

# Pour en finir avec les discriminations

## I. La discrimination est une expérience humaine singulière

La discrimination est une expérience humaine singulière. L'expérience de la discrimination génère souffrance et sentiment d'humiliation, terreur du ressentiment, et marque profondément et durablement les individus. Bien des situations sociales constituent des épreuves potentiellement discriminatoires : l'évaluation et l'orientation scolaire ou universitaire, le recrutement et la mobilité professionnelle/statutaire, l'accès au logement, aux soins, à la justice, aux espaces publics... Une même personne peut de façon sans cesse renouvelée se trouver confrontée à un traitement inégal, injuste et injustifié. Qu'elles soient manifestes et brutales ou insidieuses mais régulières, les discriminations conduisent les individus qui en font l'objet à interpréter toute situation défavorable, tout accroc, à leurs trajectoires, tout manquement, toute injustice comme des preuves réitérées de leur mise au ban du pacte social, républicain et démocratique.

La discrimination est une expérience humaine singulière. Toute discrimination est vécue comme la négation de la singularité des individus. Elle assigne et réduit des hommes et des femmes aux biographies particulières à des catégories construites de l'extérieur comme homogènes et envisagées le plus souvent sans discussion comme des communautés. Ceux qui nous paraissent différents de nous ont tôt fait d'être perçus comme tous semblables, quand ils sont en réalité nos semblables et tous différents. Or ces assignations sont de redoutables pièges pour des individus placés devant un paradoxe : se plaindre de discrimination suppose d'en passer par une identification à la catégorie dans laquelle pourtant on ne se reconnaît pas.

La discrimination est une expérience humaine singulière. Toute discrimination s'éprouve subjectivement; elle est aussi affaire de perceptions. Aussi, d'un individu à l'autre, l'expérience de la discrimination est-elle différenciée : des situations objectives identiques ne sont pas vécues de façon semblable. Des épreuves, des actes, des attitudes, des mots blessent certains et certaines, souvent de façon répétée et cumulative, d'autres les ignorent ou y sont imperméables; des situations sont interprétées à tort comme discriminatoires; d'autres relevant pourtant d'un traitement inégal et illégal ne sont pas perçues comme telles et sont mises sur le compte d'autres logiques. C'est pourquoi l'expérience de la discrimination pose un redoutable défi : les mots sont désajustés souvent, trompeurs parfois, ils manquent toujours, alors même que le terme Discrimination est désormais très présent dans le langage privé comme dans les discours publics.

Nous jugeons intolérable le sort qui nous est réservé. Nous ne pouvons admettre que des individus du territoire communautaire vivent une telle expérience, insupportable sur le plan individuel et inadmissible au plan collectif.

## II. La discrimination appelle une lutte solidaire sans diversion ni dispersion

Juridiquement, 18 critères sont retenus par la Halde pour instruire les dossiers qui lui parviennent : l'âge, le sexe, l'origine, la situation de famille, l'orientation sexuelle, les mœurs, les caractéristiques génétiques, l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race, l'apparence physique, le handicap, l'état de santé, le patronyme, les opinions politiques, les convictions religieuses, les activités syndicales, l'état de grossesse. Chacun de ses critères, qui se conjuguent souvent, implique des discriminations toutes également scandaleuses. Toute hiérarchie des discriminations prend le risque de nourrir la concurrence des victimes.

Lutter contre une discrimination, c'est lutter contre toutes les discriminations. Si elle concerne parfois les minorités, la discrimination n'est pas seulement affaire de minorités : les femmes ne sont pas une minorité, les personnes du grand âge seront demain très nombreuses, les individus issus des parcours migratoires sont une composante majeure de notre société. Plus encore, la contribution sociale des individus et des groupes susceptibles d'être discriminés ne peut souffrir d'aucune minoration a priori.

