

DISCRIMINATION

Corrélat

DOMINATION

ÉGALITÉ

EXCLUSION SOCIALE

GÉNIE

HANDICAP

NORMES SOCIALES

REPRÉSENTATIONS COLLECTIVES

Patrick

SIMON

Après avoir été définie dans les grandes conventions internationales et s'être diffusée dans les travaux en sciences économiques et en sciences sociales, la notion de discrimination s'est maintenant imposée dans les débats de société. La Déclaration universelle des droits de l'homme, fondant la Charte internationale des droits de l'homme, et les pactes internationaux relatifs aux droits économiques et culturels, d'une part, et aux droits civils et politiques, d'autre part, constituent une source de référence qui a irrigué la plupart des droits nationaux. Ces textes généraux ont ensuite été déclinés en conventions thématiques, dont certaines sont plus précisément ciblées sur les discriminations raciales ou sur les discriminations de genre.

La popularité de la notion de discrimination s'explique tout d'abord par sa capacité à incarner plus concrètement les enjeux de l'égalité qui sont souvent abordés de manière abstraite dans les lois ou les débats politiques. En effet, dans leur acception large, les discriminations désignent l'ensemble des traitements défavorables appliqués à des individus ou à des groupes en raison de caractéristiques, critères ou motifs qui ne devraient pas entrer en ligne de compte. Ces traitements défavorables interviennent dans d'innombrables situations de la vie courante, que ce soit dans le travail, l'éducation, le logement, l'accès aux loisirs, à la consommation ou dans les rapports avec la police ou la justice. Ils peuvent se traduire par des conséquences extrêmement graves pour les personnes exposées, ou d'autres plus anecdotiques du point de vue de l'accès à des biens ou services, mais toujours significatives en termes de considération de soi ou de vécu subjectif des discriminations.

Préjugés et discriminations systémiques

Étymologiquement, la discrimination est une simple distinction établie entre des personnes ou des groupes selon un ou des critères spécifiques. C'est une propriété du jugement mise en œuvre à l'occasion de toute opération de sélection ou de choix, une opération cognitive de discernement. Cependant, l'usage social de la notion a progressivement réduit la signification aux seuls traitements défavorables, de telle sorte que discriminer revient à traiter différemment et négativement des personnes ou des groupes pour la simple raison qu'ils possèdent des caractéristiques dépréciées ou discréditées. Les différenciations deviennent des discriminations lorsque la sélection opérée est illégitime et injustifiée, soit au regard de normes légales, soit au regard de normes relatives à des usages sociaux. Que ce soit dans le champ juridique, politique ou scientifique, la notion de discrimination n'existe pas sans être complétée par un motif ou un critère qui la caractérise. Les différents textes de lois relatifs aux discriminations, conventions internationales ou directives européennes, énoncent des listes convergentes de motifs: le sexe, l'origine ethnique ou raciale, l'orientation sexuelle, la religion, le handicap, l'âge et les convictions politiques ou syndicales. On parlera alors de discrimination de genre, de discrimination raciale, de discrimination religieuse, etc. En ce sens, la discrimination ne saurait se confondre avec l'inégalité, ni du reste avec l'injustice. À ce titre, la notion de discrimination sociale est trop vague pour être pertinente, sauf si l'on désigne ainsi les traitements défavorables appliqués à des individus en raison de leur appartenance sociale (stigmaté catégoriel), ce qui ne recouvre pas les inégalités sociales proprement dites.

Les motifs des discriminations font référence à ce qu'on peut appeler des "inégalités incrustées", dans le sens où elles sont construites sur "l'impensé" des sociétés, ou du moins sur les formes historiques d'exclusion qui ont été soit naturalisées, c'est-à-dire conçues comme "naturelles" (comme pour les discriminations de genre), soit rejetées dans l'inconscient collectif après leur invalidation (comme l'esclavage ou la colonisation). Pour cette raison, les discriminations ont pour origine – et contribuent à renforcer – des hiérarchies invisibles ou difficiles à percevoir: domination de genre, stratifications raciales ou ethniques, hiérarchie des religions et,

d'une façon générale, relations entre une majorité et des minorités.

