraissent moins efficaces que celles qui fixent des objectifs et assignent des responsabilités adéquates à l'ensemble du système social fondé par l'entreprise pour les atteindre.

Handicap et « aménagements raisonnables »

La loi Handicap du 11 février 2005 renforce la lutte pour aider les personnes handicapées à trouver ou rester dans l'emploi. La législation ne modifie pas l'obligation des entreprises d'au moins 20 salariés d'employer 6% de travailleurs handicapés. Elle sanctionne plus fermement celles restant inactives. En 2010, leur contribution à l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées) sera sévèrement majorée : 1500 fois le SMIC horaire pour toute personne handicapée manquante afin d'atteindre le quota (objectif et déclaratif et donc fondé sur le volontariat) de 6%.

Aujourd'hui, on s'accorde pour dire que la moyenne d'emploi des personnes handicapées de toutes les entreprises du secteur privé comme du secteur public se situe à 4, 3% en prenant les commandes aux centres d'aide par le travail. Ce qui veut dire que de nombreuses organisations préfèrent payer plutôt que de remplir le critère de 6%.

La notion d'« aménagement raisonnable » entend que l'employeur doit prendre les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'avoir accès à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures impo-

- o
- o

sent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge peut être compensée par l'Etat.

Plusieurs types d'aménagements sont envisageables : matériels (accessibilité pour les fauteuils roulants), non matériels (accompagnement d'une personne aveugle, emploi d'une langue simplifiée pour les personnes ayant une déficience intellectuelle, horaires adaptés), collectifs (placement d'ascenseurs), individuels (poste de travail), organisationnels (recomposition des tâches, travail à domicile).

Label diversité

Lancé en septembre 2008 par l'ANDRH (Association nationale des DRH), le label Diversité est le témoignage de l'engagement des organismes en matière de prévention des discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité dans le cadre de la gestion des ressources humaines. Ce label est propriété de l'Etat et est géré par un comité interministériel composé de membres des ministères du Travail, de l'Emploi, de l'Immigration, de l'Intégration et de l'Identité nationale. Il s'adresse aux organismes pouvant attester de leur exemplarité en matière de diversité.

Il n'y a pas d'obligation légale à posséder ce label.

Le label est obtenu en témoignant des actions mises en place pour lutter contre les discriminations et favoriser la diversité dans six domaines : niveau d'engagement, sensibilisation-communication et formation, processus RH, implication des partenaires sociaux, relation avec les territoires d'implantation, évaluation des actions.

Un organisme certificateur (AFNOR) réalise un audit pour vérifier le dossier.

Le label, qui complète le label Egalité, est attribué ou non pour 3 ans. Et peut-être retiré au bout de trois ans (à mi-parcours un nouvel audit est réalisé).

Le label est une « compétition contre soi-même » (P. Bernard, Vice-président de l'ANDRH). Il est conçu comme un système d'évaluation construit dans une logique d'amélioration continue.

La « gestion de la diversité » en chiffres dans le secteur des entreprises (au 01/03/2009) :

11 institutions et entreprises ont prolongé la signature de la charte par un accord social d'entreprise sur trois ans.

7 labels diversité délivrés par l'Afnor Certification. Noms d'entreprises et ce qu'elles ont fait

3 principales chaires d'enseignement de la gestion de la diversité et du management interculturel à l'Université Paris-Dauphine, à l'ESSEC et à Polytechnique-HEC.

- o
- o

LES DISCRIMINATIONS

Le recours au CV anonyme est une solution adaptée.

« Mesurer le racisme ou la discrimination ne revient pas à mesurer le nombre de Noirs » (L. SCHWEITZER, *Les discriminations en France*, 2009, p. 168).

Quand elles recherchent un emploi, en général, seuls 10 à 15% des personnes qui envoient leur candidature sont convoquées pour un entretien. Mais ce « général » traduit en réalité des situations bien contrastées. A preuve, l'enquête publiée en mars 2007 par le Bureau international du travail (BIT) à partir de 4880 candidatures répondant à des offres d'emplois valablement testées à Lille, Lyon, Marseille, Nantes, Paris et Strasbourg. Dans près de quatre cas sur cinq, l'employeur français a préféré le candidat d'« *origine française* » au candidat d'« *origine noire africaine* » ; trois fois sur cinq face à un candidat d'« *origine maghrébine* »... « *Près des neuf dixièmes de la discrimination globale est enregistrée* », précise le BIT (« Les discriminations à raison de l'«origine» dans les embauches en France », Genève, mars 2007), « *avant même que les employeurs ne se soient donné la peine de recevoir les deux testeurs (candidats) en entrevue* ».

Le dispositif du « *cv anonyme* » a été évoqué à l'occasion du vote de la loi de programmation pour la cohésion sociale et de la loi créant la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité. Si le cv anonyme était mis en place, l'employeur devrait veiller à la mise en œuvre d'une procédure d'anonymisation reposant sur l'effacement, non seulement de l'identité du candidat à un emploi, mais également de son adresse, de son adresse électronique, de sa photographie, et de toute autre donnée permettant son identification. L'application concernerait, en toute logique tous les recrutements de l'entreprise (par annonces, par chasseurs de têtes...). Les cv, avant d'être présentés aux managers pour sélection, avant même d'être étudiés par les équipes de recrutement, sont donc rendus anonymes. L'état civil n'est plus mentionné, ainsi que les expériences dépassant dix ans pour les seniors. La seule information sur le candidat est le numéro de téléphone pour le contacter à un entretien.

La raison première du cv anonyme revient à reconnaître que le retrait de toute une série d'informations sans lien avec les compétences né-

-
-

cessaires pour un emploi est susceptible d'arriver à un processus dénué de « subjectivité » et de positionner les candidats sur un pied d'égalité.

Certains défenseurs du cv anonyme affirment que sa mise en place favorise la rencontre entre des « personnes ressources » en entreprise (recruteurs, managers, personnes clés...) et les candidats habituellement discriminées qui ne peuvent pas prouver leur valeur. « C'est en étant confrontés à ces populations que certains décideurs racistes verront que leurs préjugés ne tiennent pas », entend-on.

