

LES DISCRIMINATIONS

Les discriminations, un travail sur les représentations

Lutter contre les discriminations est en premier lieu s'inscrire dans le cadre de la loi, de la recherche d'une égalité d'accès aux droits et de l'égalité de traitement. En effet, au-delà de l'injustice et de l'inégalité qu'elle engendre, la discrimination est avant tout une non-application de la loi, un délit sanctionné.

La discrimination est un acte qui consiste à traiter différemment une personne ou un groupe par rapport à un autre, et à produire, à situations comparables, une inégalité de traitement, sur la base de motifs prohibés par la loi (18 motifs inscrits dans la loi du 16 novembre 2001 qui sanctionne les discriminations produites en raison de l'origine, du genre, du handicap, de l'âge, de la situation de famille, de l'orientation sexuelle, des opinions politiques, des convictions religieuses, de l'apparence physique...).

Cette inégalité se traduit le plus souvent par le refus ou la restriction de l'accès à un service, à un bien social, à l'information ou à un droit.

Or, les discriminations sont un champ d'exploration complexe en cela qu'elles résultent la plupart du temps, non pas de l'intention délibérée de tel ou tel acteur, mais bien d'une co-production, souvent involontaire, de pratiques émanant d'institutions, de services ou d'agents divers, qui, se conjuguant, finissent pas générer des discriminations.

Ces dernières peuvent être « directes » lorsqu'il y a effectivement un traitement moins favorable d'une personne ou d'un groupe à situation comparable avec un autre, mais elles peuvent être également « indirectes » lorsqu'une pratique ou une procédure apparemment neutres, peuvent entraîner un désavantage pour une personne ou un groupe.

De ce fait, il est en effet fondamental de mettre en œuvre une démarche partenariale, car une volonté isolée serait un contre-sens en matière d'analyse des discriminations,

tant l'enchaînement des attitudes, des interprétations et des pratiques est centrale dans la production de ce phénomène.

Les questions des discriminations ont largement pénétré le monde du travail, même si l'accès à l'emploi est problématique en tant que tel dans un contexte économique en dépression. Les rapports de la HALDE font état de la prégnance des discriminations pour ce qui concerne le domaine de l'emploi, du fait de l'origine supposée. Mais l'origine, le sexe, le lieu d'habitation, la stigmatisation de certains quartiers, le déficit de réseau relationnel, le système des orientations, le choix des filières professionnelles et encore les modes de recrutement, sont autant d'éléments bien identifiés qui construisent des processus de discriminations dans ce domaine.

Mais les discriminations sont présentes également dans les domaines de la scolarité, du logement, de la culture, et plus largement de l'accès aux droits et aux services.

Elles peuvent être observées à des niveaux divers, tout autant dans les relations avec les publics, que dans les pratiques professionnelles ou encore dans les coopérations entre partenaires.

Toutefois, s'engager contre les discriminations n'est pas seulement affirmer leur caractère répréhensible, c'est également travailler sur les process qui les génèrent, autrement dit, travailler sur les représentations et les rapports à l'altérité.

Par représentations, on entend généralement « des systèmes d'interprétation, régissant notre relation au monde et aux autres, qui orientent et organisent les conduites et les communications sociales », une forme de savoir de sens commun comprenant des éléments informatifs, cognitifs, idéologiques, normatifs, des croyances, des valeurs, des attitudes, des opinions, des images, etc. qui interprètent et modulent notre rapport à la société.

Si les discriminations sont le plus souvent involontaires et se nichent dans un enchaînement de procédures et d'actes sans forcément d'intention délibérée de nuire, elles ne résultent pas pour autant d'un système sans acteurs. La discrimination est en effet une mise en acte, une pratique, et demande de s'intéresser aux acteurs, leurs pratiques et leurs effets, en mettant à jour sans culpabiliser, en donnant de la visibilité à la série des actes successifs et latents, tus, ignorés ou parfois inconscients, qui la produisent.

Enfin, la discrimination s'inscrit plus globalement dans l'égalité de traitement qui est fondée en droit et sa pratique constitue donc un déni de droit, c'est en ce sens, que l'enjeu autour des discriminations est fondamental pour la liberté et la dignité des personnes et de la société.

