

LA DISCRIMINATION : LA DÉFINIR POUR AGIR

*par Patrick Simon **

*Que veut-on dire par discrimination ?
La fortune de ce terme l'expose
à une forte polysémie et à la pluralité des interprétations.*

À la base, il s'agit d'une différence de traitement fondée sur un critère considéré comme illégitime et qui entraîne un préjudice. Il n'existe pas de notion de discrimination indépendamment du critère prohibé : le sexe, l'origine ethnique ou raciale, la religion, l'orientation sexuelle, le handicap, les convictions politiques, les activités syndicales ...

La définition est assez proche de la notion d'inégalité, avec laquelle elle entretient de nombreuses similitudes, mais elle s'en distingue en postulant que le traitement défavorable a opéré indépendamment des autres caractéristiques de l'individu. Les sources d'inégalité se cumulent, mais la discrimination vient se greffer dessus : une femme noire de classe populaire, avec une faible qualification est en situation de forte vulnérabilité sociale, mais elle trouvera plus difficilement à se loger qu'une femme blanche ayant les mêmes conditions sociales. L'erreur serait de croire que cette même femme noire disposant de qualifications et de ressources importantes se tiendrait à l'abri des discriminations. Les situations où elle les expérimentera seront différentes, mais elles n'en seront pas moins fréquentes et destructrices pour elle (1).

Tous les domaines de la vie sociale sont concernés : orientation scolaire, accès au marché de l'emploi, promotion dans l'entreprise, accès à la formation qualifiante, accès à un logement, bénéfice de services (publics ou privés), relations avec les administrations, notamment la police et la justice. On pense souvent que certains milieux se tiennent à l'écart des pratiques discriminatoires, en raison de la force des valeurs qui les animent (2). Pourtant, même dans ces institutions, les traitements défavorables interviennent et produisent des inégalités dans les décisions qui sont rendues.

L'opinion publique réproouve fortement les discriminations et considère que celles-ci sont faciles à identifier : il suffit de constater qu'une personne, en raison, par exemple, de son origine ethnique, n'a pas été embauchée dans une entreprise. Mais en réalité, les situations d'embauche font intervenir une multiplicité de facteurs qui masquent le motif décisif. Plus encore, les agents eux-mêmes qui sont responsables de la discrimination

** Sociodémographe
à l'INED*

(1) La barrière de classe ne fait pas disparaître les préjugés raciaux, ni leurs effets sur les personnes susceptibles d'être discriminées.

(2) C'est notamment le cas de l'éducation ou de la justice où les règles d'impartialité et les valeurs de tolérance prévalent.



n'en ont pas conscience. Ils considèrent avoir réalisé leur choix en fonction de critères professionnels et seulement de ceux-là. Sans le recours à des indicateurs leur permettant d'analyser leurs pratiques, de nombreux responsables de recrutement ne se considèrent pas concernés par les discriminations.

Compte-tenu de la réprobation générale de la discrimination, peu de personnes revendiquent des actes discriminatoires. Pire encore, les victimes elles-mêmes n'identifient pas clairement les refus qu'elles rencontrent à des décisions motivées par leur spécificité ; elles pensent que leur CV (pour un emploi ou un stage) ou leurs revenus et garanties (pour un logement) ne conviennent pas. Les opérations de *testing* ont mis en lumière le caractère complètement artificiel des critères de décision (3).

Discrimination directe, indirecte et systémique

La discrimination directe est l'expression même de ce que nous avons à l'esprit lorsque nous dénonçons les discriminations : le refus délibéré de recruter une personne, par exemple, en motivant le refus par son origine (4). Dans la pratique, ce type de cas est extrêmement rare. En général, lorsque des personnes d'origine maghrébine ne trouvent pas à travailler, rare sont les employeurs qui disent : « Je ne l'ai pas embauché parce qu'il est marocain ». La justification sera plus générale : « Mon acte est justifié par le fait que je ne pense pas que cette personne soit adaptée à ce poste ». Que les personnes d'origine maghrébine ne correspondent pas au poste de façon systématique, malgré leurs qualifications, prouve que la décision repose en premier lieu sur l'origine. Or le caractère systématique ne se démontre pas sur un cas, mais sur de nombreux cas, et il nécessite d'utiliser des statistiques pour montrer que les échecs des personnes d'origine maghrébine ne doivent rien au hasard, et tout aux préjugés qui pèsent sur elles.

