



Direction Générale
Formation Education



Chantier 3 du PRDF

Prévention des inégalités : égalité professionnelle
homme-femme et lutte contre les discriminations

**Définition des notions relatives à la lutte contre
les discriminations**



Préambule

Dans le cadre des travaux concernant la lutte contre les discriminations, il s'est avéré nécessaire de **s'accorder sur le sens** à donner à chaque terme spécifique utilisé. Il est nécessaire de rappeler que ces questions sont le **produit de l'histoire** de chaque pays ; il importait de s'y attacher afin de donner une hauteur de vue suffisante **au débat d'idées** qui est lui-même l'expression d'une **réflexion multi partenariale**.

La discrimination

- **Approche juridique**

(Article 225-1 du Code Pénal)

« Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques et morales à raison de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leur caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leurs orientations sexuelles, de leur âge, de leur appartenance ou

non- appartenance, réelle ou supposée à une ethnie, nation, race, ou religion déterminée. »

Pour constater une discrimination, le juge vérifie que la décision contestée a bien été fondée sur la prise en compte délibérée d'un des **dix-huit motifs prohibés** par le Code Pénal.

- **Approche sociologique**

L'approche sociologique met l'accent sur le « fait de discrimination » en tant que dévalorisation sociale de caractéristiques individuelles ou collectives.

Les discriminations sont des comportements inscrits dans un temps et une société donnée. Elles ne sont pas des actes isolés, mais des *processus* parfois en chaînes qu'il faut déconstruire étape par étape... Selon cette approche, la méthodologie de projet consiste à reconstituer la chaîne des différents types d'acteurs potentiellement impliqués dans les processus discriminatoires, pour démonter ces derniers, maillon par maillon.

Chacun pouvant produire ou coproduire des discriminations individuellement et collectivement, consciemment ou non, la prévention des discriminations suppose alors une responsabilisation des acteurs pour les amener à interroger leurs pratiques, sans pour autant les culpabiliser systématiquement (ce qui peut avoir de surcroît un effet totalement contre-productif).

- **Approche avec la prise en compte des conditions socio-économiques et culturelles**

Cette approche prenant en compte l'environnement global et le parcours des individus est absolument nécessaire.

Exemple : la grande exclusion

Certaines personnes (travail précaire, absence de revenus réguliers, ...), ne peuvent acquérir les savoirs de base qui leur seraient nécessaires pour avoir quelque chance de sortir de leur situation d'exclusion. La lutte contre l'exclusion s'apparente dans cette optique à la lutte contre les discriminations.



La discrimination directe :

- Définition de la Halde

Situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison d'un motif prohibé, qu'une autre ne l'a été, ne l'est ou ne le serait dans une situation comparable. Cette définition implique une comparaison entre individus ou groupes d'individus placés dans une situation similaire, ce dans le but d'identifier le critère discriminant.

Exemple :

Le refus de location opposé à une personne pour un motif avoué ou non, (l'origine sociale ou ethnique par exemple) et se fondant sur un critère interdit par la loi, constitue une discrimination au logement.



La discrimination indirecte

- **Approche de la Halde**

Situation dans laquelle une disposition, ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des individus par rapport à d'autres, et derrière laquelle se dissimule généralement un facteur discriminant

Le juge est amené à examiner, par delà une apparente égalité de traitement l'impact concret d'une disposition.

Exemples :

- Une société de traduction insiste pour que les traducteurs désireux de travailler pour elle disposent du permis de conduire, car il peut arriver qu'elle leur demande de livrer ou d'aller chercher le document chez les clients. Étant donné que cette condition ôte la possibilité aux personnes présentant un handicap les empêchant de conduire, de postuler et que conduire n'est pas une exigence essentielle pour réaliser le travail, la société pratique effectivement une discrimination à l'encontre de ce groupe de personnes en particulier.

- Une société de BTP, qui, sans refuser de candidatures féminines, ne s'équipe pas pour autant de vestiaires pour les femmes, pratique une discrimination indirecte.



Le harcèlement discriminatoire

- **Approche juridique**

La loi n° 494-2008 du 27 mai 2008 article 1^{er} alinéa 3 :

Tout agissement lié à l'appartenance ou la non- appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, la religion, les convictions, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle ou le sexe, ainsi que tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant (L. n° 2008-496, 27 mai 2008)

En revanche, la loi ne remet pas en cause les définitions antérieures sur le harcèlement prévues dans le code du travail.