Discriminations

il n'est plus possible de nier l'existence des discriminations. Il suffit pour s'en convaincre de constater le nombre croissant de saisines de la Halde, le rôle d'aiguillon déterminant de l'Europe et l'engagement incontestable des pouvoirs publics en la matière. Les réclamations concernant l'emploi sont les plus nombreuses. Elles mettent en cause les entreprises privées mais également le service public. chacun d'entre nous est concerné par cette question et susceptible d'être porteur de pratiques discriminatoires.....le plus souvent inconscientes et non-intentionnelles.

Un constat s'impose : c'est sur le terrain de l'emploi que la lutte contre les discriminations a le mieux progressé, les entreprises privées y sont les plus dynamiques et les plus mobilisées.

éviter des confusions encore assez fréquentes :

On ne peut invoquer la lutte contre les discriminations qu'à compétences égales. Ce n'est pas l'action sociale, ce n'est pas l'insertion des bas niveaux de qualification. Elle ne se confond pas non plus avec la lutte contre le racisme. L'injure raciale, par exemple, ne relève pas de la discrimination. Ces deux problématiques ne se recoupent pas totalement. Alors que le racisme relève plutôt de l'idéologie, la discrimination se traduit toujours par un acte : « refuser la fourniture d'un bien ou d'un service. Pour un motif prohibé et protégé par la loi

Autrement-dit, pour être très clair, il y a en France beaucoup plus de personnes qui se livrent à des pratiques discriminatoires que de racistes.

Dans l'univers de la discrimination, ce qui compte n'est pas ce que nous pensons mais la façon dont nous nous comportons dans notre pratique professionnelle. Même si cela peut apparaître déconcertant voir déstabilisant, il convient de comprendre qu'on peut être raciste et... ne pas discriminer mais qu'on peut aussi être antiraciste, démocrate, républicain et... discriminer. Travailler sur ces questions conduit inmanquablement à appréhender la complexité des processus à l'œuvre et à tenter de percevoir les schémas mentaux qui sont à la source des discriminations. Réfléchir et vouloir agir sur ces questions nécessitent de comprendre la nature des ressorts le plus souvent inconscients qui sont à l'œuvre. Cela revient, de fait, à s'interroger sur la façon dont les représentations mentales, individuelles ou collectives, les stéréotypes dont nous sommes tous collectivement porteurs, peuvent déboucher sur la discrimination.

Aberration juridique, économique, la discrimination est aussi une aberration mentale.

Pourquoi ?

Parce qu'elle traduit de toute évidence un dérèglement des sens, et de l'intelligence, même s'il est le plus souvent inconscient. Pour le comprendre, il convient de s'interroger sur les raisons qui ont conduit les juristes à considérer que certains motifs de discriminations devaient être prohibés.

Il s'agit par exemple de l'âge, l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non à une ethnie, nation ou race, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé.

Tous ces motifs concernent « l'être », autrement-dit des caractéristiques propres des personnes.

Si tel ou tel postulant est discriminé, à compétence égale, parce qu'il est femme, ou homme, obèse, ou trop petit, trop jeune ou trop âgé, d'origine, s'il porte un patronyme particulier, cela veut dire que le motif concerne un critère sur lequel ce postulant n'a aucune prise.

Aberration mentale absolue, ce qui alors reproché à la personne non recrutée à compétences égales, c'est d'être tout simplement ce qu'elle est. Ces motifs sont prohibés parce qu'ils sont illégitimes et constituent une atteinte extrême à la dignité humaine, à l'intégrité des personnes. C'est une violence symbolique non moins extrême qui affecte profondément les victimes au plus profond de leur être.

De quoi parle-t-on vraiment ? Nous parlons finalement de cette croyance construite avec le temps, bien plus partagée qu'on ne le croit, en une idéologie qui repose sur l'inégalité de la valeur des personnes.

Ces croyances sont tellement anciennes incrustées, voir fossilisées ou naturalisées dans nos mentalités et l'imaginaire collectif qu'elles influencent nos pratiques et nos comportements. Elles nous conduisent, souvent à notre insu, à catégoriser, différencier puis hiérarchiser les personnes ou groupes de personnes, puis à agir comme si l'homme était naturellement supérieur à la femme, comme si l'homme blanc était supérieur à l'homme de couleur, etc.

Travailler sur les processus discriminatoires est indispensable parce que cela permet, d'élever le niveau des compétences professionnelles, d'apprendre progressivement à se mettre à distance de notre subjectivité et de nos affects pour accorder la primauté absolue à la compétence.