La lutte contre les discriminations n'est pas non plus l'affaire des minorités, c'est l'affaire de tous. Elle appelle la solidarité. Les hommes doivent combattre les entraves faites aux femmes. Les blancs doivent plaider contre les discriminations ethno-raciales. Les hétérosexuels doivent refuser les traitements différenciés réservés aux homosexuels. La stratégie collective consiste donc à ce que chacun et chacune prenne(nt) la défense de l'autre.

Mais nul ne peut nier que certaines discriminations sont plus massives et cumulatives que d'autres. A force d'amalgames, la question des discriminations disparaît dans la thématique plus large des injustices et des inégalités sociales. Elle se dissout dans une volonté de «compétence universelle». La diversité des critères et l'usage qui en est fait aboutit parfois à l'inverse de l'objectif souhaité : la diversion des efforts et sans doute leur dispersion.

Nous affirmons que, sans baisser la garde sur aucun des critères, le moment politique suppose d'agir de façon consistante et volontaire contre les discriminations liées à l'origine et au genre, réels ou supposés. Il y a politiquement des arbitrages à faire plutôt que de prétendre que toutes les discriminations se posent avec la même acuité.

## III. La discrimination est un délit; elle a surtout un coût social, économique et culturel insupportable pour la collectivité

La loi définit à l'article 225-1 du code pénal les discriminations et leurs sanctions. Il y a discrimination quand des personnes placées dans une situation exigeant l'égalité (accès à l'emploi, au logement, aux soins, à la formation, à des biens et services privés ou publics, aux loisirs) sont traitées différemment en fonction de critères prohibés par la loi ou par les engagements internationaux. En matière de lutte contre les discriminations, le droit est indispensable. Il établit normes et sanctions, et de fait, a bien des effets politiques, sociaux et culturels : le droit participe de la sensibilisation et de la correction des comportements et mécanismes discriminatoires. C'est en sanctionnant des agences immobilières, de grandes sociétés, des lieux de loisirs, et en médiatisant leurs condamnations devant les tribunaux que les comportements ont commencé à changer. La peur de la sanction a même poussé le premier employeur du pays, l'Etat, à revoir ses politiques de recrutement.

Pourtant la loi est appliquée avec beaucoup de prudence : les sanctions restent rares et faibles. La loi n'est respectée que si la probabilité de son application est forte. Pour changer ces pratiques qui minent la mixité et le désir d'être ensemble, les condamnations en justice sont nécessaires. Les discriminations sont des préjugés si importants et des épreuves si insupportables que la seule médiation ou l'arrangement à l'amiable ne suffisent pas. Les changements décisifs du droit sont toujours le fait d'affaires pénales et de jurisprudences tranchées par les tribunaux sur la place publique et non pas des transactions privées entre les différentes parties. A l'image de la sécurité routière, il faut donc passer du panneau d'indication de limitation de vitesse au radar.

Il ne faut pas non plus tout confondre. «On ne peut plus rien dire» est devenue la défense réflexe de ceux que l'on rappelle à l'ordre quand leur parole est nauséabonde, néfaste et hors-la-loi. Or la parole délibérément outrageuse, sous couvert de la liberté d'expression, peut être le sas ouvrant le chemin de nombreuses discriminations. Une société est aussi le reflet de la manière dont parlent ses membres. Mais la discrimination n'est pas le racisme, ni le sexisme, ni l'homophobie. La traque des distinctions illégales ne vise pas à démasquer les penchants moraux détestables, d'autant que ces derniers ne fondent pas nécessairement les pratiques discriminatoires. Quand c'est le cas, les infractions sont cumulées.

Mais on ne saurait réduire la question des discriminations à sa dimension juridique. Cela a pour conséquence de pousser les institutions, organisations, entreprises à anticiper les recours. Le souci de conformité l'emporte souvent sur un questionnement plus profond sur les discriminations, en particulier indirectes, et sur une volonté politique de les faire disparaître.