- **Approche de la Halde**

Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination par les directives européennes, toutes les fois que se manifeste un comportement indésirable lié à un facteur discriminant, qui a pour objet ou pour effet de porter préjudice à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

C'est la conjonction et la répétition des faits qui sont constitutives d'un harcèlement, même si le droit européen considère qu'un seul acte peut être qualifié de harcèlement.

Exemple :

Un psychologue contractuel dans un hôpital public, se plaint d'avoir été l'objet de faits de harcèlement moral, constitués par des mesures et attitudes vexatoires et hostiles (visant à le dissuader de demander la reconduction de son contrat) de la part de collègues et de supérieurs hiérarchiques, tous féminins durant l'exécution de son contrat de travail à durée déterminée. La Halde a retenu que ces agissements avaient un lien avec le fait qu'il soit de sexe masculin, les auteurs du harcèlement ayant considéré qu'un psychologue de sexe masculin n'avait pas sa place dans un service de maternité. La Haute autorité en a donc conclu à l'existence d'un harcèlement discriminatoire.

(Délibération de la Halde n° 2008-185 du 1^{er} septembre 2008)

NB : A signaler la cohabitation actuelle de 2 jurisprudences (la française et l'europpenne)



Notion de diversité.

Ce terme n'a aucune définition légale et reste très imprécis.

Proposition de travail :

Notion très large pouvant être entendue comme la reconnaissance des différences telles que la culture, le genre, la race, la religion... qui peuvent avoir un impact bénéfique sur le traitement équitable des personnes

C'est une tentative de réponse entre une intégration comportant des limites et le refus du communautarisme.

Ce terme définit la pluralité des ethnies et des cultures, la diversité dans les entreprises désigne son adéquation avec la diversité qui caractérise la société d'aujourd'hui, en France plus spécifiquement elle est assimilable aux populations marginalisées (minorités, handicapés etc...), aux minorités visibles.

Cette notion a émergé en tant que telle, soutenue par l'institut Montaigne et la fondation Bébéar. Elle constitue un rempart contre les politiques de « quota » et elle est perçue par certains comme l'embryon de la reconnaissance et de la promotion du caractère métissé de la société.

Pour certains sociologues, c'est un concept servant à décrire l'existence de différentes cultures au sein d'une société, à l'intérieur d'un État- nation.



La Charte de la diversité

Début 2004, le rapport « **Les oubliés de l'égalité des chances** » (Yazid Sabeg et Laurence Méhaignerie) de l'Institut Montaigne, lançait l'idée d'une **Charte de la diversité** pour encourager les entreprises à mieux refléter dans leur effectif la diversité de la population française, et à faire de la non discrimination et de la diversité un axe stratégique.

Lancée fin 2004, par Claude Bébéar et Yazid Sabeg, la Charte de la diversité est donc **un texte d'engagement** proposé à la signature de toute entreprise, quelle que soit sa taille, qui **condamne les discriminations dans le domaine de l'emploi et décide d'œuvrer en faveur de la diversité.**

La Charte exprime la volonté d'agir des entreprises pour **mieux refléter, dans leurs effectifs, la diversité de la population française.** Articulée autour de six articles, elle guide l'entreprise dans la mise en place de nouvelles pratiques, en y associant l'ensemble de ses collaborateurs et partenaires. Elle les incite à mettre en oeuvre une politique de gestion des ressources humaines centrée sur la **reconnaissance et la valorisation des compétences individuelles.** L'entreprise favorise ainsi la cohésion et l'équité sociale, tout en augmentant sa performance.

La Charte est soutenue par les principales organisations patronales, de nombreux réseaux d'entreprises et des organismes publics.

Texte de la Charte

- 1. Sensibiliser et former nos dirigeants et collaborateurs** impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non- discrimination et de la diversité.
- 2. Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination** sous toutes ses formes et dans toutes les Étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.
- 3. Chercher et refléter la diversité de la société française** et notamment sa diversité culturelle et ethnique dans notre effectif, aux différents niveaux de qualification.
- 4. Communiquer auprès de l'ensemble de nos collaborateurs** notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement.
- 5. Faire de l'élaboration et de la mise en oeuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants des personnels.**
- 6. Inclure dans le rapport annuel** un chapitre descriptif de notre engagement de non-discrimination et de diversité: actions mises en oeuvre, pratiques et résultats.