Selon les adversaires du cv anonyme, un obstacle serait que les bases de données des employeurs ne sont pas mûres. Un autre serait son coût lié au fait d'effacer un certain nombre de caractéristiques (le nom, l'adresse du candidat, la photo...) et de les faire réapparaître après l'entretien. Par ailleurs, le cv est loin d'être le seul outil de candidature pour donner aujourd'hui plus de chances de décrocher un poste. Si les employeurs connaissaient exactement la productivité supposée des candidats grâce au seul cv, ils n'auraient pas besoin de rechercher d'autres informations comme ils le font de plus en plus, par exemple, sur les sites de réseaux sociaux comme *Facebook* ou *LinkedIn*. Ou quand ils organisent des forums de recrutement dédiés (pour les seniors, les femmes candidates à l'expatriation...) ou encore des rendez-vous « à l'aveugle » dits techniques du « *job dating* » entre recruteurs et demandeurs d'emploi.

Plutôt que la seule anonymisation des cv et un recrutement ensuite basé uniquement sur des entretiens de cooptation, la solution passe peut-être par la diversification des outils et leur bonne maîtrise comme l'utilisation à bon escient de tests de personnalité ou de mises en situation professionnelle. « Là où il y a une démarche sincère et réfléchie sur les biais de perception lors du recrutement, là où les entreprises cherchent à casser certains stéréotypes, il n'y a pas besoin de cv anonymes » déclarait un responsable syndical dans un documentaire de 2007 consacré à la thématique de la diversité. Le débat autour de l'application du cv anonyme vaut aussi pour l'attention qu'il place sur l'établissement de relations causales entre perception et jugements. En

-
-

LES DISCRIMINATIONS

cela, l'anonymisation des cv participe plus du partage d'un état d'esprit que d'une action strictement réglementaire. Elle traduit une volonté de ne pas associer systématiquement une personne à une catégorie.

Délit de « faciès » ou « gueule » de l'emploi, la mise en place du cv anonyme vise à empêcher une « *discrimination négative* ». La discrimination n'est pas pour autant écartée. C'est une chose de soutenir qu'idéalement les gens ne devraient pas catégoriser en fonction de l'appartenance ethno- raciale supposée ou des origines mais supposer qu'ils ne le feront plus une fois passé le stade du recrutement relève d'une erreur de jugement.

Une fois l'équipe construite, une vigilance particulière devra donc être portée sur la gestion des rapports de travail. Sur ce point, les entreprises gagneraient à développer « une culture de l'intégration durable ». Sans cela, les outils comme le CV anonyme, peuvent avoir des effets pervers avec des profils recrutés certes, mais écartés après la période d'essai comme dans un tourniquet. Certains théoriciens de la gestion de la diversité parlent de « *portes pivotantes* » lorsque des personnes sont en position de pouvoir mais sont exposées à de telles difficultés d'intégration qu'elles partent rapidement de l'organisation qui les emploie, ce qui a pour effet pervers de confirmer publiquement qu'elles ne sont pas faites pour ces positions exposées et jugées exigeantes. On touche là à la dynamique discriminatoire, qui trouve son origine dans le jugement a priori de l'employeur sur les capacités productives d'un candidat, une dynamique qui peut être alimentée ensuite par certaines aptitudes réelles qui seront testées (problèmes d'expression, de structuration de la pensée...). Ces représentations négatives, leur pérennisation, se fondent souvent sur la difficulté ou le coût de la preuve, le caractère non chiffrable, « anecdotique » ou systémique du fait discriminatoire, le soupçon à l'égard des victimes... Les sujets finissent par se conformer aux attentes et ne pas investir dans leurs propres ressources. Les attitudes des victimes de discrimination vont avoir des répercussions sur leurs aptitudes, confirmer les représentations des employeurs comme elles peuvent encourager les stratégies d'évitement des victimes. Des réponses concrètes existent telles que la mise en place des dispositifs d'aide à la préparation des tests d'embauche, de procédures permettant de s'assurer lors des en-

-
-

trétiens d'embauche (par des tests, des jeux de rôle spécifiques...) que les personnes recrutées peuvent travailler dans des équipes diversifiées. La possibilité pour les candidats non retenus dans un processus de recrutement d'émettre un avis sur les biais éventuels perçus dans le recrutement apparaît comme une bonne mesure. Par ailleurs, de nombreuses approches et techniques existent aujourd'hui (tests, mises en situations, jeux de simulation, études de cas...) pour permettre aux entreprises de privilégier l'évaluation factuelle des habiletés cognitives, physiques ou relationnelles des candidats, par delà les critères potentiellement discriminatoires que constituent le sexe, l'origine, les qualifications scolaires... Il n'est d'ailleurs pas toujours certain qu'un « recrutement collégial » réduise ou écarte les discriminations.

Si le plus important est bien d'« aller chercher » des compétences là où l'on ne va pas habituellement (dans des écoles, des universités, des associations que l'on n'arpente jamais), il est impossible de cacher son identité lors de l'entretien d'embauche, qui risque d'avoir lieu pour rien, et qui, par voie de conséquence, peut constituer ensuite une blessure forte pour le candidat rejeté, et probablement même, renforcer le sentiment d'être victime de discrimination. Est-il alors plus préjudiciable d'être rejeté à cause d'un entretien en face à face ou sur un tri de cv dont on peut supposer le caractère aléatoire, rapide, non raisonné ?

Certaines associations comme APC Recrutement ou Mozaïk RH proposent, a contrario du cv anonyme, des cv audiovisuels où l'on peut directement apprécier à l'écran, en chair et en os, le visage du candidat et ses motivations. On peut ensuite décider ou non de le rencontrer en connaissance de cause. L'idée est de cesser de s'autocensurer en tentant sa chance et décrocher un premier entretien. Faut-il tout cacher ou tout montrer face à la force des préjugés ? Avez-vous bien vu que je suis « noir » ? Que gagne-t-on à surévaluer un critère ethnique par exemple ? Que gagne-t-on à mettre tous les critères (apparence physique, âge ou profession...) sur le même plan de l'anonymisation ? Quelles caractéristiques doit-on cacher pour être accepté d'un milieu que l'on connaît mal et que l'on croit avoir choisi ?