Si les discriminations se fondent avant tout sur des préjugés et des stéréotypes qui infériorisent et stigmatisent, ces perceptions négatives ne sont pas toujours manipulées consciemment, ni revendiquées, par les auteurs de discriminations. On constate au contraire que, bien souvent, ceux qui participent à des actes discriminatoires ne se considèrent pas comme sexistes, racistes, homophobes ou hostiles à une religion. Et pourtant, ils peuvent prendre part à des processus, procédures, ou prises de décision qui auront des conséquences discriminatoires. L'apport principal des travaux sur les discriminations est d'avoir montré qu'elles ne procèdent pas tant d'une idéologie ou d'une disposition explicitement hostile à tel ou tel groupe mais qu'elles sont avant tout "systémiques", c'est-à-dire qu'elles résultent du fonctionnement d'un système aux règles et conventions en apparence neutres mais dont les modalités d'action aboutissent à défavoriser de manière significative des personnes en raison de leur appartenance, réelle ou supposée, à des groupes stigmatisés. L'une des conséquences de la notion de discrimination systémique est que la recherche d'une intention n'est pas déterminante dans l'analyse des phénomènes discriminatoires ou leur poursuite judiciaire. On retrouve là le concept juridique de "discrimination indirecte" en vigueur dans de nombreux pays tels que les États-Unis, le Canada ou les pays de l'Union européenne depuis l'adoption de deux directives en 2000.

Lois et politiques: trois grandes options

Face à la prise de conscience de l'étendue des discriminations et de leurs conséquences en matière d'égalité et de cohésion sociale, les dispositifs d'action diffèrent selon les pays, mais suivent trois grandes options stratégiques.

La première stratégie, l'inégalité par l'indifférenciation, s'inscrit dans une lecture littérale du principe d'égalité: pour éviter les différentiels de traitement, il faut indifférencier les publics en faisant disparaître les caractéristiques stigmatisées. Le principe de *colorblind* (faire comme si la couleur de la peau n'existait pas) correspond à cette stratégie, mais son efficacité repose sur sa capacité à agir de manière infaillible. En effet, si une différence de traitement est réalisée dans le contexte de l'indifférenciation, soit par des objectifs explicites, soit par des pratiques mal encadrées ou peu visibles,

les discriminations ainsi produites se développent en toute impunité. En particulier, cette stratégie ne s'attaque pas aux inégalités incorporées: traiter par l'égalité des personnes qui sont en situation d'inégalité revient à reproduire l'inégalité héritée dans l'ensemble des procédures. C'est tout l'écart entre l'égalité formelle et l'égalité effective.

La deuxième stratégie consiste à mettre en œuvre une égalité par la représentation. La base de cette stratégie est de rendre visible la diversité dans tous les secteurs de la vie sociale afin de produire une banalisation de la *différence* ou de l'écart à la norme et en faisant l'hypothèse du fonctionnement d'un "cercle vertueux": l'arrivée de femmes, de minorités visibles, de personnes handicapées... à des postes de responsabilité ou à des positions de pouvoir contribue à décrédibiliser les stéréotypes et à faire évoluer les normes de représentation. Cette politique consiste à favoriser l'entrée des groupes sous-représentés par des mesures incitatives, telles que *l'outreach* (diffusion ciblée de l'information sur les formations, les emplois, les logements, etc.) et le *mainstreaming* (objectifs quantifiés de représentation des groupes cibles, mais sans quota).

Appelée de manière impropre "discrimination positive" en français, la dernière stratégie, dite en anglais *d'affirmative action*, vise à mettre en place des mesures préférentielles favorisant des individus qui appartiennent aux groupes cibles, de telle sorte qu'ils disposent d'un avantage pour accéder à des droits ou à des positions. L'idée est que la transformation des inégalités incrustées demande une politique coercitive, parce que les mécanismes structurels (qui se reproduiront) seront systématiquement en défaveur des groupes discriminés.

L'expérience des pays ayant développé des dispositifs complexes et sophistiqués de lutte contre les discriminations montre que ces trois stratégies sont, à des degrés divers, mobilisées en combinaison. Toutefois, l'objectif formel d'indifférenciation tend à s'opposer au développement de politiques correctives ciblées sur les groupes exposés aux discriminations. La tension entre les objectifs et les moyens des politiques d'égalité constitue l'une des questions majeures sur les plans politique, juridique et intellectuel.