Or la discrimination a une incidence – voire un coût – social, politique, économique et culturel. Soyons pragmatiques : de quoi et de quoi se prive-t-on lorsqu'on discrimine ? Discriminer, c'est se priver – et donc priver le territoire – de talents, d'énergies, de compétences, de points de vue, d'expériences. C'est aussi priver toute une partie de la population de figures d'identification, et donc de ressorts pour favoriser le sentiment d'appartenance et de reconnaissance.

Aussi nous appelons non seulement à l'application ferme de la loi, mais à un retournement des principes d'actions de la lutte contre les discriminations : il s'agit non plus d'agir par pure crainte de la sanction, mais d'agir au nom de ce que l'on gagne à ne pas discriminer.

## IV. La discrimination se mesure, se voit et s'entend

Jusqu'où aller dans l'épreuve pour apporter la preuve ? L'individu discriminé fait l'objet d'une violence parfois indicible, souvent inouïe et inaudible. Ayant à supporter la charge de la preuve, il n'a parfois d'autre alternative que le silence ou la violence. L'expérience ordinaire de la discrimination doit pouvoir se dire et être entendue. Pour autant, la parole suffit-elle ? Cela peut aussi être problématique. Aussi faut-il sans conteste travailler à l'objectivation des discriminations, sans non plus céder à une obsession de la mesure.

Il ne fait aucun doute que la contribution des sciences sociales dans ce débat peut être très précieuse en ce qui concerne l'identification et l'analyse des processus de discriminations à l'œuvre dans notre pays. Des discriminations sont parfois conscientes, d'autres inconscientes. «On discrimine comme on respire» nous disait un acteur social. Il faudrait donc pouvoir bien mesurer pour mieux corriger. Mais jusqu'où sommes-nous prêts à aller dans la mesure pour lutter contre les discriminations ?

Il y a aujourd'hui un débat public autour de la mesure, en particulier autour des statistiques ethniques. Il n'est pas en tout point tranché par le législateur; pas davantage par les chercheurs en sciences sociales. Mais contrairement à ce qui se dit ici ou là, le cadre juridique n'empêche pas les études sur les discriminations. De fait, nous en savons assez : indicateurs et observations sont déjà là pour ne pas perdre de temps et passer à l'action.

Nous savons cependant que cela n'est pas aussi simple : les données sur les inégalités qui frappent les femmes ne font pas office de politique. Des décisions plus volontaristes sont indispensables pour faire de l'accès à l'emploi à temps plein et à l'égalité salariale autre chose que des éléments de langage et des effets d'annonces qui nous épuisent. Nous connaissons aussi les risques de l'usage de la mesure et de son ambivalence. Même les travaux de chercheurs, qui ne sont pas des adeptes de slogans réducteurs, sont parfois utilisés de façon dévoyée par certains acteurs sociaux ou politiques. Les statistiques ethniques constituent un sujet sensible de ce point de vue. Mais d'autres modalités de mesure peuvent être mobilisées. C'est le cas des outils de mesure qui font preuve aussi, comme le testing. Ils peuvent être utiles quand à la parole des discriminés s'oppose le déni des discriminants. Le cas encore des méthodes qui s'attachent à apprécier la diversité et les disparités. L'absence de «diversité» d'un collectif de travail, d'un quartier, d'une assemblée procède de dynamiques complexes, délicates à démêler. Mais elle résulte aussi de pratiques sociales et symboliques de marquage des différences et de sélection sur la base d'attributs ethno-racialisés ou genrés. De ce point de vue, nous savons voir quand il manque certains et certaines d'entre nous. Il est également possible de mesurer les disparités de traitement. Nous savons voir que les individus sont assignés à des places et des rôles au travail, dans les médias, en politique en fonction d'attributs supposés.

Le concept de diversité est certes flou. C'est une grenade qui peut être un fruit délicieux ou une bombe à retardement. Pour une poignée d'individus mis à l'honneur, combien d'autres font-ils les frais des humiliations quotidiennes dans la recherche d'emploi, de logement ou de représentation ? La demande légitime de mesure cache parfois le dessein de mettre de la diversité dans les politiques publiques sans pour autant œuvrer pour l'égalité. La diversité, oui. La diversité-alibi, non.