-
-

LES DISCRIMINATIONS

En réalité, ces questions autour du cv anonyme montrent que tant qu'un individu n'accepte pas son identité, n'en fait pas une force, ne l'intègre pas dans son devenir, il risque d'être tôt ou tard anéanti par sa propre différence. Commencer à changer pour s'adapter ou apprendre en dehors de sa culture d'origine passe nécessairement par le fait de se reconnaître soi-même et d'accepter ce que l'on est. Chacun habite son corps et « bataille » avec son apparence, notamment à notre époque dans laquelle « le look », l'apparence physique ont de l'importance selon les « cultures » que l'on fréquente. L'intelligence de soi passe par notre corps et l'exposition que nous en faisons, en lien avec les normes culturelles. C'est au regard des critères correspondant à ces normes que nous souffrons de la comparaison de ce que sont et ont les autres ; notamment lorsque nous considérons que nous en sommes aussi dignes. Une des souffrances humaines souvent avivée par l'expérience du travail s'affirme lorsque l'individu est constamment dans cette logique comparative que risquent peut-être d'étouffer ou au contraire d'accentuer, selon les entreprises, selon les pays et la qualité des pratiques mises en œuvre, les politiques de gestion de la diversité.

Les polémiques engagées autour de l'utilisation du cv anonyme pose la question du stigmatisme que l'on retourne (« *black is beautiful!* »), que l'on veut rendre invisible (« des Français comme les autres ») ou simplement moins visible. On peut se demander si l'anonymisation des cv ne va pas dans le sens d'une certaine « honte de soi ». Il ne faut surtout pas que tu ressembles à ce que tu es, que tu te présentes tel que tu es ! L'intégration après le temps du recrutement nous rappelle vite que certains publics en entreprise ne sauraient être acceptés pour ce que l'on croit qu'ils sont.

Certains défenseurs du cv anonyme avancent qu'il est peut-être moins pénible de penser que les autres vous rejettent non pour votre couleur de peau mais qu'ils le font pour les préjugés qui s'y rattachent. La dévalorisation peut alors rester comme « extérieure » et non constitutive de soi. Cette douleur, beaucoup d'immigrés des générations précédentes ont préféré se l'épargner en renonçant à la nationalité française, reportant sur leurs enfants les espoirs de l'intégration. Or, c'est

◦
◦

bien précisément les jeunes de cette génération qui font l'expérience des discriminations raciales alors qu'ils sont « blanchis » !

Dans certains cas, l'application du cv anonyme pourrait justifier l'absence d'autres mesures plus ambitieuses de lutte contre les discriminations. Plutôt que de ne pas faire connaître au décideur l'appartenance de groupe du candidat, on pensera à dispenser à ces décideurs une formation leur permettant de prendre conscience de ce que leur jugement peut être influencé par des biais, aussi sincères que soient leur attachement à l'équité. On les incitera à créer une culture d'organisation qui donne un droit à une « deuxième impression ». On produira des critères d'évaluation explicites au moins une fois par an. On procédera à un suivi des décisions de manière à pouvoir détecter un infléchissement statistique inquiétant (comme, par exemple, une baisse de la représentation féminine dans les sphères d'encadrement ou dans certains métiers) et le traiter au mieux.

Le cv universel ?

L'idée d'un cv universel est née de la multiplication des formulaires de candidature en ligne dans les grandes entreprises et du souhait des équipes en charge de la gestion des ressources humaines de proposer un format unique. Postuler en ligne prend 15 à 30 minutes pour un candidat. Le cv universel est composé des rubriques les plus couramment proposées par les entreprises d'un même réseau. Chaque société continue à faire remplir son formulaire en ligne, mais en cas de refus, propose au candidat recalé le cv universel, consultable par les autres entreprises avec l'accord du candidat. Une base de données interentreprises se complète ainsi et forme un « vivier » de candidatures qui permet par exemple aux salariés en poste désireux de changer d'entreprise de déposer une candidature en toute confidentialité. Calqué sur le modèle standard du CV européen (Europass), le CV universel est renseigné une seule fois et le candidat pourra ensuite facilement l'envoyer aux entreprises de son choix, adhérentes à ce nouveau système. Ce qui est le cas, pour l'instant, des 140 cabinets de Syntec Conseil en recrutement et de quelques grands groupes internationaux.

- o
- o

LES DISCRIMINATIONS

La diversité améliore la performance des équipes.

*« C'est l'interdépendance de tous au sein de la coopération sociale qui est à la base de la création de richesses et non la simple addition de talents individuels » (J. RAWLS, *A Theory of Justice*, 1971).*

Dans les années 1960, G. BECKER, économiste, a été un des premiers à proposer une « approche rationnelle » en soulignant le bénéfice économique de la diversité des compétences du personnel. La police recrute des personnes aveugles pour son service d'écoute téléphonique, car ces personnes auraient des capacités d'écoute plus développées que celles des « voyants ». Une société informatique recrute des personnes handicapées pour progresser dans le développement de produits adaptés à différentes formes de handicap. Afin de maximiser l'utilité de la diversité, les employeurs vont comparer les avantages financiers d'embaucher des femmes, par exemple, qui sont généralement sous-payées, avec les « contraintes » qui en découlent.

Parmi les premières raisons qui motivent les dirigeants d'entreprise à développer des politiques de gestion de la diversité (à travers, par exemple, la valorisation de tous les âges, une égalité entre hommes et femmes, une juste représentation de minorités dites sensibles...) sont généralement avancées la justice sociale, l'intérêt général et plus largement des enjeux de « business » qui profiteraient mieux de la composition diversifiée et multiculturelle des équipes.

Ainsi légitimé et encouragé par des consultants, des associations, des académiques au risque du *mimétisme* (c'est-à-dire du modelage sur des pratiques d'entreprises supposées être des « modèles »), le management de la diversité, sans bien souvent le définir avec précision, favoriserait systématiquement la créativité, améliorerait la performance des entreprises mais également leur bonne réputation, et par conséquent le niveau de confiance que leur accordent le personnel et les clients. Pour les entreprises (des secteurs du transport, des travaux publics...) appelées à renégocier régulièrement leurs contrats avec des conseils régionaux ou tous autres partenaires qui subventionnent ou

-
-

financent leur activité, la gestion de la diversité constituerait un atout de taille. Elle supposerait l'embauche de jeunes de quartiers sensibles ou généralement plus éloignés des bassins d'emploi.

