

Les discriminations Cadre conceptuel 1/2

Discriminer c'est simplement choisir. Ce terme revêt une connotation péjorative lorsqu'il « fait d'une différence un déficit », (R. Castel, 2007)*. La discrimination négative est un **acte délictuel** qui consiste à traiter différemment des personnes ou des groupes sociaux en fonction d'une ou de plusieurs caractéristiques illégitimes.

- La loi prévoit une liste de 20 critères prohibés.
- La preuve d'une inégalité de traitement nécessite la comparaison entre des personnes placées dans une situation identique.

Distinguer la discrimination du racisme ou de la xénophobie

A la différence du racisme ou de la xénophobie fondés sur l'idéologie, le jugement de valeur et le rejet de l'altérité, la discrimination se traduit par des faits, des actes et des usages.

Distinguer les discriminations des inégalités sociales

Une discrimination résulte d'une différence de traitement alors qu'une « inégalité sociale correspond à une différence de situation »** entre des individus en matière de revenu, d'éducation, de logement, de capital social...

* Robert Castel (2007), *La discrimination négative : citoyens ou indigènes ?* Paris, Seuil, 129 pages.

** www.discriminations.inégalités.fr

Les discriminations Cadre conceptuel 2/2

Toutefois certaines mesures discriminatoires sont légales.

La discrimination légale :

- dispositifs réservés aux personnes en situation de handicap ;
- dispositifs en matière de contrats aidés ou de formation ;
- la discrimination positive est une discrimination légale qui a une fonction correctrice consistant à compenser les préjudices causés à certains groupes sociaux par les discriminations négatives. Le fait d'appartenir au groupe désavantagé constitue, toutes choses égales par ailleurs, « le facteur déterminant de l'obtention ou de la non-obtention de la position désirée » *. L'avantage est donné dans la dernière phase du processus.

Exemples : le découpage territorial en zones urbaines sensibles, la parité en politique...

- les mesures spécifiques d'action positive consistent en un traitement préférentiel de certains groupes visant à corriger certaines inégalités et désavantages qui pèsent sur eux**. Ces actions prennent en compte les critères ciblés à l'étape initiale et non à l'étape finale du processus comme cela est le cas dans la discrimination positive* ;

Exemples : obligation d'emploi de personnes en situation de handicap dans les entreprises ou établissements (sous forme d'emplois directs mais aussi de contrats de sous-traitance, d'application d'un accord de branche, etc.)

favoriser la mixité professionnelle, la diversité en entreprise, etc.

- condition de nationalité pour accéder à la majorité des emplois de la fonction publique.

* Observatoire de la diversité, Daniel Sabbagh (2011).

** Délibération du 14 juin 2010 de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

Quatre formes de discriminations prohibées

La **discrimination directe** est un acte intentionnel qui repose sur un ou plusieurs critères prohibés pour fonder une différence de traitement entre des personnes à situation comparable (loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations).

Exemples : le refus d'une candidature en raison des origines supposées ou réelles du candidat.
le refus de louer son logement à une personne fumeuse.

La **discrimination indirecte** résulte d'une pratique apparemment neutre mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour les personnes d'un groupe social précis (loi du 16 novembre 2001 modifiée par la loi du 27 mai 2008 relative à la lutte contre les discriminations transposant la directive 2006/54/CE).

Exemples : l'inaccessibilité des services publics aux personnes handicapées.
l'impossibilité de noter les femmes durant leur congé maternité freine leur opportunité de carrière.

Le **harcèlement discriminatoire**, fondé sur un ou plusieurs des 20 critères prohibés, se manifeste par des paroles, des actes ou des gestes à visée vexatoire et portant atteinte à la dignité de la personne (loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 modifiée par la loi du 27 mai 2008).

Exemples : injures racistes, blagues sexistes, remarques humiliantes sur l'apparence...

L'**instruction/injonction de discriminer** consiste à enjoindre une personne physique ou morale d'adopter un comportement discriminatoire fondé sur un motif prohibé (loi du 27 mai 2008).

Exemples : un propriétaire donnant la consigne à une agence immobilière de ne pas retenir les candidats fumeurs pour la location de son logement.
un employeur demande à une agence intérim de ne recruter que des femmes.

La discrimination systémique un concept sociologique

Les sociologues définissent la **discrimination systémique** comme un processus s'organisant en système. Elle résulte de pratiques, de coutumes, de règles de fonctionnement ou de modes d'organisation impliquant une chaîne d'acteurs qui, de manière non intentionnelle, rompent l'égalité de traitement, creusent les inégalités et reproduisent la hiérarchisation sociale*.

- A la fois **indirecte et collective**, elle n'est pas la conséquence d'un acte coupable mais d'un ensemble constitué, d'un ordre établi.

Exemples : l'attribution des logements sociaux mobilise aussi bien les bailleurs, les collectivités locales que la préfecture et engendre une sélectivité souvent discriminatoire.

Les écarts salariaux entre les femmes et les hommes sont la conséquence de la division sexuelle du travail et de la dévalorisation de l'emploi féminin.

* Yvon Fotia (2010), « Une brève histoire du concept de discrimination systémique », in, *Les Figures de la Domination*. / Collectif Manouchian (2010), « Glossaire critique des notions liées aux discriminations racistes, sexistes, classistes », in, *Les Figures de la Domination* / ses.ens-lyon.fr : *des cadres conceptuels jamais neutres*.

La diversité

Le concept de **diversité** a émergé dans les années 1980-1990 aux États-Unis dans le cadre du courant managérial de la « gestion de la diversité ». Il s'agit pour les entreprises d'augmenter la présence de salariés de sexe, d'origine, d'âge différents*. L'objectif est d'introduire dans les organisations des personnes issues de groupes sociaux globalement sous-représentés.

Toutefois certaines organisations adoptent des stratégies de diversification sans pour autant cesser de discriminer. Rechercher la diversité ne signifie pas lutter contre les discriminations.

La **charte de la diversité** créée, en 2004, par Claude Bébéar et Yazid Sabeg est un texte d'engagement moral qui réitère la condamnation des discriminations dans le domaine de l'emploi et favorise la diversité. Cette charte est signée aujourd'hui par 3 408 entreprises implantées en France.

* Thomas and Egly (1996), « Making differences matter : a new paradigm for managing diversity ». *Harvard Business Review*, sep-oct, 79-90 in S. Landrieux-Kartochian (2003), « Au-delà du plafond de verre ? L'introduction de la dimension genre dans les politiques de gestion des ressources humaines », *Les cahiers du CERGORS*.