

Toiles @ penser

Cahiers d'éducation permanente de

La Pensée et les Hommes



*Les discriminations et la démocratie de
l'identité*

Dossier n° 2007 – 11– 026

Connaissez-vous nos publications ?

Nous publions annuellement trois dossiers thématiques et un numéro « Varia ».

Dans sa nouvelle conception, notre revue paraît annuellement sous la forme de trois livres brochés qui comptent chacun environ cent pages et regroupent le point de vue d'une dizaine de spécialistes du sujet traité.

Chaque volume ambitionne de faire le point sur une question relative à la philosophie et à la morale de notre temps ou de traiter en profondeur un sujet qui intéresse les défenseurs des idéaux laïques. Aussi, tout naturellement, nos numéros ont pris place dans la collection « Espace de Libertés » qu'édite le *Centre d'Action Laïque*.

Comment s'abonner à nos publications ?

En effectuant un versement au profit du compte :

000-0047663-36

de *La Pensée et les Hommes* Asbl

Le prix de l'abonnement annuel s'élève à 25 € (pour trois volumes thématiques et un numéro de « Francs-Parlers ») ou plus pour un abonnement de soutien. Si votre domicile implique un envoi par voie aérienne, majorez s'il vous plaît votre versement de 5 €.

Les discriminations et la démocratie de l'identité : une nouvelle « question sociale » ?

Avec la collaboration d'Albert MARTENS

Préambule

Suite à ma participation à l'émission « La Pensée et les Hommes » (RTBF, 28 octobre et 3 novembre 2007) dont le thème était *La discrimination, tous victimes ? Le rôle moral et social du Centre pour l'égalité des chances*, j'ai dû faire le point sur une série de questions : de quoi parle-t-on ? quelles sont les évolutions dans le passé et dans le futur ? Ce texte essaie simplement d'aider « l'honnête homme » à avoir « une tête bien faite plutôt que bien pleine »...comme disait Montaigne.

Introduction

Poser le problème de la discrimination et y ajouter que « nous tous et chacun(e) de nous » puissions en être victimeS, soulève diverses questions.

La première est celle du contenu que l'on donne au terme de discrimination. Comment et par qui ce terme est-il défini ?

La seconde est celle des réactions possibles : comment actuellement combattre, remédier, corriger, prévenir les discriminations ?

La troisième est celle du contexte historique dans lequel le problème de la discrimination émerge. N'a-t-on pas affaire ici à une nouvelle « question sociale » ?

Enfin, pour terminer, « l'Europe » en construction et en développement définit beaucoup plus qu'on ne pourrait le croire, le terrain ou le champs au sein duquel la question est posée et trouvera sans doute les solutions.

Qu'est-ce la discrimination ? Comment pouvons-nous être « victimisés » ?

Si « discriminer » se définit dans le Petit Robert (1985 :550) par les termes : « *faire la discrimination entre... distinguer, séparer* », le terme « discrimination » signifie aussi « *le fait de séparer un groupe social des autres en le traitant plus mal* ». C'est précisément ce traitement « inégal » qui fait l'objet de toute la discussion. Qui sont les sujets qui appliquent ou qui subissent un tel traitement ? Quelles formes peuvent avoir la « séparation » et « le traitement inégal » ?

Si nous abordons cette dernière question, c'est-à-dire les formes du traitement inégal, John Wrench distingue neuf types de discriminations (Wrench, 2007 : 115-122). Nous les reprenons ici brièvement sous forme de tableau :

Tableau 1. Les types possibles de discrimination

Type	Définition	Exemples
Discrimination raciste	Discrimination 'directe' d'une personne sur base de certaines caractéristiques dites « ethniques »	Traitement inégal, refus d'embauche, de l'accès à un logement parce que la personne est de couleur, de « race » différente
Discrimination statistique	Traitement particulier ou inégal parce que la personne est considérée appartenir à un groupe social dont on présume qu'il aura un effet négatif sur la manière dont ces personnes pourraient	Refus de certains avantages ou traitement inégal de personnes « appartenant à » un certain quartier, genre, religion, ethnie...