Autant d'éléments qui amèneraient théoriquement les entreprises à élargir progressivement leurs pratiques de gestion de la diversité aux conditions d'hygiène et de sécurité dans leurs filiales internationales, voire chez leurs sous-traitants de pays moins développés, aux modes de rétribution, de couverture sociale et de retraite du personnel local, à la lutte contre le travail des enfants, à la prise en compte de la diversité des cultures locales, qu'elles soient régionales ou religieuses, ethniques ou claniques...

Ce management de la diversité permettrait également, aux yeux des sphères dirigeantes, d'accroître la fidélité des consommateurs (de constituer un marché captif ou de diminuer la fluidité de la demande), d'accroître la productivité par une plus grande implication des salariés, la sélection des meilleurs et plus « loyaux » travailleurs (du fait d'une plus grande attractivité de l'entreprise sur le marché de l'emploi). L'image de marque de l'entreprise et de ses produits ainsi renforcée déboucherait sur une hausse du chiffre d'affaires. A l'effet de volume lié à la plus grande attractivité de l'offre s'ajouterait l'effet de valeur, lié à un consentement des consommateurs à surpayer l'offre commerciale. Ainsi, la pérennité de l'entreprise serait liée à son « efficience sociale » sans que l'on sache bien sur quels travaux scientifiques fonder ces affirmations pourtant aujourd'hui largement médiatisées.

Une étude récente menée aux Etats-Unis met en avant cinq raisons principales pour promouvoir la gestion de la diversité dans les entreprises: une meilleure utilisation des *talents*, une compréhension accrue du marché, un meilleur exercice du *leadership*, une créativité et une plus grande qualité des équipes diversifiées à résoudre les problèmes. Si le lien entre la diversité et la valeur actionnariale est souvent passé sous silence, ces études s'accordent sur le fait que les entreprises ont intérêt à répondre aux attentes sociales avant que celles-ci ne dégènerent en crises, ou ne prennent forme de loi (P. ROBERT-DEMONTROND, A. JOYEAU et D. THIEL, « La diversité comme champ de controverses : socio-anthropologie du jugement des acteurs sur l'encastrement économique d'une mesure éthique », 2007).

-
-

LES DISCRIMINATIONS

Selon d'autres recherches, en permettant de construire des équipes composées d'individus aux profils différents, la diversité sociodémographique favorise l'émergence et la promotion d'idées neuves. L'échange (fluidifié) d'expériences et les effets d'apprentissage mutuel permettent la diminution des coûts d'exploitation liée à un faible roulement du personnel et une baisse des coûts de recrutement. En favorisant la créativité et l'innovation, la diversité du personnel permet de mettre au point des produits ou services mieux adaptés au marché. On pourra alors distinguer les effets *cognitifs* de la diversité (créativité, temps de prise de décision...), les effets *affectifs* (sentiment d'appartenance, qualité de communication...) et les effets *symboliques* (meilleure image publique, élargissement de la clientèle...). Au total, la diversité permettrait d'éviter de perdre de l'image, de l'avance (en matière de recherche et d'innovation) et de l'argent bien sûr !

Ce constat mécanique ne va pas de soi car la diversité, ethnoculturelle notamment, peut inhiber la coopération interindividuelle, engendrer des tensions et conflits intra-organisationnels, poser des problèmes de confiance mutuelle, et en conséquence, nuire à la création de valeur collective. Le bénéfice des politiques de gestion de la diversité est tout au plus *indirect* et engendre de lourds coûts d'ajustement quand il faut remettre en cause sa manière de recruter pour échapper, par exemple, à la culture du diplôme, chercher des profils inhabituels, évaluer différemment les performances, répondre à des problèmes nouveaux de pratiques religieuses au travail, de gestion des temps de travail...

En matière de gestion de la diversité, l'établissement de résultats scientifiques stables soulève aujourd'hui de sérieux problèmes du fait du caractère *multifactoriel* du lien entre performance et composition du personnel. Trois éléments majeurs rendent, en effet, difficiles la comparaison et l'exploitation rigoureuses des différents résultats disponibles :

- L'hétérogénéité des données empiriques (type de diversité étudié, contexte micro- et macro-économique des études effectuées, contexte socioculturel et sociopolitique des terrains

- o
- o

d'enquête, etc.) pour décrire les processus à l'œuvre et non les seuls étapes de ces processus,

- L'hétérogénéité aussi des méthodes de recueil, de traitement et d'interprétation des données rassemblées qui n'écartent pas nécessairement les « biais culturels »,

- La tentation de confondre l'ensemble des facteurs qui concourent à une plus grande diversité du personnel et un seul de ses facteurs (le taux de féminisation dans les postes d'encadrement, par exemple). Les variables causales étant peu isolables (comme cela peut se faire dans les laboratoires de recherche expérimentale), leurs effets respectifs ne peuvent être aisément repérés et l'on cède à la généralisation hâtive.

Compte tenu du trop faible nombre de recherches dont les résultats sont comparables, il apparaît encore hasardeux d'affirmer une causalité directe entre diversité et performance économique des entreprises. L'actualité économique ne cesse de montrer la complexité et l'imbrication des facteurs qui concourent à cette performance (marché, bourse, management, situation politique du secteur concerné...). On ne sait pas si la présence de ce que l'on suppose être la cause (la diversité des équipes) est une condition suffisante à la production de l'effet (un différentiel positif de performances économiques) ; si elle est vraiment le facteur causal ou un simple facteur dérivé ; si d'autres causes pourraient donner le même effet, dans quelles conditions précises, etc. Est-ce, par exemple, la même chose de parler de féminisation du management, de valeurs féminines ou de styles de management féminins ? Est-ce la variable du genre ou celle de l'âge, ou les deux liées, qui feraient, par exemple que les femmes et les hommes seraient censés se comporter différemment notamment face au risque, à la compétition et au partage des décisions avant d'agir ?

