

Comment appréhender les discriminations, à quels usages renvoie ce terme au-delà de la définition juridique? Patrick Simon, chercheur à l'Ined (Institut national des études démographiques) et ancien président du conseil d'orientation du Geld, insiste ici sur la prégnance des discriminations indirectes, qui limitent la possibilité de preuve et de recours au droit. Il souligne également la nature systémique des discriminations, leur présence inhérente à notre fonctionnement institutionnel et le besoin d'outils pour les identifier.

LA QUESTION des discriminations¹ s'est imposée ces dix dernières années, dans un contexte où, jusqu'ici, l'on parlait essentiellement d'intégration. La bipolarité entre lutte contre les discriminations et politique d'intégration s'est modifiée ces cinq dernières années (depuis 1998-1999) avec une montée en puissance des discours publics et des traitements médiatiques de faits de discrimination. Nous assistons à une relecture de certains phénomènes anciens, qui ont trouvé un nouvel éclairage avec cette entrée par les discriminations. Le dispositif gouvernemental actuel remet à l'honneur une politique d'intégration, qui ressemble de plus en plus à une politique d'assimilation, en parallèle de la lutte contre les discriminations.

QU'ENTEND-ON PAR DISCRIMINATION ?

La fortune de ce terme l'expose à une forte polysémie. Chacun lui accole des interprétations, la tendance majoritaire en faisant un synonyme du racisme. Alors que l'usage initial du concept de discrimination permettait justement d'éviter la charge morale liée au racisme (personne ne se revendique comme raciste), son exploitation médiatique et politique lui a conféré sensiblement le même registre de signification.

Étymologiquement, la discrimination est une distinction. Mais toute forme de différenciation ne constitue pas une discrimination. Cela devient le cas si la sélection opérée est illégitime, soit au regard de normes légales, soit au regard de normes relatives à des usages sociaux.

Dans les usages sociaux et l'interprétation actuelle, **discriminer c'est faire une différence de traitement entraînant un préjudice**, empêcher une personne d'accéder ou la faire accéder dans des conditions défavorables, à un service ou à des biens; l'empêcher d'entrer sur le marché de l'emploi, d'avoir une promotion, d'accéder à un logement, etc.

Ce traitement négatif se fonde sur des critères dont la liste est établie dans le préambule de la constitution de 1958 (« *Nulle distinction ne sera faite...* ») élargie par le Traité d'Amsterdam (art.13). Cette liste est reprise sous des formes diverses dans les textes français : le sexe, l'âge, l'origine ethnique et raciale, les convictions politiques et religieuses, l'orientation sexuelle, le handicap.

L'opinion publique (cf. sondages sur les discriminations) réproouve très largement les actes discriminatoires et considère qu'ils sont très faciles à identifier. Or il s'agit de **phénomènes complexes, où interviennent de multiples paramètres**, qui en raison même de cette imbrication de déterminants, d'acteurs entrant dans la chaîne de décision et de procédures, ne sont pas interprétés comme des discriminations. La difficulté à se représenter concrètement les discriminations est particulièrement active lorsqu'elles concernent les origines ethniques et raciales. Leur repérage nécessite d'avoir des informations dont on ne dispose pas sur la logique des décisions, voire même d'entrer dans le cheminement des procédures.

Il est en effet nécessaire de **distinguer entre les représentations (stéréotypes, préjugés) et les situations concrètes de discrimination qui sont avant tout des actes**. Le problème n'est pas tant de savoir si les agents ont une perception favorable ou défavorable des personnes en raison de leur origine mais d'évaluer les conséquences de ces préjugés sur les choix. De mon point de vue, la priorité n'est pas de contrôler les représentations, mais bien d'empêcher que celles-ci se traduisent par des traitements défavorables. On peut tout à fait concevoir que des agents ayant une orientation positive à l'égard de la diversité culturelle se retrouvent en situation de produire des discriminations, alors que d'autres nourrissant des préjugés racistes ne seront pas en situation de discriminer. C'est en cela que la discrimination n'est pas l'équivalent du racisme.

DISCRIMINATION DIRECTE ET INDIRECTE

La **discrimination directe** est une décision prise intentionnellement, négativement, à l'égard d'une personne, en fonction de critères illégitimes, l'origine ethnique ou raciale par exemple. Un cas type est celui du pharmacien de Solesmes (dans le Nord) qui avait refusé d'embaucher un pharmacien marocain en avançant qu'il n'avait rien à titre personnel contre les marocains, mais qu'il ne pouvait prendre de

risque avec sa clientèle qui, elle, n'avait pas de sympathies pour les marocains.