Les discriminations et la démocratie de l'identité

	fonctionner	
Discrimination « sociétale »	Traitement particulier ou inégal d'une personne parce que l'on présume que d'autres n'apprécieront pas ou jugeront cette personne négativement	Cas classique de l'employeur qui refuse un candidat sur base du refus (possible) de sa clientèle, de ses patients, etc.
Discrimination indirecte	Quoique à première vue le traitement ou la mesure prise apparaît comme « neutre », il est possible de constater (p.ex. par des statistiques) que certains groupes ou catégories sociales sont défavorisés (par rapport à d'autres ou par rapport à l'ensemble de la population) par ces mesures.	L'exemple classique est celui des licenciements lorsqu'on applique la règle « last in first out ». Si les dernières personnes recrutées sont des femmes ou des immigrants (parce qu'on a épuisé les autres réserves de main-d'œuvre) l'application de la règle apparemment « neutre » aura des effets néfastes sur ces catégories.
Discrimination « du passé qui perdure » (past-in-present)	Traitement inégal sur base du « passé historique ». Lorsqu'on a confiné systématiquement certaines catégories dans des emplois ou fonctions particulières, on ne pourrait imaginer attribuer à ces catégories, d'autres emplois dans	Les cas classiques sont les femmes pour des emplois domestiques, de soins aux personnes, la confection... ou les immigrants dans des emplois non qualifiés dans le bâtiment, la manutention, etc.

	d'autres secteurs.	
Discrimination qui déborde dans d'autres secteurs (side-effect)	Le traitement inégal infligé dans un secteur déterminé (éducation, emploi, logement, santé) se transmet dans un ou plusieurs autres secteurs	La discrimination dans le logement se répercute dans un autre secteur, tel celui de la santé ou de l'emploi...et vice-versa
Discrimination « opportuniste »	La position plus faible d'une catégorie sociale est 'systématiquement' utilisée pour la traiter de manière inégale.	La personne est traitée avec moins d'égard parce qu'on la sait ou on la présume plus faible.
Discrimination légale	La loi prévoit que certaines catégories de personnes ne pourront avoir accès à certains biens, services, emplois, etc.	Le cas classique est celui de certains emplois publics « réservés » aux seuls « nationaux ». Autre cas : certains travaux de nuit interdit aux femmes
Discrimination institutionnelle	Le traitement inégal est la conséquence d'un fonctionnement particulier et routinier de l'institution	L'exemple classique est celui de la police, des établissements scolaires, médicaux,... qui « systématiquement » écartent ou traitent de façon inégale des personnes sur base de leur origine, genre, etc.

Source : A. MARTENS d'après J. Wrench (2007 : 116-122).

Comment s'en défendre ? Comment prévenir de tels comportements ?

Les réactions possibles

Devant la panoplie des espèces et formes différentes de discriminations, comment peut-on y faire face ? Quelles stratégies peut-on mettre en place pour combattre ces agissements, actuellement considérés comme « injustes », voire inacceptables ? Ici à nouveau nous pouvons énumérer une liste d'actions, réactions, ou contre stratégies possibles.

Si nous nous cantonnons par exemple au domaine du *travail et de l'emploi*, un terrain où la discrimination est particulièrement importante et les plaintes nombreuses (Centre, 2007), nous pouvons constater un nombre important d'actions. Mais si elles peuvent être nombreuses, elles n'ont pas nécessairement le même effet. Elles ne concernent pas nécessairement les mêmes personnes. Il est donc nécessaire de les classer selon le « public cible » concerné et d'après l'impact qu'elles peuvent avoir sur l'éradication de la discrimination. Enfin ces mesures peuvent avoir un caractère contraignant, voire obligatoire ou facultatif.

Tableau 2. Les types d'actions, le public cible concerné et le caractère de la mesure.

Mesure	But & objet	Public cible	Caractère de la mesure
Lutte contre les discriminations	Recherche, accusation et poursuite du traitement discriminatoire	Tout public, mais particulièrement sur base du genre, origine, handicap, âge, religion, préférences sexuelles	Obligatoire
Quotas	Définition d'un nombre minimum à atteindre par l'institution dans un temps déterminé.	Pour un public déterminé à l'avance	Obligatoire. Engagement d'obtenir un résultat vérifiable
Clause sociale « contract compliance »	Dans les contrats publics : insertion de clauses antidiscriminatoires, d'égalité de chances, de présence proportionnelle..	Public déterminé	Obligatoire. Engagement d'obtenir un résultat vérifiable
Plan d'action positive « affirmative action »	Mesures qui tentent d'observer si certaines catégories ne sont pas (systématiquement) défavorisées et qui	Public déterminé	Proposé, souhaité mais pas imposé