Pour cela les entreprises doivent questionner les habitudes, repenser, revisiter en tous cas, les processus internes de recrutement, de gestion des carrières, et surtout légitimer l'égalité de traitement en encadrant les pratiques professionnelles.

La discrimination nous amène collectivement et individuellement à nous méfier d'abord de nous-mêmes et de nos propres représentations. Elle nous amène finalement à nous débarrasser progressivement de nos certitudes, et à nous regarder tels que nous sommes.

LOI no 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations

NOR: MESX0004437L

J.O n° 267 du 17 novembre 2001 page 18311

L'Assemblée nationale et le Sénat ont délibéré,
L'Assemblée nationale a adopté,
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article 1er

I. - L'article L. 122-45 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 122-45. - 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, 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, 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 patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap.**

« Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.

« Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés.

« En cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

« Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit. »

DEFINITIONS

Prévenir et combattre les discriminations Notions couramment utilisées dans le débat public et scientifique

- **Etranger** : est étrangère toute personne résidant en France qui n'a pas la nationalité française. Le terme étranger renvoie au critère juridique de la nationalité. Le statut juridique des étrangers est déterminant pour l'accès aux droits sociaux.
- **Immigré** : est immigrée toute personne, née étrangère dans un pays étranger, qui vit en France. La population immigrée est définie par un double critère de nationalité et de lieu de naissance.

Par définition, puisque ce terme désigne des personnes *ayant migré mais qui ne sont plus nécessairement étrangères*, cette population est composée d'étrangers et de personnes ayant acquis, à un moment donné de leur parcours migratoire, la nationalité française.

Ne sont pas immigrés les enfants, nés en France, de parents immigrés.

A méditer : cette réflexion de Gérard Noiriel, historien, spécialiste de l'histoire des immigrations en France : « l'immigré est d'abord un homme que les autres tiennent pour immigré ».
- **Racisme** : idéologie fondée sur la croyance qu'il existe une hiérarchie entre les groupes humains, des « races ». Le terme renvoie également, dans le discours courant, à une attitude d'hostilité systématique à l'égard d'une catégorie déterminée de personnes.
- **Xénophobie** : désigne l'hostilité systématique à l'égard de l'étranger ou de ce qui vient de l'étranger
- **Ségrégation** : action de séparer les personnes d'origine, de condition ou de religion différentes, à l'intérieur d'un même ensemble national, d'une collectivité.
- **Discrimination** : désigne le fait de traiter différemment et de manière défavorable une personne ou un groupe de personnes, pour des motifs prohibés par la loi.
- **Discrimination indirecte** : désigne une pratique apparemment neutre mais qui produit, dans ses effets, un traitement défavorable d'une personne ou d'un groupe de personnes, pour des motifs prohibés par la loi.
- **Discrimination systémique** : ces deux dernières notions sont souvent confondues. La discrimination systémique réfère à un système, constitué en ordre établi et producteur de représentations et de pratiques, intentionnelles ou non, mais jamais neutres, et aux effets défavorables sur des catégories de personnes déterminées.

Prévenir et combattre les discriminations

Quelques repères bibliographiques

Ouvrages

BATAILLE, Philippe. *Le racisme au travail*. Seuil, Paris, 1997

BEAUD, Stéphane ; LAMRANI, Younès *Pays de malheur : un jeune de cité écrit à un sociologue*. La Découverte, 2004

BELORGEY, Jean-Michel. *Lutter contre les discriminations*. Rapport à Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité. Mars 1999

BLANCHARD, Pascal ; BANCEL, Nicolas. *Culture post-coloniale 1961-2006. Traces et mémoires coloniales en France*. Ed Autrement, coll. Mémoires/Histoire, 2006

BORILLO, Daniel (dir). *Lutter contre les discriminations*. La Découverte, 2003

BOUCHER, Manuel (dir) *De l'égalité formelle à l'égalité réelle : la question de l'ethnicité dans les sociétés européennes*. l'Harmattan, 2001

CALVES, Gwenaële. *La discrimination positive*. Que sais-je ? PUF, 2004

DEWITTE, Philippe (dir). *Immigration et intégration, l'état des savoirs*. La Découverte, 1999

FASSIN, Didier, Fassin Eric (dir). *De la question sociale à la question raciale ? Représenter la société française*. La Découverte, 2006

GISTI. *Guide de l'entrée et du séjour des étrangers en France*. 7^{ème} éd actualisée. GISTI - La Découverte, 2006

GISTI. *Guide de la protection sociale des étrangers en France*. 2^{ème} éd. GISTI – La Découverte, 2002.

