

Les nouveaux outils d'une lutte contre les discriminations



Mehdi Thomas ALLAL  Responsable du pôle anti-discriminations de la fondation Terra Nova¹

2013



De la marche dite des « beurs » à la création du Défenseur des droits, la lutte contre les discriminations a connu différentes étapes et évolutions. Il est aujourd'hui nécessaire de faire preuve de transversalité, de pragmatisme et d'en mesurer les progrès afin de faire de la politique de lutte contre les discriminations une réelle politique publique au même titre que les autres.

Les politiques de lutte contre les discriminations sont au milieu du gué. Apparues à la fin des années 1990 sous un gouvernement de gauche, elles n'ont depuis cessé de s'amplifier - notamment avec la création de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) en 2004, absorbée en 2011 au sein du Défenseur des droits -, et de s'étendre à l'ensemble des secteurs de la société française. La notion de « diversité » a parallèlement émergé en sciences sociales pour caractériser ces évolutions et en souligner les effets vertueux comme les effets pervers.

Le droit européen, qui n'est pas étranger à ce « retournement », milite aujourd'hui pour une approche offensive des politiques « antidiscriminatoires ». Plusieurs États-membres, comme la Grande-Bretagne, bénéficient d'une longue tradition de lutte en faveur de l'égalité raciale et tentent d'imposer leur vision. Le modèle

« La quantification des inégalités n'est pas suffisante pour appréhender l'ensemble des difficultés que rencontrent les publics discriminés. »

républicain français, rudement mis à l'épreuve, tend à s'arc-bouter sur la défense de certains acquis. Il s'avère donc nécessaire de mesurer et d'évaluer les progrès susceptibles d'être accomplis par les politiques de lutte contre les discriminations au même titre que les autres politiques publiques.

¹ Chef de cabinet de l'Adjointe au Maire de Paris en charge de l'égalité femmes-hommes, maître de conférences à Sciences Po Paris

Les nouveaux outils d'une lutte contre les discriminations

Mehdi Thomas ALLAL | Responsable du pôle anti-discriminations de la fondation Terra Nova

2013

UNE MAÎTRISE DES CONCEPTS

L'analyse de ces politiques suppose d'abord d'en maîtriser les concepts qui se trouvent à la croisée de différentes disciplines universitaires, mobilisant des savoirs juridiques, philosophiques, sociologiques, démographiques, historiques ou économiques. Cette approche permettra de décliner l'action des pouvoirs publics et des représentants de la société civile dans chaque environnement particulier : celui de l'administration, de l'entreprise, des organisations syndicales, du monde associatif, des collectivités locales, de l'Éducation nationale ou encore des médias...

Privilégier l'approche transversale des politiques de lutte contre les discriminations permettra d'englober l'ensemble des critères identifiés par le droit positif comme susceptibles d'inciter à des pratiques

« Les atouts des sociétés multiculturelles européennes pourront constituer un avantage comparatif vis-à-vis de certaines aires régionales. »

discriminatoires. L'accent sera particulièrement porté sur les facteurs liés à l'origine ethnique, le sexe, l'âge ou le handicap, dont la reconnaissance « institutionnelle » peine parfois à entrer dans les faits. Les « stigmates » liés à la naissance seront ainsi mieux cernés que si l'approche privilégiait - par exemple - les opinions religieuses, les convictions syndicales, les inégalités socio-économiques, voire les écarts géographiques entre les territoires. Ce qui n'interdit cependant pas les comparaisons entre chaque système.

Cette démarche suppose de faire preuve d'une grande rigueur intellectuelle pour éviter les pièges tendus par le discours ambiant sur

l'identité nationale et le communautarisme, et d'exercer une certaine vigilance pour ne pas ériger trop facilement les minorités en victimes expiatoires.

DE NOUVEAUX CHAMPS DE RECHERCHE

Le traitement des violences et de leur intériorisation nécessite un certain recul vis-à-vis d'une approche trop « scientifique » de la lutte contre les discriminations, à travers par exemple l'utilisation de catégories ethno-raciales ou d'outils statistiques de mesure de la diversité. La quantification des inégalités n'est pas

19

La loi française distingue 19 critères de discrimination parmi lesquels les discriminations liées à l'origine, à l'âge, au sexe, à l'apparence physique ou à l'état de santé.

En 2011, les discriminations liées aux origines et à la santé-handicap représentaient 46,5 % des réclamations enregistrées par le Défenseur des droits (anciennement Halde) et arrivaient loin devant les discriminations liées à l'âge (4,8 %) ou au sexe (3,7 %).