La plupart des procédures qui aboutissent à des inégalités de traitement laissant soupçonner une « discrimination » reposent sur l'appréciation d'un « risque » attaché à l'origine, que celui-ci soit explicitement identifié ou incorporé de façon plus diffuse dans une chaîne de décision. Dans cette chaîne, le fait qu'un critère joue systématiquement en la défaveur des individus (5) ne peut s'établir qu'au travers de l'objectivation de ses conséquences sur les opportunités de ces mêmes individus. Ce critère pourra être dit discriminatoire s'il affecte systématiquement, négativement et de façon disproportionnée, les personnes d'un groupe donné. Il s'agit alors d'une discrimination indirecte : une procédure ou décision, en apparence neutre, va avoir un effet négatif significatif à l'égard d'une personne en raison de son appartenance, réelle ou supposée, à un groupe. La discrimination indi-

(3) Des agents de recrutement écartent des candidatures de personnes d'origine maghrébine sur des défauts de diplôme et retiennent des candidats « blancs » présentant exactement les mêmes caractéristiques... à l'exception du nom.

(4) Un cas célèbre est celui du pharmacien de Solesmes (dans le Nord) qui avait refusé d'embaucher un pharmacien marocain en avançant que lui-même n'avait pas d'antipathie vis-à-vis de ce Marocain, mais que ses clients en auraient ; par conséquent, il avait décidé de ne pas l'embaucher : c'est la discrimination directe.

(5) Leur sexe, leur âge, leur origine ethnique ou raciale, leur orientation sexuelle...

L'USAGE DU TERME « DISCRIMINATION » ET SES EFFETS

Le terme de « discrimination » a vu son usage se répandre de façon récente. Or, il semblerait que ce terme incite à chercher, au-delà du simple constat des inégalités et de leur perpétuation, les causes ou les processus discriminatoires qui sont à l'œuvre. Parler de discrimination c'est donc nécessairement s'inscrire dans le registre de la dénonciation.

C'est cette caractéristique qui conduit vraisemblablement certains porteurs de projets, pourtant engagés dans la lutte contre la discrimination (1), à éviter d'y faire directement référence. La crainte de ne pas pouvoir prouver la teneur discriminatoire d'un processus de formation ou d'insertion, doublée de la volonté de ne pas stigmatiser les populations prises en charge par les actions conduites, incite à user d'un vocabulaire plus neutre, tel que « fragilisation » ou « inégalités ». L'évitement de la terminologie discriminatoire peut également se manifester à travers la focalisation sur les publics, c'est-à-dire sur les victimes des processus discriminatoires – les publics fragilisés, les publics en difficulté –, plutôt que sur les personnes ou processus qui participent de fait à des politiques discriminatoires.

Pourtant, l'introduction de la discrimination comme clé de lecture n'est pas sans impact sur les différents projets inscrits peu ou prou dans la lutte contre les inégalités et les discriminations dans le travail. En effet, malgré les stratégies d'esquive, l'intégration des projets dans un cadre général, celui du PIC Equal par exemple, a eu deux implications importantes.

D'abord, la réflexion conduite sous l'égide de la discrimination tend à produire une lecture du monde moins innocente, en mettant l'accent sur des causes, des responsabilités collectives, des rapports de force. La focale discriminatoire per-

met ainsi de pointer, au-delà des bonnes intentions, des visions divergentes et des processus discriminatoires. Par exemple, dans le monde agricole, l'exclusion de fait des femmes ou des travailleurs les plus âgés des réseaux de distribution, d'échanges ou de formation fragilise considérablement ces populations.

Ensuite, conséquence de l'attention accordée aux processus discriminatoires, de nombreuses comparaisons semblent possibles entre des situations apparemment très différentes et des publics que tout semble éloigner. En effet, l'approche par la discrimination permet de penser des similitudes entre des processus en actes. Par exemple, les notions de réseaux, c'est-à-dire d'inscription des individus dans des ensembles qui les dépassent, sont déterminantes dans l'analyse des discriminations dont sont victimes les réfugiés statutaires, mais aussi certains cadres vieillissants, ou encore les jeunes créateurs d'entreprises.

Les apports d'une pensée en terme de lutte contre les discriminations paraissent ainsi particulièrement stimulants, notamment dans l'analyse des rapports de force et des processus discriminatoires.

Luc Chambolle

Chargé d'études

Economie & Humanisme

(1) Notamment dans le cadre du PIC Equal.



recte, autrement appelée « systémique » parce qu'elle résulte du fonctionnement d'un système (6) et pas de la décision d'un seul individu, ne suppose pas nécessairement qu'il y ait une intention de discriminer : elle s'appréhende essentiellement dans les effets et conséquences d'un traitement (7).

Il n'est pas décisif de savoir si l'intention des acteurs est bien de traiter de façon inégale et négative des personnes d'une origine X ou Y. Seules les conséquences sont analysées dans un premier temps, ce qui permet ensuite de revenir sur la chaîne de décision et de situer ce qui a pu porter préjudice aux personnes d'origine X ou Y.