Cependant, la lutte contre les discriminations ne se réduit pas à la mesure des discriminations. Un travail sur la déconstruction de la muraille des préjugés et de l'inconscient collectif sur certains stéréotypes est tout aussi primordial pour une véritable réduction de ces discriminations, qui renforcent les inégalités sociales et territoriales.

## V. La lutte contre les discriminations appelle des actions positives

La lutte contre les discriminations est désormais inscrite à l'agenda politique, et ce à différentes échelles de territoires. La profusion de plans et de dispositifs de lutte constitue le signe d'une prise de conscience incontestable. Bien des acteurs politiques, administratifs et sociaux, bien des professionnels, tous sincères et volontaires, dépensent aujourd'hui beaucoup d'énergie en la matière. Mais trop de textes et de mesures apparaissent aussi comme des façons de donner le change sans changer la donne.

Les mesures et opérations de sensibilisation, de prévention ou encore de formation demeurent certes indispensables. Elles ont le mérite de faire pièce aux préjugés. Elles favorisent le dévoilement et la transformation des comportements, qui sans que cela ne soit toujours délibéré, participent des dynamiques discriminatoires. Elles accroissent la vigilance et le contrôle de soi. Mais l'énergie placée à transformer les esprits et les pratiques des potentiels discriminants est sans commune mesure avec la prudence et la retenue lorsqu'il s'agit de sanctionner. Alors qu'un cadre légal est désormais effectif, les remontrances et les avertissements sont préférés à la fermeté.

Plus encore, des mesures concrètes à l'égard des individus et des groupes potentiellement ou effectivement discriminés sont encore trop rares, malgré les intentions. Lorsqu'elles existent, elles se donnent encore dans des formes expérimentales que l'on tarde à généraliser. De ce point de vue, la lutte contre toute discrimination suppose de suspendre, pour un temps, l'exigence d'égalité. Nous choisissons d'assumer l'idée qu'aujourd'hui il est juste et utile de réparer via des «actions positives» les accrocs au pacte social, républicain et démocratique, tolérés depuis trop longtemps. Donner plus à ceux qui ont moins ou proposer des mesures correctrices ciblées puisque nous ne pouvons plus ignorer ni nous accommoder du sort réservé à certains et certaines d'entre nous, clairement identifiés. Nous voulons qu'énergie et volonté politiques ciblent de façon provisoire mais assumée les groupes les plus mal traités. Il convient d'identifier et/ou d'imaginer et d'appliquer les normes et instruments qui, permettraient de contrecarrer les logiques discriminatoires ordinaires, non plus seulement en jouant sur les représentations et les préjugés de ceux qui maîtrisent les cadres de l'orientation, de l'évaluation, du recrutement, des promotions et les clés d'accès aux différentes sphères sociales et politiques, mais en offrant des voies de traverses aux individus qui s'avèrent désavantagés par des épreuves supposées indifférentes aux différences.

Il reste que lutter contre les discriminations ne doit pas nous détourner d'une lutte continue contre les inégalités sociales. Accroître l'égalité des chances suppose aussi d'affronter la question de l'égalité des places. En finir avec les plafonds de verre et les planchers mités nécessite aussi de rompre avec des disparités communément admises dans la distribution des rôles et des statuts.

Nous appelons à ce que la Communauté urbaine puisse constituer sur son territoire un espace de délibération et de coopération autour de cet enjeu qui ne saurait se passer de la parole de ceux qui, organisés ou non, savent ce que discriminer veut dire. Car si la discrimination est une expérience singulière, elle favorise aussi l'émergence de collectifs de lutte, de mouvements sociaux et de communautés que l'on a tort d'envisager comme refermés sur eux-mêmes. La discrimination est aussi une expérience collective qui génère savoirs, expertises et capacités d'action. De cela non plus nous ne pouvons nous priver.