Notion d'égalité et d'équité

- Egalité des droits

La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 proclame dans son premier article que « les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits ». **C'est un des principes fondateurs de la société française** non remis en cause depuis la Révolution.

C'est la garantie faite à chacun des mêmes droits, ce qui implique de traiter de manière identique toute personne placée dans une situation identique. Rappelons que la République ne reconnaît de droits qu'aux individus et pas aux « groupes »

- Egalité des chances

Elle implique que le statut social des individus ne dépende pas des caractéristiques morales, ethniques, religieuses et sociales des générations précédentes, mais qu'à niveau de « talent » et de capacité égal ceux qui ont le même désir de les utiliser puissent avoir les mêmes perspectives, ce sans tenir compte de leur origine sociale.

La promotion sociale qui en résulte est là encore un fondement de la société française (préambule de 1946)

- Egalité réelle

Elle consiste à donner, non seulement les mêmes chances d'accès aux biens et aux positions, mais aussi un accès effectif à ceux-ci.

Elle suppose que soient acquises l'égalité des droits et l'égalité des chances.

- Equité et discrimination positive

Egalité et équité sont deux principes distincts de justice : le premier vise à assurer le traitement impartial des citoyens par l'application de règles identiques à tous ; le second vise à adapter le traitement du citoyen à la particularité de son cas. **La discrimination positive consiste à inscrire une inégalité correctrice dans la loi.**

Et pour mieux comprendre ...

Dans son sens le plus usité, l'**équité** se présente comme une exigence d'égalité plus réelle, plus substantielle que celle garantie par des droits égaux. Selon John Rawls¹, la justice sociale entendue comme équité consiste à assurer une égalité réelle des chances au-delà de l'égalité formelle des droits et à limiter les inégalités socio-économiques à celles qui améliorent

¹ John Rawls, *A Theory of justice*, Harvard, HUP, 1971

effectivement le sort des plus défavorisés, quoiqu'il en coûte pour l'efficacité globale du système productif. Une société équitable est une société dont toutes les positions sociales sont acceptables pour n'importe lequel de ses membres. Il s'agit donc d'être traité comme un égal, de recevoir comme les autres, ce qui suppose une *correction*, et a pour objectif de réduire effectivement les différences de situations (et plus seulement d'en tenir compte)².

L'article 6 de la *Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen* (DDHC) et le 3^{ème} alinéa du préambule de la Constitution de 1946, repris dans celle de 1958, rattache la France à une conception des sociétés démocratiques fondées sur **l'universalisme républicain**, hostile à toutes distinctions ou préférences attribuées en fonctions de données héritées par les individus (sexe, origine, religion, etc.) ainsi qu'au rejet de toute forme d'organisation de la société sur la base de groupes détenant des droits propres, comme l'était la société d'ordres d'Ancien Régime. Ce sont donc sur ses « mérites » et ses « vertus » que tout individu doit pouvoir s'insérer dans la société et participer à la promotion sociale. Cet universalisme républicain **demeure très largement majoritaire en France**, socle de la cohésion non seulement sociale mais aussi multiculturelle d'une France de plus en plus « métissée ».

L'introduction de l'équité dans les politiques sociales vient pour l'essentiel de l'essoufflement du pacte civique d'après-guerre dans les Etats-Providence européens. Les droits sociaux uniformes mis en place après 1945 ont réalisé, grâce à la très large couverture des risques et des personnes qu'ils procuraient, une sorte d'« effacement symbolique des classes » durant les 30 Glorieuses. Mais les crises ont multiplié les formes d'inégalités et d'exclusions, la différenciation des droits est apparue comme une nécessité pour faire face à la complexification de l'inégalité : le Conseil d'Etat en prend acte en 1996 lorsqu'il écrit qu'il faut « traiter différemment ce qui est inégal »³.