Ce n'est très probablement pas la diversité dans sa définition *objective* (la diversité du personnel dans sa composition) qui impacte la performance économique, mais les protocoles de management qui lui sont liés et qui touchent plus largement au système managérial de

-
-

LES DISCRIMINATIONS

l'organisation. On aborde alors la diversité dans une visée *intersubjective*, celle du vécu des personnes qui travaillent et dans ce qu'il affecte les processus sociaux de discrimination à l'œuvre. Ce qui conduit à souligner le poids fort des représentations sociales inconscientes. Prenons le cas d'un employeur qui, pour diverses raisons liées à son éducation et son histoire personnelle, a une mauvaise perception des performances des femmes au travail par rapport aux hommes, et qui aurait tendance à ne pas leur proposer un emploi bien adapté à leurs compétences. Les femmes employées dans son entreprise seront automatiquement démotivées, une fois conscientes que leurs efforts ne seront ni reconnus ni récompensés à la même hauteur que leurs homologues masculins. Au final, un cercle vicieux va se traduire par le fait que d'autres entrepreneurs partageant avec le premier des préjugés négatifs à l'égard des femmes vont aussi refuser de les embaucher ou leur offrir néanmoins des salaires plus faibles. La présence de quelques entrepreneurs ayant des préjugés contre les femmes suffit donc à faire apparaître de manière sournoise des différences de salaires entre sexes à l'intérieur d'un bassin d'emploi voire d'un secteur d'activité dont les dirigeants ou les DRH échangent des pratiques et discutent des critères d'embauche et de rémunération.

Ce cas, plus ou moins fictif, illustre le nécessaire engagement de chacun en entreprise à combattre les préjugés pour éviter leurs conséquences négatives pour les salariés discriminés mais aussi pour les entreprises elles-mêmes, qui se privent ainsi souvent de leurs apports spécifiques. Toutefois, tirer partie des différences entre personnes représentant des cultures ou des communautés différentes ne va pas de soi. Ni la législation, ni la motivation des entrepreneurs et des partenaires sociaux ne suffisent. Si ces deux éléments sont indispensables, encore faut-il que le management valorise les relations d'échange et de coopération entre salariés différents de par leurs âges, leurs genres, leurs cultures...

-
-

Il faut être formé à lutter contre les discriminations

« Une fois créées les conditions d'un "voir-ça" (la discrimination) reste à en faire un "ça-voir" » (J. VITEAU, « Comment formation et discrimination se rencontrent-elles ? », *Actualité de la formation permanente*, janvier-février 2005, p.22).

Quand des hôpitaux ou des écoles sensibilisent leurs médecins, leurs infirmières, leurs professeurs, leurs personnels d'accueil à faire face à une diversité croissante de leurs usagers ou de leurs élèves, c'est le signe que ces institutions admettent que former revient souvent à dire que la discrimination existe. Une discrimination apparaît. Nous ne sommes pas toujours responsables de son apparition mais nous pouvons l'être de son « *laisser-paraitre* » et de sa *généralisation*. Il n'est pas nécessaire, dit-on, d'avoir été victime d'un mal pour vouloir le combattre. Former à la connaissance d'un processus discriminatoire revient d'abord à faire vivre une occasion de voir *autrement*. Cela consiste à essayer de comprendre comment se construit ce sentiment négatif qui génère le rejet de l'autre, en cernant comment se cristallisent les raisons et les argumentaires qui justifient ce choix. On sait que le savoir sur la discrimination ne se transmet que peu. Il se construit. Certaines discriminations sont structurelles, enracinées dans les mœurs, longtemps après l'effacement de la discrimination dans les textes de loi (E. DESCHAVANNE, « La discrimination positive face à l'idéal républicain : définition, typologie, historique, arguments », *Pour une société de la nouvelle chance*, 2005). L'objectif est de cesser de considérer les mécanismes d'exclusion comme naturels alors que ceux-ci plongent leurs racines dans les profondeurs des consciences.

Dans la lutte contre les discriminations, les compétences à acquérir sont d'abord de nature juridique. Trois critères fondent généralement le principe d'une discrimination : l'existence d'un groupe ou d'une personne en situation défavorable, une différence de traitement et l'absence de justification de cette différence. Il faut connaître la portée des textes de lois. Identifier la dimension délictueuse de la discrimination puis faire naître et partager avec les autres une norme d'action nouvelle. Comprendre comment les stéréotypes, par leur récurrence, finissent par acquérir un pouvoir définitif d'explication des troubles et des

-
-

LES DISCRIMINATIONS

difficultés à coopérer. Savoir aussi quelle est la part des conventions inutiles (préjugés, stéréotypes...) dans nos critères d'évaluation par rapport à une mesure réelle de la performance ? Si la conduite de l'autre diffère de la mienne, et que je n'en suis pas conscient, c'est-à-dire que je suis incapable de verbaliser cette différence, j'ai toute chance de réagir de manière émotionnelle. J'ai donc besoin d'en prendre conscience en me formant.

Les politiques de gestion de la diversité réclament un éclairage des normes conscientes et inconscientes et conditionnent de rappeler à chacune des personnes formées ce qui est « différent » en lui et possède, en germe, des caractéristiques susceptibles de déclencher chez les autres, des mécanismes de discrimination ou de valorisation des différences. Faire des catégories n'est pas en soi bon ni mauvais, c'est un procédé universel. Lorsque ces regroupements sont utilisés pour asseoir des jugements, on se doit d'éduquer à l'imprévu.

Un exemple est donné par la formation des dirigeants aux bonnes pratiques de recrutement dans une firme pharmaceutique. On prépare aux techniques d'entretien basées sur des questions liées aux compétences. Le but est de savoir évaluer en profondeur les expériences passées d'un candidat. Pôle Emploi a créé en 1995 une méthode de recrutement fondée sur des exercices de simulation recréant par analogie les habiletés nécessaires pour exercer un métier. Des postes de travail sont recréés et validés par les salariés de l'entreprise. Un entretien se déroule en cas de simulation réussie. Depuis 1995, plus de 50 000 personnes ont été embauchées par simulation. Un autre exemple est illustré par la sensibilisation sur le handicap avec une grande entreprise du secteur de l'énergie. On souhaite mieux identifier et comprendre les préjugés dont sont victimes les personnes handicapées dans le milieu professionnel. La sensibilisation est menée avec le concours d'une troupe de théâtre qui joue de courtes scénettes et oppose, par exemple, les clichés sur la personne en fauteuil et sur la personne diabétique, souvent oubliée quand on traite des discriminations.