En 2010, l'Insee et l'Ined ont publié les résultats de « Trajectoires et Origines », une enquête sur la diversité des populations en France¹.

Selon les résultats de cette enquête réalisée auprès de 22 000 personnes,

▶ **40 %** des personnes estimant avoir été victimes de discriminations sont immigrés ou enfants d'immigrés alors qu'ils ne représentent que **22 %** de la population totale en France métropolitaine.

▶ **26 %** des immigrés et 24 % des enfants d'immigrés déclarent avoir déjà été victimes d'une discrimination contre **10 %** des personnes non issues de l'immigration.

DISCRIMINATIONS

1910 1920 1930 1940 1950 1960 1970 1980 1990 2000



suffisante pour appréhender l'ensemble des difficultés que rencontrent les publics discriminés.

Du point de vue de ces publics, la prise en compte des risques psychosociaux au sein de l'organisation du travail commence à émerger en tant que consensus dans le monde de la recherche et permet de jeter des passerelles des deux côtés de l'Atlantique. L'analyse des phénomènes de stress et de souffrance au travail ne tardera pas à faire envisager les mécanismes discriminatoires comme particulièrement attentatoires aux droits fondamentaux et aux libertés individuelles.

Une place particulière devra être réservée à l'étude du cumul des différences et du dialogue interculturel. Le phénomène des discriminations est en effet d'autant plus complexe qu'il se greffe à des difficultés d'ordre social, linguistique, ou à des « contentieux »

intracommunautaires. Ainsi, les différences liées au genre se mêlent inextricablement aux discriminations selon l'origine ou en raison d'un handicap physique. Le management de la diversité implique non seulement de combattre les préjugés dont souffre la société d'accueil, mais également d'insuffler un esprit de solidarité entre les groupes minoritaires en vue d'éviter une forme de surenchère.

Pour se réapproprier les politiques publiques conduites à leur endroit, les publics discriminés doivent le plus souvent passer par une étape de subjectivisation de leurs différences ; cette forme d'acceptation, voire d'abandon de certains repères, nécessite d'être soigneusement accompagnée par une valorisation des compétences et des savoirs.

DE NOUVEAUX MÉTIERS

De nombreux métiers se sont créés sur le champ des politiques de lutte contre les discriminations. Ils exigent un sens du professionnalisme et une expertise de plus en plus large, dans un contexte largement tourné vers l'extérieur. Et nul doute que les atouts des sociétés multiculturelles européennes pourront constituer un avantage comparatif vis-à-vis de certaines aires régionales. Les besoins se développent aussi bien dans la fonction publique que dans le secteur privé.

La création d'un haut-commissariat en faveur de la diversité et de l'égalité des chances, sous le Gouvernement de François Fillon, devait permettre de donner l'impulsion nécessaire au niveau interministériel, mais les résultats n'ont pas été au rendez-vous. Malheureusement, sous la présidence de François Hollande, le choix

a été clairement énoncé de ne pas créer un département ministériel dédié à la lutte contre les discriminations. Les comités interministériels se succèdent, sans susciter l'enthousiasme des experts sur le sujet et sans surtout attirer l'attention du grand public. C'est peut-être mieux ainsi, pour mener une action déterminée et résolue, mais discrète.

Du côté du secteur privé, les lignes bougent. La préférence pour un « *soft law* » (un ensemble de règles de droits non obligatoires) et la tendance à la « managérialisation » des politiques de lutte contre les discriminations entraînent en effet des besoins en matière de conseil et de stratégie, ce qui justifie la persévérance des agences et des bureaux d'étude dans le domaine de la promotion de la diversité. L'enseignement supérieur n'est pas en reste, comme le prouve l'apparition, depuis le début des années 2000, des premières expériences de discrimination positive, comme celle menée au sein même de Sciences Po.

VERS UN MODÈLE ANGLO-SAXON ?

La question se posera-t-elle de savoir si la France est susceptible de basculer vers le « moule » anglo-saxon ? Plutôt que de confronter deux modèles distincts de lutte contre les discriminations, tentons de recueillir les avantages et les inconvénients de chacun d'entre eux ! Il n'existe probablement pas de solution miracle et la clef du succès réside plutôt dans la conciliation des traditions nationales. ■

Principaux motifs de discriminations évoqués par les personnes immigrées ou enfants d'immigrés

Origine	37 %
Couleur de peau	17 %
Sexe	17 %
Age	12 %

1 Consulter l'intégralité du rapport ici : http://www.ined.fr/fichier/t_publication/1516/publi_pdf1_dt168_teo.pdf