Cependant, les théories sur les « discriminations positives » transplantées *ex-abrupto* des Etats-Unis en France dans les années 1990 n'y ont trouvé qu'un faible écho. La politique américaine « d'**affirmative action** » repose sur l'idée de compenser les handicaps et injustices dont certains groupes ont été victimes au sein d'une société qui s'est construite sur l'esclavage, la séparation des races, le clivage des religions etc.... Il s'agit d'assurer **l'équité de traitement** et non l'égalité de droits, en instituant une inégalité correctrice dans la loi afin de compenser ou de réparer les effets d'une discrimination historique à l'égard d'un groupe (les femmes y constituent un groupe au même titre que les noirs, les latinos, etc...). En France, les « groupes » qui seraient les plus concernés les rejettent, en dehors du CRAN. **L'Institut Montaigne (initiateur de la Charte de la Diversité) a dû les aménager en théorisant ce concept de diversité, gardant ainsi les bases de l'universalisme et renonçant aux quotas.** Les critiques contre les politiques de discriminations positives mises en œuvre deviennent de plus en plus nombreuses, tant aux Etats-Unis, qu'en Inde ou en Afrique du Sud, pointant non seulement leurs limites mais aussi leurs effets pervers.

Si la France demeure donc attachée à la reconnaissance de mêmes droits aux individus, on peut affirmer, qu'elle a mis en œuvre des **politiques d'application diversifiée de ces droits** depuis fort longtemps, ce que le Conseil d'Etat a appelé en 1996 « *des discriminations* »

² Ce concept ne résiste pas à une certaine ambiguïté, puisque de façon marginale d'aucuns l'invoquent comme alternative à l'égalité : l'équitarisme libéral (en France, Alain Minc) confond l'exigence d'efficacité et d'équité et vise à justifier les inégalités ; l'égalitarisme des politiques est ici jugé à la fois inefficace économiquement et injuste socialement, l'équité consisterait donc à admettre toutes les inégalités efficaces et justes et à cibler exclusivement les droits sociaux sur les plus démunis.

³ Rapport public du Conseil d'Etat sur le principe d'égalité, 1996

positives à la française, dont l'objet est de réduire les inégalités de fait ». La volonté affichée ici est de réduire des « inégalités », c'est-à-dire articuler des mesures immédiates à la recherche de solutions globales pour soigner les causes ; retenir souvent une base territoriale ou socio-économique (ZEP, politique de la Ville) : procéder à des redistributions des ressources (impôt progressif) mais pas à des groupes selon des critères prohibés par la Constitution. Le Conseil d'Etat se réfère à l'article 1 de la DDHC qui introduit la notion de **discrimination justifiée**⁴ sans pour autant autoriser à « franchir les limites de l'arbitraire » : le traitement spécifique et plus favorable accordé à certains, pour réduire les différences de situations, doit être proportionnel à ces différences de situations, il doit favoriser le retour vers l'égalité et par conséquent il doit être conçu comme une mesure provisoire⁵.

Egalité et équité ne sont pas opposables ni substituables l'une à l'autre. D'un côté il serait sans doute hypocrite d'isoler l'égalité de l'équité qui vise à la rendre effective. De l'autre il serait dangereux d'isoler l'équité de la norme d'égalité qui lui donne son sens.

⁴ Art. 1 DDHC 1789 : « Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits. **Les distinctions sociales ne peuvent être fondées sur l'utilité commune** ».

⁵ Une objection vient immédiatement à l'esprit : les dispositions prises pour assurer la parité hommes / femmes dans le domaine électoral en France à partir de 1999. Ne sont-elles pas des mesures de discriminations positives pour la prise desquelles il a fallu modifier la Constitution ? Ou s'inspirent-elle de la tradition française de lutte contre les inégalités ? Dans la mesure où les femmes ne sont pas en France considérées comme « un groupe » au sens anglo-saxon du terme mais comme un des deux sexes constituant l'humanité, le concept de « parité » n'est-il pas une traduction concrète et « parfaite » du principe d'égalité et de mixité homme/femme des sociétés développées et démocratiques ? Le législateur a d'ailleurs pesé ses mots tant dans la modification constitutionnelle de fin 1999 que dans celle juillet 2008 sur les responsabilités professionnelles et sociales entre les hommes et les femmes en parlant « **d'égal accès** ».