Dans une première étape, former à la lutte contre les discriminations, c'est d'abord donner la possibilité de nommer chez celui qui suit la

-
-

formation, et avec lui, ce que l'organisation qui l'emploie ou la société ne nomme pas. Comme la domination masculine qui se propage et se perpétue, comme dans le choix des horaires de réunion de travail par exemple, sans que personne ne le veuille « vraiment ». Nous touchons là à l'effet « dérangeant », mais nécessaire, des formations à la diversité, dont le but est d'aider à pointer un sentiment d'infériorité intériorisé par les « minoritaires », les « dominés » ou les « laisser pour compte à l'occasion d'une promotion » (les personnes handicapées, les femmes, les homosexuels, les personnes issues de quartiers sensibles, de « minorités visibles »...).

Savoir *prouver* une discrimination est une deuxième étape qui précède la volonté de clarifier et faire clarifier les principes d'action, de justice pourrait-on dire sur lesquels s'appuient les personnes lorsqu'elles font des justifications et prennent des décisions. C'est la troisième étape. Lutter contre les discriminations amène donc à penser la complexité de toute organisation.

Il faut savoir vivre dans la multiplicité des systèmes de signes, et être capable de passer d'un système de référence à un autre, prendre l'habitude du déchiffrement permanent, de l'utilisation simultanée de plusieurs codes. La culture, la trajectoire sociale, l'origine, d'un individu fixent un cadre. Elles n'annihilent pas son autonomie, sa personnalité ou ses préférences profondes en matière de relations de travail et de projet professionnel. Lutter contre les discriminations revient souvent à cesser de rapporter toutes les explications du social à des rapports de force, à des intérêts égoïstes où chacun se méfie de l'autre et campe sur son quant-à-soi. Cela revient à faire émerger une capacité à faire des rapprochements et à reconnaître des équivalences. Cette capacité permet d'entendre les revendications des partenaires de travail, de contenir éventuellement leurs disputes dans les limites d'une justice cohérente avec la nature de la situation.

Fonder les conditions d'un management plus respectueux des différences revient à analyser des situations de travail complexes, comportant des êtres enracinés dans plusieurs mondes, dans lesquelles les différends sont écartés par des compromis évitant de recourir systéma-

-
-

LES DISCRIMINATIONS

tiquement à la preuve ou au blâme (comme ce peut être le cas de certaines actions liées aux politiques de gestion de diversité).

Les bonnes formations ne se font pas toujours en « salle de classe » On citera les excellents modules de *e-learning* de la HALDE avec le concours de personnages animés et des quiz qui permettent de tester ses connaissances sur la rédaction d'offre d'emploi, le bon choix de canaux de diffusion, le déroulement de carrière...

On doit également savoir repérer les processus d'apprentissage là où ils se déclarent. Quand une personne non-voyante arrive dans un nouveau service et prend son poste, on observe souvent une mobilisation de l'entourage immédiat qui apportera les fax, réalisera les photocopies, cherchera des adresses pour aider la personne handicapée... En retour, la personne non-voyante, qui aura tendance à se « sur-impliquer » au travail, trouvera d'autres chemins pour arriver à une solution ignorée de ses collègues et apportera à tous. Au-delà de la peur, du rejet ou de la surprotection, parfois des trois phénomènes en même temps, l'implication du management sur des « petites » choses très concrètes crédibilise le programme de ces formations. L'important est de savoir ce que l'on peut réaliser ici et maintenant comme avec les seniors dont l'avancement en âge correspondrait à un moment de la vie où l'on ne peut plus devenir autre chose qu'en référence à ce que l'on a été.

S'ouvrir aux autres lors d'une formation, plutôt qu'à l'évidence du désir et de la clôture de l'égo, n'est pas aisé, et nullement automatique. Chacun naît libre de se libérer de ses évidences, de ses préjugés. Cela prend du temps alors que nous vivons souvent, en entreprise, dans le culte du temps présent. Les romans longs, lents, les œuvres difficiles nous rappellent qu'il faut du travail pour accéder à une vérité supérieure. En cela les formations qui permettent de lutter vraiment contre les discriminations auraient sans doute plus d'affinité avec la palabre à l'africaine qu'avec les règles de la dissertation, en ce sens que pour se déployer, elles doivent respecter plusieurs temps et admettre des retours en arrière, des explications liées davantage aux relations entre les gens, aux phénomènes de catégorisation qu'à des mo-

-
-

dèles tout faits (P. CASTELLA, *La différence en plus*, 2005, p. 33). Elles ne sanctifient pas le caractère formaliste de l'interprétation juridique, ni l'examen statique des situations analysées du point de vue du résultat mais préfèrent, humblement, les processus y menant.

Au final, le paradoxe de tout travail de formation revient à accepter l'autre comme il est et lui offrir la possibilité de devenir autre que nous et différent de ce qu'il est.

-
-

LES DISCRIMINATIONS

Egalité des droits, égalité des chances et « égale dignité ».

Nous voilà arrivés au terme de l'étude d'un terme courant de la vie publique, la discrimination, qui appartient aussi au vocabulaire scientifique.

