

## L'urgence politique et sociale de prévenir les discriminations

La nature est moralement neutre. Or, un phénomène naturel peut apparaître comme crise ou catastrophe selon qu'il active les facteurs structurellement critiques d'une société. Tel est le cas du virus covid-19 et de la crise sanitaire qui s'en suit. Les applaudissements sur les balcons sont la contrepartie d'un système public de santé dépassé, et plus largement, d'une société qui, prise par une tendance d'enrichissement de quelques-uns au prix de l'abandon de la plupart, montre toutes ses limites. Le covid-19 a également mis en évidence le fait que, face à un phénomène d'urgence mondiale, en apparence « neutre », les conséquences ne sont pas les mêmes pour toutes les populations, et cela, pour des raisons parfois biologiques (l'âge, les difficultés de santé génétiques) mais la plupart du temps pour des raisons d'ordre strictement sociales.

### **Le droit au confinement, un privilège à caractère systémique**

Le « droit au confinement » s'est présenté à l'échelle planétaire comme un privilège à caractère systémique : il est nettement plus difficile pour les personnes qui possèdent des emplois précaires (livreurs/livreuses, personnel de ménage, cassiers/caissières, etc.), pour les personnes sans logement fixe ou qui habitent dans des logements précaires ou en surpeuplement, pour les personnes qui n'ont pas accès à internet ni à des objets connectés, pour les personnes en situation irrégulière, pour les personnes qui subissent des violences intrafamiliales. Ces personnes, non seulement n'ont pas le droit de rester chez elles pour protéger leurs vies et celles de leurs familles, mais sont amenées à se mettre en péril pour que le confinement soit viable pour le reste de la société. Ces personnes, non seulement n'ont pas le droit au confinement, mais partagent les mêmes transports en commun tous les jours, habitent dans les mêmes quartiers où le manque de lits de réanimation est particulièrement alarmant et le taux de décès est particulièrement élevé. Voilà ce que c'est qu'un effet « systémique »... Ce sont des habitant-e-s quartiers prioritaires de la ville, des personnes aux bas revenus, des immigré-e-s ou des descendant-e-s d'immigré-e-s, des sans-papiers, des femmes, pour qui le confinement ne sera jamais un temps de repos familial ou de découverte de soi mais un temps où leurs obligations salariales ou leur précarité peuvent, littéralement, leur couter la vie.

### **L'actualité de la question des discriminations**

Dans ce sens, le covid-19 est une crise non seulement sanitaire mais aussi humanitaire car les profondes inégalités qui structurent notre société s'y manifestent pleinement. Dans cette période où la consigne « restez chez vous » est accompagnée de l'appel malheureux de la part de certains maires à envoyer les réfugié-e-s travailler dans les champs, où le traitement (médiatique, policier) du non-respect du confinement des habitant-e-s des « quartiers sensibles » est bien différent de celui du « joggeur du bord de Seine » -, la question des discriminations, bien qu'apparemment invisible, est plus d'actualité que jamais. Il est peut-être temps d'ensemble réfléchir à ses causes et ses inacceptables conséquences...

## **1. Qu'est-ce que c'est que la discrimination ?**

Discrimination, du latin *discriminatio* veut dire « séparation » de sa racine *discrimen* : « différence », ce qui distingue une chose d'une autre. Discriminer désigne donc **l'action de démarquer, différencier et de séparer**. Cette opération renvoie à une des facultés essentielles de la rationalité, à savoir celle de l'analyse : décomposer un tout dans ses éléments.

En droit<sup>1</sup>, une discrimination est un **traitement défavorable** qui doit généralement remplir deux conditions cumulatives : être **fondé sur un critère illégitime** défini par la loi (origines, genre, âge, handicap...) <sup>2</sup> ET relever d'une **situation visée par la loi** (accès à un emploi, un service, un logement...) <sup>3</sup>.

Discriminer ne voulant dire rien d'autre que le fait de « faire une distinction, établir une séparation », c'est à partir du moment où est faite sur une base « illégitime » qu'elle devient un enjeu juridique.

## **2. Comment se produisent et se combattent les discriminations ?**

Le droit français, inspiré des directives communautaires du 29 juin et du 20 novembre 2000, caractérise deux types de discriminations : directe et indirecte. Une confusion très courante fait que l'on a tendance à les distinguer l'une de l'autre en fonction de l'intentionnalité de l'acte. Or, la loi ne porte pas sur l'intentionnalité mais sur les effets des actes et cette distinction tient strictement au « comment » des discriminations.

La **discrimination directe** est définie comme la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable, en raison d'un motif prohibé (l'orientation sexuelle, la nationalité, le lieu de résidence, etc.) qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

Par exemple, un bailleur qui refuserait de louer son appartement à une personne présentant toutes les garanties de solvabilité, en raison de la couleur de sa peau alors qu'il accepte de le louer à une personne présentant des garanties de solvabilité égales mais de couleur de peau différente risque de commettre une discrimination directe s'il ne justifie pas son choix de façon objective.