Les discriminations et la démocratie de l'identité

	essayer d'y remédier		
Répartition proportionnelle	Mesures qui visent à faire en sorte que certaines catégories « défavorisées » ou « sous-représentées » ne le soient plus. (exprimées ou non en données chiffrées)	Public déterminé	Souvent sur une base volontaire mais fortement recommandé. Obligation de résultats mesurables
Egalité des chances	Attention soutenue aux situations et processus de traitement inégaux de certaines catégories	Public déterminé	Soutenu et stimulé activement
Plans de diversité	Ensemble de mesures visant à intégrer tous les publics dans des politiques de gestion du personnel (Gestion Ressources Humaines) (HRM)	Tout public, mais particulièrement sur base du genre, origine, handicap, âge, religion, préférences sexuelles...	Sur une base volontaire. Peut être stimulé ou encouragé

Source : A. MARTENS

Il ne fait pas de doute que ces différentes actions ne sont pas appréciées de la même manière par les acteurs concernés. Les employeurs, par exemple, sont extrêmement allergiques à toutes mesures

contraignantes qui les obligerait à se soumettre à des contrôles sur la manière de recruter, de rémunérer, de promouvoir, de licencier, etc. Ils plaident pour des actions volontaires, encouragées ou stimulées (Centre et Business&Society, 2006.).

Les victimes de discriminations par contre objectent que sans obligations, contraintes et contrôles, les améliorations de leur position se feront attendre... indéfiniment. Il est bien vrai d'ailleurs que pour atteindre l'égalité de traitement, les femmes ont dû avoir recours à des obligations impératives, notamment pour garantir leur représentation sur les listes électorales.

Certains états, tels le Canada, les États-unis, ou les Pays-Bas ont bien perçus ce problème et ont justement prévu des mesures beaucoup plus contraignantes (Commission Canadienne, 2007)

Quoi qu'il en soit, la question de l'égalité et du refus de la discrimination est devenu l'objet d'observation et d'évaluation continues et permanentes (Niessen ea. 2007). Cela permet d'apprécier et de surveiller les progrès dans l'éradication de la discrimination.

La lutte contre la discrimination : une nouvelle « question sociale » ?

La question de l'*égalité* comme but à atteindre pour instaurer la justice entre les hommes est une question fort ancienne.

Au XVIII^e siècle, les philosophes des Lumières la posaient de façon explicite. La révolution française (1789) instaura les « droits de l'homme et du citoyen ». Les *libertés* fondamentales sont garanties (opinion, presse, association, religion, etc.), l'*égalité* des citoyens également. La séparation des pouvoirs (législatif, exécutif, judiciaire) devait veiller que ces droits fondamentaux soient assurés et protégés. Restaient, la *fraternité*...

Les discriminations et la démocratie de l'identité

Malgré les droits accordés et le système politique mis en place, force était de constater que tout le monde ne jouissait pas 'également' de tous ces droits. Ces droits étaient *de facto* déniés aux prolétaires des villes et des campagnes. La France, mais aussi les autres pays européens connurent alors durant tout le XIX^e siècle de nombreuses révolutions : 1830, 1848, 1870... Des grèves éclatent et sont (souvent) réprimées violemment. Cela n'a pas empêché les travailleurs de continuer à s'organiser, de se syndiquer et de revendiquer collectivement leur reconnaissance. Les syndicats, les mutuelles, les co-opératives, les partis politiques ouvriers, voient le jour et font pression sur le pouvoir politique.

La démocratie, malgré la représentation explicite des travailleurs au parlement (1919 en Belgique) a dû être complétée par une organisation et représentation « parallèle » : suppression de l'interdiction de coalitions ouvrières, reconnaissance du fait syndical, acceptation de négociations et de conventions collectives etc. La démocratie politique a dû être 'complétée' par la démocratie socio-économique. Cette dernière devait corriger les inégalités entre le capital et le travail. Les rapports de force inégaux ne seront plus poussés à l'extrême, mais seront débattus 'paritairement' autour d'une table de négociation. Cet élargissement institutionnel ne s'est pas fait au détriment de la démocratie politique, quoique des tensions entre ces deux systèmes de représentation peuvent exister. Dans quelle mesure le pouvoir politique peut-il s'immiscer dans les relations professionnelles et paritaires ? Ces dernières n'ont-elles pas aussi leurs limites ?