La France est traditionnellement terre d'assimilation mais son modèle semble en panne. Faut-il continuer de privilégier une fiction en ignorant le réel ? Un des apports majeurs des travaux sur les discriminations est bien de montrer que des personnes peuvent être involontairement le jouet du fonctionnement d'un système de règles ou de conventions en apparence neutres mais dont les modalités d'action aboutissent à défavoriser toujours les mêmes en raison de leurs appartenances ou de leurs apparences. Certaines populations vivraient, en France, un double préjudice : déclassées par l'économie et discriminées du fait de leur couleur de peau, de leur sexe, de leur âge, de leur orientation sexuelle, de leurs apparences ou de leurs quartiers d'habitation. « Dans les cités », constate K. AMELLAL (*Discriminez-moi ! Enquête sur nos inégalités*, 2005, p. 246), « j'en suis convaincu, une grande partie de la délinquance est due de plus en plus, non pas aux inégalités socio-économiques, mais aux inégalités symboliques. C'est-à-dire l'écart qu'il y a entre d'une part la manière dont un « jeune des cités » est perçu par la société, et d'autre part la manière dont un jeune Français « de souche » est perçu par les jeunes des cités, surtout ceux issus de l'immigration ».

L'existence de discriminations (ou la conviction qu'elles existent) rendrait rationnel, en quelque sorte, de la part des populations discriminées, un faible investissement dans l'acquisition d'un carnet d'adresse, des bons contacts et des recommandations nécessaires à la réussite professionnelle. A quoi bon investir en temps ou en argent si cet effort n'a que peu de chance d'être récompensé dans le futur ? Les discriminations, en cela, rendraient plus difficile l'acquisition d'un *capital social*.

En somme, les jeunes issus des « minorités visibles » souffriraient autant du racisme de leurs employeurs que de la faiblesse de leurs

-
-

réseaux de connaissances (T. PETERSEN, I. SAPORTA, M. D. SEIDEL, "Offering a job : meritocracy and social networks", *American Journal of Sociology*, 2000). Ceux qui étudient sont souvent moqués, leur exclusion renforçant, en retour, leur « besoin communautaire ».

L'exigence d'égalité, d'égalité des droits mais aussi d'égalité des chances, est constitutive de notre société et de la République. Cette exigence est « fragile ». Plus l'égalité se développe dans le sens d'une prise en compte de la diversité, plus les individus se rattachent à différents groupes sociaux, multipliant les identités latentes, potentielles, de repli face à leur condition matérielle, plus il devient nécessaire d'en rappeler les « règles du jeu ». Et jamais les manifestations et les causes des discriminations ne se réduisent à une définition unique.

Trois demandes d'égalité existent en France aujourd'hui face aux discriminations. Une demande d'égalité des *droits* qui permet aux individus de ne pas être régis par des statuts sociaux qui leur seraient spécifiques. Une demande d'*égalité des chances* qui concerne la distribution et la redistribution de biens pour compenser des inégalités de départ. Et une demande d'une *égale dignité* qui en appelle à accepter les gens pour ce qu'ils sont et veulent devenir et non en vertu d'une conformité qui cherche à les formater, et *in fine* à et les déformer.

Les institutions existent pour créer ce qui rapproche et non pour souligner les divisions, nier une utilité sociale ou amplifier les écarts entre des acteurs de plus en plus diversifiés (autorités étatiques, associations, entreprises, services publics, partenaires sociaux...). Le problème est d'intégrer une diversité des individus à défaut d'une diversité de groupes à une société qui reste, dans ses rapports sociaux d'ensemble, foncièrement injuste.

Martin Luther KING rêvait du moment où la couleur de peau d'une personne ne signifierait pas plus que la couleur de ses yeux. J. COSTA-LACROUX s'étonne que « l'on demande à des étrangers de faire sans cesse leurs preuves » et, dans le même temps, que l'on ne « leur enseigne pas les codes sociaux et culturels ? » (« L'intégration « à la française » : une philosophie à l'épreuve des réalités », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 2006, p. 106). Ils sont voués à

-
-

LES DISCRIMINATIONS

rester étrangers. Et l'étranger est un homme que les autres tiennent pour étrangers. Songe-t-on d'ailleurs à qualifier d'immigré un Américain à Paris ? Il y a des étrangers identifiés par leur nationalité et leur « carte de visite » personnelle et ceux réduits à l'évocation du mouvement migratoire qui conduit les « pauvres vers les sociétés développées ».

On ne change pas forcément les croyances des gens avec des statistiques dites ethniques mais on leur offre des portes manteaux pour s'identifier, pour « s'originer »... Etre affecté, affilié de force à une communauté, à un groupe dont les représentants s'arrogent le droit de parler en votre nom est un danger. Nous ne devons ni nous contenter de classer sans voir large l'éventail des moyens de lutte, ni nous inscrire dans une logique de procès systématique d'opresseurs vite désignés....

Une approche littérale du principe d'égalité veut que pour éviter les différences de traitement, on indifférencie les publics en faisant disparaître les caractéristiques supposées stigmatisées. Elle conduit à l'échec. Une autre approche possible consisterait à mettre en œuvre une stratégie volontaire et systématique d'égalité par la représentation de groupes cibles avec quotas. Elle conduit aussi à l'échec. En France, hormis pour les personnes handicapées et les femmes, toute politique de quotas demeure interdite. Où ferait-on remonter la « souche » des Français de souche ? Une autre approche, celle de la diversité, veut rendre « visible » dans tous les secteurs de la vie sociale afin de banaliser l'écart à la norme et en espérant un cercle vertueux qui toucherait les normes de représentation. Au contraire de l'égalité, la « diversité » n'ouvre aucun droit car elle ne constitue pas et ne constituera pas un concept juridique définissant des droits précis et « sanctionnables ».

Lutter contre les discriminations, ce n'est pas seulement œuvrer pour que les individus coupables soient identifiés plus nettement. Ce n'est pas seulement s'arrêter à l'instauration de formes de concurrence non faussée entre les individus.

Ce qui est questionné aujourd'hui fortement, et qui fonde la crise sociale que nous traversons, c'est davantage la possibilité de changer de

-
-

classe sociale suivant son mérite que de revendiquer une identité culturelle. Jusqu'à quand ? C'est la dynamique de la structure socio-économique de notre économie dans le respect des lois de la République qui est en panne, bien plus que sa capacité à respecter des droits culturels pour lutter contre les discriminations.