---

<sup>1</sup> Cette définition est celle donnée par le Défenseur des droits qui, à son tour, s'inspire de l'article 225-1 du code pénal français. Selon les domaines (travail, logement ou autre), des dispositions particulières peuvent être prévues dans d'autres codes comme le code du travail ou le code de l'éducation nationale par exemple ou dans des lois spécifiques.

<sup>2</sup> À ce jour, la loi reconnaît plus de 25 critères de discrimination : l'apparence physique, l'âge, l'état de santé, l'appartenance ou non à une prétendue race, l'appartenance ou non à une nation, le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle, la grossesse, le handicap, l'origine, la religion, la domiciliation bancaire, les opinions politiques, les opinions philosophiques, la situation de famille les caractéristiques génétiques, les mœurs, le patronyme, les activités syndicales, le lieu de résidence, l'appartenance ou non à une ethnie, la perte d'autonomie, la capacité à s'exprimer dans une langue étrangère, la vulnérabilité résultant de sa situation économique

<sup>3</sup> Quelques exemples de domaines concernés par la discrimination : l'accès à l'emploi ; l'accès au logement ; l'éducation et la formation : conditions d'inscription, d'admission, d'évaluation ; la fourniture de biens et services qu'ils soient privés ou publics : accès à une boîte de nuit, à un restaurant, à un bâtiment public, souscription d'un crédit, accès à des services sociaux... ; l'accès à la protection sociale

La **discrimination indirecte** est définie comme la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique « apparemment neutre » désavantagerait particulièrement des personnes par rapport à d'autres, pour des motifs prohibés (sexe, origine ethnique réelle ou supposée, opinion politique) à moins que cette disposition, ce critère, ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires.

Par exemple, une règle défavorisant les salariés à temps partiel peut constituer une discrimination indirecte fondée sur le sexe, puisque statistiquement une nette majorité des salariés à temps partiel sont des femmes.

Une imposition de télétravail en temps de confinement peut également avoir des effets discriminatoires pour les pères ou mères isolé-e-s sans moyens de garde pour leurs enfants, ou pour les personnes ne possédant pas d'objet connecté ou d'accès à internet. L'employeur alors, devrait mettre en place des mesures spéciales pour éviter ces effets désavantageux (chômage partiel, mise à disposition d'ordinateurs et des clefs internet, etc.). Il prendrait ainsi des mesures correctives ou réparatrices, dans une logique de discrimination positive. Ainsi, une **discrimination positive** est définie comme un ensemble « de mesures préférentielles prises dans le cadre d'une politique volontariste visant à réduire les inégalités de fait, et qui favorisent une catégorie ou un groupe de personnes en vue de compenser les désavantages attachés à leur situation »<sup>4</sup>.

### **3. Une notion centrale, celle de discrimination systémique**

C'est dans cet esprit de compréhension globale et articulée du phénomène que la notion de « discrimination systémique » est devenue incontournable. De nos jours, n'importe quel diagnostic, formation ou projet de prévention et de lutte contre les discriminations doit, en effet, prendre en compte leur caractère systémique s'ils se veulent réellement transformateurs.

L'idée de **discrimination systémique** décrit une « situation d'inégalité multifactorielle et dynamique » résultant de l'interaction de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur des personnes par rapport à d'autres. Les discriminations sont, en réalité, l'effet d'un ensemble d'actions, qui, mises en œuvre dans la durée, défavorisent certains groupes de la société (en fonction de leur sexe, leur patronyme, leur origine ethnique réelle ou supposée, leur activité syndicale, etc.) Elles sont donc l'effet d'une « **co-production** » où les actes individuels prennent place dans des chaînes ou des réseaux d'actions dont le sens dépasse en partie la maîtrise qu'en ont les acteurs.

Un cas paradigmatique de la manifestation du caractère systémique des discriminations est celui des agents intermédiaires. Les agents des services de l'emploi, de la formation comme leurs prestataires participent souvent, de par leur position ambiguë dans la hiérarchie des auteurs de discriminations et l'enclume de leurs victimes, à la « co-production » des discriminations. Chez eux les discriminations font l'objet d'une reconnaissance intermittente et partielle, trop présentes dans

---

<sup>4</sup> LOCHAK D., (2006) « La notion de discrimination dans le droit français et le droit européen », In Miyoko Tsujimura et Daniele Lochak (dir.), *Egalité des sexes : la discrimination positive en question. Une analyse comparative (France, Japon, Union européenne et Etats-Unis)*, Société de législation comparée, 2006, pp. 39-60

le quotidien pour être complètement niées, trop contraires à l'éthique du métier pour être clairement nommées. L'étude d'Olivier Noel *Intermédiaires sociaux et entreprises : des coproducteurs de discrimination ?* montre, par exemple, en analysant la discrimination dans l'accès à l'entreprise des jeunes issus de familles immigrées comment les agents intermédiaires tendent à externaliser les fondements de la discrimination en l'attribuant toujours à une tierce instance (conjoncture, évolution de la société, omniprésence du racisme) tout en relativisant la question de la responsabilité de l'entreprise qu'ils représentent. Pour faire face à ces discriminations, ces agents doivent être amenés à raisonner très exactement en termes de « réseau » des acteurs, de multicausalité du phénomène mais aussi de mise en exergue de la responsabilité de l'entreprise.