Dans la pratique, ces situations explicites sont extrêmement rares. La personne dira plutôt : « *Mon acte est justifié par le fait que je ne pense pas que cette personne, d'origine marocaine par ailleurs, soit adaptée à ce poste, en raison de telle ou telle caractéristique* ». L'intentionnalité est absente, et le soupçon sur la décision ne peut être fondé que sur une analyse des conséquences. Lorsque les personnes d'origine maghrébine sont systématiquement écartées des recrutements, alors même qu'elles ont les compétences requises, il est probable qu'une discrimination indirecte soit active dans la procédure. **Par discrimination indirecte, on désigne des actes, en apparence neutres, ayant un effet négatif significatif à l'égard d'un groupe en particulier.**

À travers la discrimination indirecte, on change complètement de perspective; on va s'intéresser aux **conséquences** des décisions sans rechercher une intentionnalité qui en définirait la portée discriminatoire. Prenons l'exemple de la chaîne d'entrée sur le marché de l'emploi. On peut trouver un certain nombre d'acteurs – par exemple des correspondants de missions locales – qui n'ont jamais eu l'intention de faire un barrage à l'égard de stagiaires d'origine maghrébine; mais, par un certain nombre de précautions, de modes de gestion de la demande et des candidatures, et en fonction de leurs relations avec les entreprises, ou d'autres partenaires, ils vont relayer les préventions qui pèsent à l'encontre de cette population. La combinaison des préventions des uns et des précautions des autres alimente le niveau de chômage et les difficultés d'entrée sur le marché de l'emploi des jeunes d'origine maghrébine ou africaine.

Les entretiens avec ces agents et ces correspondants soulignent qu'il n'y a pas eu d'intention, mais une intériorisation et reproduction des normes en vigueur sur le marché. Et ces normes sont clairement discriminatoires. La réflexion sur cette chaîne de décisions et ses modes de construction doit nous amener à comprendre les mécanismes producteurs des discriminations.

Cette notion de discrimination indirecte a été introduite dans le droit français par la **loi du 16 novembre 2001**, qui effectue la transposition de la directive européenne 2000/43 du 29 juin 2000. Son application juridique reste très délicate, ce qui explique qu'elle n'est actuellement pas du tout opérationnelle.

DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE ET INSTITUTIONNELLE

La rupture qu'introduit la notion de discrimination indirecte est déterminante, et pas seulement parce qu'elle est très compliquée à démontrer. Cette notion nous invite à **considérer la discrimination comme un système**. La discrimination systémique ne désigne un auteur face à une victime, mais un ensemble de structures, de règles, de procédures, de cheminements administratifs qui vont, par des contributions diverses, créer des situations inégalitaires pour des personnes appartenant (ou supposées appartenir) à un groupe défini comme ethnique ou racial. L'analyse de la discrimination systémique induit un renversement de perspectives. Il ne s'agit plus de s'intéresser aux auteurs des discriminations et aux pratiques individuelles, mais bien d'examiner leurs conséquences : qui sont les victimes? À quoi ont-elles accès, quelles sont leurs opportunités et de quelles ressources sont-elles écartées en raison de leur origine? Dans la discrimination systémique, on s'intéressera notamment à la **discrimination institutionnelle**. **Celle-ci ne repose pas uniquement sur les choix qu'effectuent les agents mais est induite par les formes mêmes de définition de l'institution**. Il arrive qu'un traitement égalitaire puisse générer des discriminations si les personnes ne disposent pas des mêmes possibilités et de ressources suffisantes pour utiliser un service, passer un concours... La conception républicaine de l'égalité bute sur les inégalités de fait et y répond très imparfaitement.

La première étape dans la lutte contre les discriminations est d'arriver à faire le diagnostic puis le partager; ensuite, se poser la question de savoir comment cela fonctionne, quels sont les mécanismes qui produisent les traitements inégaux; enfin se demander comment faire pour transformer le système qui fournit l'assise aux discriminations. Ce programme est porté depuis cinq ans par les pouvoirs publics, par le mouvement associatif et les syndicats, sans que les étapes aient été complètement franchies. ■

Patrick SIMON

1. Extraits de son intervention le 16 octobre 2003 au séminaire Div, DGEFP, DPM et Fasild sur le dispositif expérimental des plans d'action territorialisés contre les discriminations sur le marché du travail.