

idées
reçues

Les Discriminations



Evalde Mutabazi
Philippe Pierre

idées
reçues

Les Discriminations

Pour Oriane, Hélène et Louise,

Pour Ombeline et Enguerrand,

idées
reçues

Les Discriminations

Evalde Mutabazi
Philippe Pierre

Économie & Société

Evalde Mutabazi

Sociologue, consultant et professeur au sein de l'EM Lyon. Docteur en sociologie de Sciences-Po, ses recherches portent sur les effets culturels du rapprochement des entreprises et la performance des équipes multiculturelles nationales ou internationales. Voir : www.mutabazi.com

Philippe Pierre

Docteur en sociologie de Sciences-Po, consultant et ancien DRH, il codirige le Master Management Interculturel de l'Université Paris-Dauphine et conduit des recherches sur la mobilité des élites et la sociologie de la mondialisation. Voir : www.philippepierre.com

Des mêmes auteurs :

– *Management des ressources humaines à l'international. Fusions, acquisitions, alliances, filiales et coopérations internationales* (avec Philippe Poirson et Audrey Klesta), Eyrolles, 1994.

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

– « Le management des équipes multiculturelles : l'expérience des équipes afro-occidentales », *Management international*, vol. 8, n° 3, printemps 2004.

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

– *Pour un management interculturel. De la diversité à la reconnaissance en entreprise*, L'Harmattan, 2008.

La collection « Idées Reçues »

Nées du bon sens populaire ou de l'air du temps, les idées reçues figent en phrases caricaturales des opinions convenues. Sans dire leur origine, elles se répandent pour diffuser un « prêt-à-penser » collectif auquel il est difficile d'échapper... Il ne s'agit pas ici de s'insurger systématiquement contre les clichés et les « on-dit ». En les prenant pour point de départ, cette collection cherche à comprendre leur raison d'être, à déceler la part de vérité souvent cachée derrière leur formulation dogmatique, pour offrir sur chacun des sujets traités une analyse nuancée des connaissances actuelles. Vous souhaitez aller plus loin ? www.ideesrecues.net

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 prohibé par la loi, dans un domaine visé par cette dernière. On dénombre à ce jour 18 critères dans différents domaines : l'emploi, l'éducation, le logement, le service public et l'accès aux biens et aux services. Toutefois, 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, le mot « discrimination » est devenu synonyme « d'injustice » et revêt une signification péjorative sauf lorsque l'on recourt à l'oxymore affirmant qu'une discrimination peut être « positive ».

Introduction	9
---------------------------	---

La République

« Évaluer, catégoriser, discriminer... c'est la même chose. »	15
« La discrimination peut prendre des formes multiples. ».....	21
« La République est juste dans ses principes mais inégalitaire dans ses pratiques. ».....	25
« Les statistiques ethniques sont indispensables pour lutter contre les discriminations. »	33
« La loi sur la parité est une forme de discrimination positive. ».....	43

Les « minorités »

« La lutte contre les discriminations est un héritage anglo-saxon. »	51
« Diversité et égalité... c'est la même chose. ».....	59
« Une seule solution, la discrimination positive. »	67
« Les discriminations, c'est avant tout une affaire de préjugés... ».....	75

L'entreprise

- « Seule la loi permet de lutter
contre les discriminations. » 85
- « Au-delà de la “peur du gendarme”, on ne peut
pas agir efficacement... » 91
- « Le recours au CV anonyme est une solution
adaptée. » 99
- « La diversité améliore la performance
des équipes. » 107
- « Il faut être formé à lutter contre
les discriminations. » 113

Conclusion

- « Égalité des droits, égalité des chances
et “égale dignité”. » 119

Annexes

- Pour aller plus loin* 125

*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.*

Salvator Erba, *Une France pluriculturelle*, 2007

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. À 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 SDF 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 70 a vu la multiplication d'études sur les *inégalités socio-économiques* (en matière de revenu, d'accès au logement, d'éducation, d'accès à l'emploi...), alors même que la

croissance continue du nombre des exclus démentait continuellement les promesses des politiques publiques.

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

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

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

reviendrait à souligner l'échec du modèle qui aurait précisément servi à l'occulter pendant longtemps.

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

Pour celui qui se voit refuser un logement pour la énième fois ou pour celui qui ne pensait plus demander justice par d'autres voies que judiciaires, le succès de la notion de discrimination tient au fait qu'elle exige réparation *immédiate*. La discrimination examine des cas singuliers dont elle tire des principes généraux : la jurisprudence s'invente à partir de situations concrètes et d'outils opérationnels pour les interpréter. Le droit offre ainsi aux acteurs un véritable *référentiel universel* qui entre en phase avec le rythme médiatique de notre société. À partir de désaccords et de disputes tranchés, 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 catégories et profils humains : femmes et hommes de différentes origines, cultures, appartenances ethniques réelles ou supposées, seniors, personnes handicapées, homosexuels et minorités dites « visibles », entre autres.

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

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

Face à ces questions, les droits ne sont pas et ne seront jamais à la hauteur du traitement équitable 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.

”

LA RÉPUBLIQUE

**« Évaluer, catégoriser, discriminer...
c'est la même chose. »**

*Les faits ne cessent pas d'exister
parce que nous les ignorons.*

Aldous 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 commerciale 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 individus discriminent généralement d'abord par souci d'un bien-être psychologique et social (P. Scharnitzky, *Les pièges de la discrimination*, 2006). 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 chances 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 leurs amis, leurs relations, leur 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 leur 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. À 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 soient, 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 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 % des dossiers traités par la HALDE, Haute Autorité contre les Discriminations et pour l'Égalité).

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* ».

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'État, *Sur le principe d'égalité*, La Documentation française, coll. « Études et documents », n° 48, Paris, 1998 ; Véronique de Rudder, Christian Poirer 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 Clément, 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 engagés 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, *La 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, Éditions de l'Aube, 2009.

Pour une approche renouvelée des **phénomènes de racisme**, Didier Fassin et Éric 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 Ricœur, *Parcours de la reconnaissance*, Paris, Éditions 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.

Pour une meilleure connaissance du **champ de l'entreprise et du management interculturel**, on lira Eduardo Davel, Jean-Pierre