Ce que n'est pas l'anti- discrimination

Il est important de distinguer les discriminations du racisme, du sexisme, etc.... En effet, bien que ces réalités ne puissent être déconnectées et qu'elles soient plutôt complémentaires, elles ne renvoient pas aux mêmes idées : **tandis que racisme, sexisme, ... sont des idéologies, les discriminations sont des actes.**

Une personne peut ainsi venir produire ou coproduire une discrimination raciste, inconsciemment, et sans être foncièrement raciste : un intermédiaire à l'emploi peut nourrir une discrimination avec les meilleures intentions du monde, par exemple en ne mettant pas en contact un demandeur d'emploi avec une entreprise dont il préjuge qu'elle n'emploiera pas une personne de couleur. Bien entendu, elle ne le fera que parce qu'elle a intériorisé les schémas racistes sur lesquelles la société s'est construite et elle reproduit de cette manière les rapports sociaux sans le vouloir. *A contrario*, il arrive – certes moins fréquemment – qu'une personne soit raciste mais qu'elle ne produise pas d'actes discriminatoires : un employeur raciste peut avoir recours à de la main d'œuvre chinoise parce que « *les Chinois sont bons travailleurs et obéissants* ».



Annexe 1 :

Eclairage des débats et enjeux autour du couple égalité – équité par le cas des femmes fonctionnaires et de leurs droits à la retraite.

En France, les femmes bénéficiaient depuis longtemps de droits dérivés spécifiques découlant de la prise en compte des enfants et de leur éducation pour le calcul de leurs droits à pension. Ainsi, celles relevant du Régime Général bénéficiaient de deux ans par enfant et celles relevant des Statuts de la Fonction Publique de 1 an par enfant. Les femmes fonctionnaires mères de 3 enfants pouvaient partir en retraite avec jouissance immédiate après 15 ans de services.

Cette situation en France est le résultat de plusieurs données : un salariat des femmes ancien et en expansion continue ; une préoccupation que le travail des femmes n'hypothèque pas la natalité, d'où des politiques familiales précoces et aussi des mesures incitatives au travail des femmes ; la place des femmes dans les Fonctions Publiques très ancienne ; le poids bien évidemment des stéréotypes sur femme et charge d'enfants. Seuls des courants féministes (et pas tous) contestaient le principe de ces avantages familiaux comme contraires à l'égalité et la citoyenneté des femmes, risquant de renforcer les rôles traditionnels des deux sexes.

Les dispositions communautaires vont fortement influencé et modifié cette situation. Longtemps la compétence en matière de protection sociale est demeurée de la compétence nationale. Mais la Communauté intervenait de fait au travers des mises en œuvre des politiques économiques (ainsi sur l'égalité hommes/femmes dans le domaine salarial et professionnel). Depuis le protocole social du Traité d'Amsterdam, elle intervient plus sur les questions sociales.

- Ainsi plusieurs directives depuis 1978 avaient traité du principe d'égalité de traitement hommes/femmes en matière de retraite en établissant une distinction normative entre les régimes légaux de sécurité sociale et les régimes professionnels : **seuls les régimes légaux fondés sur le principe de solidarité pourront conserver un temps des mesures spécifiques au bénéfice des femmes pour la retraite (bonifications enfants, réversion, etc.) si les Etats le souhaitent ; par contre, l'égalité de traitement doit être la norme et immédiate dans tous les régimes professionnels (caractérisés par : la pension concerne une catégorie, elle est fonction de la durée des services, elle est calculée sur le dernier traitement).**
- La Cour de Justice des Communautés Européennes a joué un rôle moteur dans la construction d'une jurisprudence encore plus stricte que les orientations de la Commission sur le principe d'égalité au sein des régimes de retraites puisqu'elle a considéré que les régimes complémentaires étaient des régimes professionnels et donc

que seuls les régimes de base de sécurité sociale pouvaient être l'objet de mesures particulières au bénéfice des femmes (arrêt BEUNE en 1994). Ainsi suite à sa saisine par un instituteur père de famille, la CJCE a statué dans le fameux arrêt GRIESMAR en 2001 que la disposition réservant aux femmes fonctionnaires le bénéfice de la bonification de durée de service de 1 an par enfant pour le calcul de leur retraite était contraire au principe d'égalité de traitement hommes/femmes. Cet arrêt contrecarrait les positions tant **du Conseil d'Etat que du Conseil Constitutionnel qui peut se résumer ainsi « les inégalités de fait ayant dans le passé affecté la carrière des femmes et la charge assumée par elles dans l'éducation des enfants justifiaient encore une majoration de leurs pensions de retraite ».**

Le Gouvernement français a pris en compte la décision et la jurisprudence de la Cour ... mais là encore « à la française ». En effet, il était périlleux de supprimer totalement une mesure enracinée chez les intéressées, qui fut même un critère de recrutement à des périodes de pénurie (le recrutement de mères de familles comme institutrices). Certes les nouvelles dispositions concernant les enfants nés après le 1-1-2004 sont moins favorables et elles ont été étendues aux hommes sous un certain nombre de conditions.