#### **4. Qu'est-ce qu'une politique de prévention des discriminations ?**

Une politique de prévention des discriminations est un ensemble cohérent d'actions qui, fondé sur une analyse systémique et multifactorielle des discriminations, vise à désamorcer leurs conditions de reproduction ainsi qu'à mettre en place des mesures correctives ou réparatrices de leurs effets.

Analyser les conditions de reproduction et les effets multiples des discriminations d'un point de vue systémique nécessite de la combinaison de différentes méthodes et, surtout, la participation des différents acteurs concernés afin de pouvoir créer un langage partagé. A problème systémique, solution systémique.

D'un point de vue méthodologique, trois étapes permettent de construire une politique de prévention et de lutte contre les discriminations : objectiver, sensibiliser et co-produire.

##### **Objectiver**

A l'origine de toute politique il y a bien une problématique. Il est donc nécessaire, en première instance, de cerner la nature et l'ampleur du phénomène.

Il y a aujourd'hui quatre type de mesure pour fournir une « évaluation » des discriminations à l'intérieur des organisations et dans les territoires : la mesure « expérimentale » (reproduction d'une situation discriminatoire : testing et d'autres expérimentations de la psychologie cognitive), la mesure « résiduelle » (estimation économétrique des différentiels : régression logistique, toute chose égale par ailleurs), la mesure « approximative » (analyses données judiciaires ou policières) et la mesure « déclarative » (expérience auto-reportée, représentation des discriminations et témoignages de discrimination).

Dépendant de l'échelle sur laquelle la politique de prévention doit se déployer et des ressources disponibles, toutes ou certaines des ces mesures d'évaluation doivent être mises à l'œuvre pour objectiver la nature et l'ampleur du phénomène. Le but est, au cours de cette étape, de produire les données nécessaires permettant de faire apparaître les principaux axes d'intervention et problématiques à investir.

##### **Sensibiliser**

La construction d'une politique de prévention des discriminations nécessite une appropriation effective des notions de base (juridiques, sociologiques et psychologiques) qui les définissent, qui en permettent la compréhension et la reconnaissance afin d'agir dessus de manière adaptée.

Les discriminations sont un sujet « politiquement sensible » et « méthodologiquement complexe » car, d'un côté, et en dépit du préjugé quant au caractère intentionnel ou même conscient de la discrimination, il s'agit d'un phénomène qui pour partie échappe à ses principaux protagonistes (dénî, dénégation, non-sensibilité) ; et car d'un autre, du fait de l'illégalité juridique et de la réprobation sociale qui entourent la chose, les modes opératoires des discriminations recouvrent désormais des pratiques diffuses et systémiques qui rend leur identification particulièrement ardue.

Une sensibilisation généralisée des acteurs au « langage » des discriminations (stéréotypes, stigmates, dilemmes de statut, dénî, etc.) ainsi qu'aux principales lois, règlementations et normes en vigueur est donc essentielle pour avancer sur les mêmes bases vers des actions communes.

### **Co-produire**

Pour qu'une politique de prévention des discriminations puisse rendre compte de la dimension systémique et multifactorielle de celles-ci il est impératif que la position de tous les acteurs y soit incluse et analysée en termes de « co-production ». De quelle manière les actions de chaque élément du réseau fait partie et contribue aux discriminations dont l'intention et les effets les dépassent en tant qu'acteurs ou au contraire contribuent à les éliminer et à les prévenir ?

Bien entendu, la compréhension systémique du phénomène ne nie pas le fait qu'il y ait des auteurs intentionnels ni des victimes effectives dans l'équation des discriminations mais elle cherche à comprendre la complexité de leur fonctionnement afin de proposer des solutions qui ne soient pas purement cosmétiques et/ou descendantes. Pour cela il est très important d'engager tous les acteurs du réseau des discriminations (victimes et coproducteurs) afin qu'ils puissent co-produire une politique de prévention pour bénéficier d'une vision à 360° des enjeux stratégiques à investir lors de sa mise en place.

José URRUTIA  
*Consultant Chargé d'étude*  
*Etudes sociologiques, prévention des discriminations*  
*Responsabilité territoriale des entreprises et structures de l'ESS*