HAUT CONSEIL A L'INTEGRATION (HCI). *Lutte contre les discriminations : faire respecter le principe d'égalité*. Rapport au Premier ministre. La Documentation française, 1998

LANQUETIN Marie-Thérèse. ; GREVY, Manuela. *Bilan de la mise en oeuvre de la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations*. Rapport réalisé pour l'AFEM, 2005

LIGUE DES DROITS DE L'HOMME (LDH). *L'état des droits de l'homme en France en 2006*. La Découverte, Coll Sur le vif, 2007

NOIRIEL, Gérard. *Le creuset français. Histoire de l'immigration, XIX-XX siècle*. Ed mise à jour et augmentée d'une préface. Points-Seuil, 2006

SAYAD, Abdelmalek. *L'immigration et les paradoxes de l'altérité. L'illusion du provisoire (1). Les enfants illégitimes (2)*. Ed. Raisons d'agir, 2006

STORA, Benjamin, *La guerre des mémoires : la France face à son passé colonial (entretiens avec Thierry Leclère)*. Ed de l'Aube, 2007

VIET, Vincent. *La France immigrée. Construction d'une politique 1914-1997*. Fayard, 1998

Articles

AUBERT Patrick ; BOUBAKER, Nourredine. *La politique de lutte contre les discriminations raciales dans le domaine de l'emploi*. Paris, Notes et Documents de la DPM, 50, 2004

BATAILLE, Philippe. *Promouvoir la diversité et lutter contre les discriminations*. Migrations Société, vol XVIII, n° 105-106, mai-août 2006

BELORGEY, Jean-Michel. *Discriminations positives ?* Après-demain, janvier 2005

FASSIN, Didier. *L'invention française de la discrimination*, Revue française de Science politique, n° 4, 2002

GRUPE DE REFLEXION ET D'INITIATIVE SUR LES DISCRIMINATIONS (GRID). *Pour un Observatoire des discriminations*, Hommes et Migrations, Dossier Connaître et combattre les discriminations, n° 1219, mai-juin 1999

GRUMBACH Tieno. *Pour conclure et tenter de distinguer entre la gestion disciplinaire affichée, la discrimination inavouée et le harcèlement dissimulé*. Droit Ouvrier, mai 2001

Hommes et Migrations, *Accueillir autrement* (regards sur les politiques publiques d'accueil des primo-immigrants), n° 1261, mai-juin 2006

KACHOUKH Fériel ; LARET-BEDEL Catherine. *Discriminations : comprendre et agir*. Echanges Santé Social, n° 101, La Documentation Française, mars 2001

LABORDE J. P. *Quelques réflexions à propos du projet de loi sur l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*. Droit social, 2004

LANQUETIN, Marie-Thérèse. *Un tournant en matière de preuve des discriminations*. Droit social, juin 2000

LANQUETIN, Marie-Thérèse. *Le recours au droit dans la lutte contre les discriminations : la question de la preuve*. GELD, Note n°2, octobre 2000

LANQUETIN, Marie-Thérèse. *L'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes, réalisée en 5 ans ?* Droit social, juin 2006

LIGNES. Art-Littérature-Philosophie-Politique. *Ruptures sociales, ruptures raciales*, n° 21, novembre 2006

LOCHAK, Danièle. *L'appartenance saisie par le droit*. In Villes et hospitalité. Les municipalités et leurs « étrangers ». Anne Gotman (dir). Ed. de la Maison des sciences de l'homme, 2004.

LOCHAK, Danièle. *Réflexions sur la notion de discrimination*, Droit social, 1987

MINE, Michel. La discrimination raciale à l'embauche devant le juge pénal. *Droit Ouvrier*, juin 2003

NOEL, Olivier. *La face cachée de l'intégration, les discriminations institutionnelles à l'embauche*. Ville-Ecole-Intégration, n° 121, juin 2000

SIMON, Patrick. *Les jeunes issus de l'immigration se cachent pour vieillir. Représentations sociales et catégories de l'action publique*. VEI, juin 2000

Petites Affiches *Le testing, mode de preuve valable des discriminations raciales* (Commentaire de l'arrêt de la Cour de Cassation du 11 juin 2002) » n°4, 6 janvier 2003

Voir aussi le site de la HALDE, www.halde.fr