La France a ainsi élaboré peu à peu le principe « **de refus de la discrimination à rebours** », c'est-à-dire une position qui permet de maintenir (au moins pour partie) des dispositions particulières pour les femmes en raisons de la persistance des inégalités et de les étendre aux hommes sous réserve de conditions correspondant aux motifs qui ont légitimé ces dispositions pour les femmes (exemples ; âge des concours dans les FP, extension aux pères de l'assurance vieillesse des mères au foyer). Autre exemple : c'est aussi à la suite de directives européennes et de la jurisprudence de la Cour Européenne des Droits de l'Homme que l'interdiction du travail de nuit des femmes a été levée et celui-ci réaménagé pour les hommes et les femmes (il était déjà admis dans certaines profession tenues par des spécificités professionnelles).

Les principales instances concernées (Conseil d'Etat, Conseil Constitutionnel, HALDE, HCI, etc.) maintiennent leur opposition à toute idée de quotas ou mesures spécifiques fondées sur la religion, la race, une communauté.

Le débat sur une application diversifiée de la législation par des mesures spécifiques au bénéfice des femmes (et non pas redisons-le des discriminations positives d'essence communautariste à l'anglo-saxonne) *se prolonge, nous semble-t-il par le questionnaire suivant : la suppression ou la diminution de ces mesures au nom du principe d'égalité appliqué à des femmes en situation inégalitaire ne risque t'elle pas de faire perdurer ces inégalités, si on ne traite pas dans la durée et sur le fond les causes qui les génèrent ? L'exemple de la situation des femmes dans la vie professionnelle et publique avant et après la fin des régimes politiques des pays de l'Est instructive...*

Il reste à démontrer, en l'occurrence, que l'extension aux pères de droits pour la retraite, par ailleurs réduits pour les deux sexes, pour l'éducation des enfants sera porteuse d'une évolution dans la répartition sexuée des couples ou que travail de nuit, même un peu aménagé, est un facteur d'épanouissement pour les deux sexes.

Terminons par un clin d'œil : dans les deux cas ci-dessus, la mise en œuvre d'égalité de traitement hommes - femmes aurait pu se traduire par l'extension aux hommes de l'intégralité des droits dérivés des femmes et l'interdiction du travail de nuit pour les deux sexes. Mais ce

serait oublier les impératifs de réduction des coûts sociaux et les exigences de la flexibilité du travail.

Le débat sur les « discriminations positives » n'est pas neutre et les tentatives de « récupérer » des évolutions sociétales pour les inscrire dans les choix politiques du moment est globalement une constante, notamment en ce qui concerne les femmes.

Annexe 2 :

Tableau synthétique des 3 idéaux-type de modèles d'action politique en faveur de l'égalité

Ce tableau illustre bien les débats qui ont eu lieu au sein du groupe de réflexion.