-
-

LES DISCRIMINATIONS

Pour aller plus loin :

Pour une vue générale et historique des discriminations en France, on lira avec intérêt :

Sur la laïcité et les limites d'un modèle républicain classique, Bernard STASI, Rapport au président de la République remis le 11 décembre 2003. Commission de réflexion sur l'application du principe de laïcité dans la République ; Conseil d'Etat, *Sur le principe d'égalité*, La Documentation française, coll. « Etudes et documents », n° 48, Paris, 1997 ; Véronique de RUDDER, Christian POIRET et François VOURC'H, *L'inégalité raciste : l'universalité républicaine à l'épreuve*, Paris, PUF, 2002 ; Gwénaële CALVES, *La discrimination positive*, PUF, 2004 ; Rapport VEIL remis au Président de la République, Comité de réflexion sur le Préambule de la Constitution, Décembre 2008.

Sur le rapport entre justice, liberté et égalité, on s'enrichira de John RAWLS, *Théorie de la justice*, Paris, Le Seuil, 1987 ; Amartya Kumar SEN, *Repenser l'inégalité*, Paris, Le Seuil, 2000 ; Charles TAYLOR, *Les sources du moi*, Paris, Le Seuil, 1998 ; Sylvie MESURE et Alain RENAUT, *Alter ego. Les paradoxes de l'identité démocratique*, Paris, Aubier, 2001 ; Will KYMLICKA, *La citoyenneté multiculturelle. Une théorie libérale du droit des minorités*, Paris, La Découverte, 2001.

Pour une approche plus approfondie d'aspects particuliers des discriminations :

Sur la question des statistiques dites « ethniques », on s'intéressera aux productions de Gwénaële CALVES, « Mesurer les discriminations, mesurer la « diversité » ? », *L'état des inégalités en France 2009*, Paris, Observatoire des inégalités et de Patrick SIMON et Martin CLEMENT, Rapport de l'enquête « Mesure de la diversité ». Une enquête expérimentale pour caractériser l'origine », Paris, INED, 2006.

-
-

Le rapport du Centre d'analyse stratégique, Les statistiques « ethniques », éléments de cadrage, Paris, n°3, 2006 est une référence en la matière.

Pour deux livres engagé en faveur de la discrimination positive, on se rapportera à Yazid SABEG et Yacine SABEG, Discrimination positive, Paris, Calmann-Lévy, 2004 et plus encore à Karim AMELLAL, Discriminez-moi ! Enquête sur nos inégalités, Flammarion, 2005. Pour leur offrir la contradiction sur de nombreux points, on lira Patrick SAVIDAN, Repenser l'égalité des chances, Paris, Grasset, 2007 et Patrick WEIL, Liberté, égalité, discriminations. L'identité nationale au regard de l'histoire, Paris, Grasset, 2008.

Pour une critique vivifiante des politiques de gestion de la diversité, Walter Benn MICHAELS, Le diversité contre l'égalité, Paris, Raisons d'agir, 2009 et l'ouvrage du CARSED (Commission alternative de réflexion sur les « statistiques ethniques » et les discriminations), Le retour de la race. Contre les « statistiques ethniques », Paris, Editions de l'Aube, 2009.

Pour une approche renouvelée des phénomènes de racisme, Didier FASSIN et Eric FASSIN, De la question sociale à la question raciale ?, Paris, La Découverte, 2006 et Pap N'DIAYE, La condition noire, Paris, Calmann-Lévy, 2008. Le livre de Tzvetan TODOROV, Nous et les autres, Le Seuil, 1989 s'affirme comme un classique permettant de revisiter dix siècles de notre histoire.

Sur l'altérité, la figure de l'étranger et ses traitements politiques, on prendra un grand plaisir à lire les classiques que sont Pierre OUELLET, Le soi et l'autre, Les Presses de l'Université de Laval, 2003 et Paul RICOEUR, Parcours de la reconnaissance, Paris, Editions Stock, 2004. Et sur ces thématiques, pour une perspective comparée entre France et traditions anglo-saxonnes, Dominique SCHNAPPER, La relation à l'autre, Paris, Gallimard, 1998.

-
-

LES DISCRIMINATIONS

Pour une meilleure connaissance du champ de l'entreprise et du management interculturel, on lira Eduardo DAVEL, Jean-Pierre DUPUIS et Jean-François CHANLAT, *Gestion en contexte interculturel*, Montréal, Les Presses de l'Université Laval, 2008 et sur les compétences en milieu interculturel Yih Teen LEE, Vincent CALVEZ et Alain-Max GUENETTE, *La compétence culturelle*, 2008, Paris, L'Harmattan.

Sur la question de la construction des identités, deux classiques : Renaud SAINSAULIEU, *L'Identité au travail*, FNSP/Dalloz, 1977 et Carmel CAMILLERI, Joseph KASTERSZTEIN, Edmond-Marc LI-PANSKY, Hanna MALEWSKA-PEYRE, Isabelle TABOADA-LEONETTI et Ana VASQUEZ, *Stratégies identitaires*, Paris, PUF ? 1990.

Tout est-il joué d'avance parce qu'on est né au Val-Fourré plutôt qu'à Neuilly, parce qu'on est une fille au lieu d'un garçon, parce qu'on est un peu gros dans la famille ou, au contraire, plutôt grand ? Pour une approche scientifique, on lira Jean-François AMADIEU, *Les clés du destin. Ecole, amour, carrière*, Paris, Odile Jacob, 2006 ; Robert CASTEL, *La discrimination négative*, Paris, Le Seuil, 2007 ; François DUBET, *Le travail des sociétés*, Paris, Le Seuil, 2009 ; Pierre BOURDIEU, *La misère du monde*, Le Seuil, 1993.

Enfin, une série d'articles et de documents tout à fait intéressante : Danièle LOCHAK, « Réflexions sur la notion de discrimination », *Droit social*, 11, 1987 ; Nathalie HAVET et Catherine SOFER, « Les nouvelles théories économiques de la discrimination », *Travail, Genre et Sociétés*, n°7, 2002/1 ; Michel FERRARY, « Cac 40. Les entreprises féminisées résistent-elles mieux à la crise boursière ? », *Observatoire de la féminisation des entreprises françaises*, 2008 ; Dominique SCHNAPPER, « L'universel républicain revisité », *VEI Enjeux*, n°121, 2000.

-
-