Prenons l'exemple de la chaîne d'entrée sur le marché de l'emploi. Les intermédiaires de cette chaîne (8) n'ont pas l'intention de bloquer les jeunes ou les demandeurs d'emploi d'origine maghrébine qui fréquentent la Mission Locale ou qui sont inscrits dans leur agence. Mais ils répercutent les préventions des employeurs, les anticipent pour protéger les demandeurs d'origine maghrébine de l'expérience de la discrimination, ou préfèrent éviter les personnes supposées difficile à employer pour atteindre les objectifs de placement fixés par leur programme d'activité.

Le paradoxe du système discriminatoire est que les agents qui l'entretiennent et lui donnent son implacable efficacité n'assureraient pas les conséquences de leur activité si elles devaient leur être exposées clairement. Tenus par les impératifs du management, confrontés au durcissement du marché de l'emploi et dépendant des entreprises dont ils sont finalement clients, ils assurent un rouage essentiel dans le bouclage du système sans pouvoir intervenir pour arrêter la machine.

Dans cette approche systémique de la discrimination, on va également identifier la discrimination institutionnelle, qui se traduit par une pénalisation des personnes appartenant à des groupes minoritaires. Les concours de la fonction publique, par exemple, sont conçus dans un idéal d'impartialité, qu'ils atteignent en partie. On peut démontrer que le fonctionnement de ce système, en apparence impartial et neutre, aboutit à rendre plus compliquée l'entrée dans un certain nombre de postes de la fonction publique, pour des personnes ne détenant pas le même capital culturel, qui par ailleurs n'est pas déterminant pour l'exercice des fonctions mises au concours (9).

Parler des discriminations, les analyser pour agir

L'intérêt du concept de discrimination est qu'il permet aux acteurs de pouvoir nommer une expérience fréquente dans la vie

(7) Cette notion de discrimination indirecte a été introduite dans le droit français, par la loi du 16 novembre 2001, qui transpose la directive européenne 2000/43 du 29 juin 2000. Elle n'a reçu aucune application dans des procédures juridiques.

(8) Correspondants de Missions Locales ou conseillers de l'ANPE.

(9) Des situations analogues se produisent dans les rapports au guichet, les normes utilisées par la plupart des administrations, la diffusion de messages en direction de publics considérés dans leur généralité et qui, en définitive, ne touchent pas les publics « marginaux », ou compromettent leur accès aux services ou aux droits.

professionnelle. Il s'agit pour les acteurs d'auto-inspecter leurs pratiques : « Je sais que mon activité peut générer des discriminations ; je n'ai pas d'intention en ce sens, mais je dois constater que les conséquences de mon activité aboutissent à rendre plus compliqué l'accès (aux services, aux biens, etc.) à certaines personnes, en raison de leur origine. Et il est important pour moi, et pour mon organisme, d'y réfléchir. »

La possibilité de parler des discriminations nécessite la mise à distance de la question de l'intention des auteurs et de leur culpabilité. Évidemment, personne n'a envie de se déclarer responsable de discrimination s'il doit assumer seul ce qui est constitué comme un délit. Chacun cherche alors à se défausser : la discrimination, c'est les autres (10).

Le malaise à l'égard des discriminations favorise le déni. Or, celui-ci est organisé, historiquement, par une tradition française d'interprétation qui privilégie l'inégalité de classes sur l'inégalité raciale. On entend souvent dans les milieux d'action territoriale ou sociale, chez les militants associatifs ou syndicaux, quand on parle de problèmes rencontrés par des populations d'origine maghrébine : « Oui, mais, c'est parce que ce sont des ouvriers... ». Et cela est parfaitement vrai : les personnes d'origine maghrébine sont à 85 % d'entre elles des ouvriers, quand elles travaillent. Et elles connaissent des taux de chômage de deux à trois fois supérieurs à celui des ouvriers « français ». Mais, il se trouve que les ouvriers d'origine maghrébine rencontrent des situations qui ne sont pas celles d'ouvriers d'autres origines. S'il y a un cumul de situations, il y a aussi une spécificité des discriminations ethniques et raciales – qui n'invalide absolument pas les inégalités sociales – qui doivent être interprétées, analysées, voire même traitées parfois, avec des outils spécifiques.

Enfin, le déni de la discrimination s'enracine aussi dans les difficultés propres à la société française à se reconnaître porteuse d'un racisme inscrit dans l'ordre social même. L'héritage colonial continue à organiser les représentations de l'altérité, d'autant plus fortement que les populations discriminées proviennent pour l'essentiel de l'ancien empire. Le racisme n'est pas qu'une manifestation individuelle qu'il faut sanctionner, il est le produit de l'histoire et structure les institutions. On ne s'attaque pas de la même façon à des écarts détestables ou à un système de société tout entier.

Patrick Simon

(10) Voir le sondage édifiant réalisé par *Les Enjeux-Les Échos* dans son numéro de juin 2004 : si 75 % des personnes interrogées se déclarent convaincues qu'il existe des discriminations dans l'entreprise, elles sont également 75 % à considérer que *leur* entreprise ne discrimine pas.