Modèle d'action politique en faveur de l'égalité	le modèle républicain d'intégration	Le modèle de la lutte contre les discriminations	Modèle de la discrimination Positive à la française
Conception de l'égalité	Egalité formelle	Egalité effective de traitement	Egalité des chances
Notions associées	Insertion, lutte contre l'exclusion, l'illettrisme, le racisme, actions inter-culturelles	Anti-discrimination, égalité de traitement, égalité de droit	Diversité, égalité des chances, action positive, égalité positive, intégration préférentielle
Chronologie de la politique publique	La politique publique d'intégration émerge en 1991, remise en cause en 1998 par M. Aubry, en Conseil des ministres, malgré l'existence de travaux pointant l'existence de discriminations	La politique de lutte contre les discriminations s'initie en France à partir de la ratification du Traité d'Amsterdam en 1997 – loi du 16/11/2001	Modèle émergent en France à partir de 2004 sous l'impulsion de l'Institut Montaigne et qui trouve un prolongement en 2006 par le vote de la Loi sur l'égalité des chances
Travaux fondateurs	Rapports du HCI et travaux de recherche sur l'intégration significatifs de la fin des années 80 et du début des années 90	URMIS- CADIS- INED- ISCRA- GELD. Travaux sur les discriminations dans le travail, le logement	Rapports de Y. Sabeg et L. Méhaignerie, de L. Blivet, de C. Bébéar, rapport Versini
Publics visés et représentation	Des personnes immigrées ou issues de l'immigration qui présentent des handicaps sociaux, culturels et économiques pour s'intégrer	Des acteurs de l'intégration qui ne respectent pas ou ne parviennent plus à faire respecter le principe d'égalité de traitement	Des « minorités visibles » qu'il faut faire accéder à l'élite et des « minorités vulnérables » « handicapées par leur capital social et culturel »
Inspiration du modèle	Modèle d'inspiration nationale « l'exception française »	Modèle d'inspiration européenne	Modèle d'inspiration anglo-saxonne, américaine (présent dans les textes d'orientation de l'Union européenne)
Valeurs et sources normatives	Principe d'une égalité formelle, abstraite, théorique inscrite dans la constitution de l'Etat de Droit	Principe de recherche d'une égalité effective inscrite dans la constitution de l'Etat de droit	Principe de recherche d'une égalité « pratique » qui puise ses normes sociales dans les principes du Marché et de l'économie libérale
Normes	Déclaration des Droits de l'Homme, préambule de la constitution de 1946, article 1 ^{er} de la constitution de 1958	Traité de Rome Article 13 du Traité d'Amsterdam Article 21 du Traité de Nice Directives européennes de 2000 Lois du 16 novembre 2001 et 2 janvier 2002	Normes du Marché dans une économie libérale Loi de l'égalité des chances

Enjeux de connaissance	Des travaux qui se sont centrés sur les difficultés réelles et supposées des populations issues de l'immigration ou qui ont tenté de mesurer l'intégration à travers la mise en oeuvre d'indicateurs	Des travaux qui se sont centrés sur les limites du modèle républicain et les conditions de son effectivité	Des travaux qui visent mesurer la diversité ou la diversification ethnique par la construction de catégories statistiques à même d'identifier les effets d'une variable ethno- raciale
Méthodes d'étude	Enquêtes sociologiques et démographiques centrées sur les difficultés des publics = Logique de catégorisation / ethnicisation	Enquêtes sociologiques qualitatives centrées sur les processus qui conduisent à la stabilisation de systèmes discriminatoires Etudes juridiques	Enquêtes sociologiques quantitatives et démographiques qui visent à construire des catégories pour mesurer la diversité ethnique
Analyse	Un modèle épuisé par sa seule logique performative et son absence de réalisation concrète	Un modèle qui peine à émerger en France	Une forme requalifiée et volontariste de l'intégration
Portage politique	Porté en résistance à Droite et à Gauche face l'émergence des deux autres modèles souvent confondus	Très peu porté politiquement à droite comme à gauche La question reste dans le domaine d'institutions spécialisées et d'experts en charge d'animer notamment les projets européens	Très fortement porté par une partie de la droite
Caractérisation Du modèle	Idéal	Idéal/pragmatique	Pragmatique
Avantages du modèle	Son idéal / Son absence de concrétisation	Combinaison possible d'un idéal égalitaire avec une mise en oeuvre effective d'un processus de diversification ethnique	Sa réalisation possible à court ou moyen terme Son fort potentiel de communication
Inconvénients du modèle	Son absence de réalisation et de concrétisation dans la société française	Complexité et ampleur de la tâche à réaliser Son faible potentiel de communication	L'abandon de l'idéal égalitaire et le risque de stigmatisation de ses bénéficiaires
Actions typiques	Action visant à favoriser la « citoyenneté » ou l'insertion des immigrés et de leurs enfants	Formation des intermédiaires de l'emploi, engagement de programme tels qu' ESPERE Plan d'égalité de traitement (FACE)	Signature de la Charte de la Diversité Nomination d'un « Préfet Musulman » Nomination d'un journaliste « de couleur » Promotion à l'entrée dans les grandes écoles
Institutions publiques de référence	HCI FAS	GELD Direction juridique de la HALDE FASILD	Ministère à la promotion de l'égalité des chances Direction promotion de l'égalité de la HALDE ANCSEC

Sources : I.S.C.R.A. Méditerranée 2006