Mais ces deux piliers démocratiques semblent néanmoins insuffisants quand subsistent de fortes et permanentes inégalités par exemple entre les femmes et les hommes, entre les 'blancs' et les 'non-blancs', vis-à-vis des personnes handicapées, homosexuelles, etc. Le fait aussi que la sensibilité à ces types d'inégalités augmente, est dû aussi au fait que les deux systèmes démocratiques (politique et socio-économique) n'ont pas pu, ou du moins pas dans une mesure suffisante, diminuer les écarts ni les tensions. De nouveaux 'mouvements sociaux' émergent et mobilisent leur arrière ban : les femmes, les minorités d'origine étrangère, les minorités socio-culturelles, religieuses, etc. Au nom de leur « identité »

ils/elles réclament leur reconnaissance, l'égalité de traitement, en un mot la justice et l'équité. Les structures de solidarité antérieures (politiques, syndicales) ne suffisent plus. Ces groupes revendiquent de nouvelles règles, règlements, lois, interdictions et obligations...la « démocratie de l'identité » vient s'ajouter et élargir le champs des deux autres systèmes démocratiques. Ces deux dernières soutiennent incontestablement les revendications de la reconnaissance des spécificités 'identitaires', mais elles doivent aussi reconnaître leur autonomie propre.

Il ne fait pas de doute que la « démocratie de l'identité » (ou de la diversité, de la différence...) est en plein développement. Les objectifs, les valeurs, les actions de ces mouvements de revendication font l'objet de nombreux débats. Ce qui fait l'essence de « l'identité » est objet de controverses. Les différentes manières de traiter la question, le sont tout autant. De là découlent de nombreuses contradictions et confusions : quelles sont les identités reconnues ? Quelles sont celles qui ne le sont pas ou pas encore ? Y a-t-il des limites aux identités individuelles et collectives, à la liberté individuelle, au séparatisme collectif ?

Toutes ces questions devront trouver réponse, tout comme précédemment pour les deux systèmes antérieurs : qui est travailleur ? Qui est employeur ? Qu'est-ce qui relève du contrat individuel ou du contrat collectif... etc. L'espace de la démocratie de l'identité est en pleine évolution. Mais celle-ci est inéluctable...

L'Europe : les discriminations et la reconnaissance des identités

Les institutions européennes ont grandement contribué à développer et institutionnaliser cet élargissement démocratique. Une série de directives de la Commission obligent tous les États de l'Union de prendre des mesures légales qui visent à combattre les discriminations et assurer l'égalité de traitement entre tous les citoyens. Cela concerne tout aussi bien l'égalité des chances et l'égalité de traitement entre hommes et femmes (en matière d'emploi et de travail : directive 2006/54/CE) que la protection contre la discrimination fondée sur la soi-disant « race », l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou

Les discriminations et la démocratie de l'identité

l'orientation sexuelle (directive 2000/43/CE et 2000/78/CE). Ces mesures que tout État se doit d'appliquer et de mettre en œuvre en la transposant dans la législation nationale, contribuent incontestablement à unifier le débat et stimuler les initiatives. La reconnaissance de ces identités et de ces catégories qui ne peuvent (plus) être discriminées, est désormais acquise bien, au-delà de chacune des frontières nationales.

Bibliographie

Commission Canadienne des droits de la Personne (2007) *Document cadre : vérifications de la conformité à la loi sur l'équité en matière d'emploi. Processus de vérification et exigences législatives.* www.ccdp-chrc.ca.

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (2007) *Rapport 2006.* Bruxelles. www.diversite.be.

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, Business & Society Belgium (2006) *L'entreprise et la diversité. Quelles mises en pratique.* Bruxelles. www.diversite.be, www.businessandsociety.be.

NIESSEN, J., HUDDLESTON, T. (2007) *L'instauration d'un système d'évaluation comparative de la réussite des politiques d'intégration en Europe.* Bruxelles : Parlement Européen.

www.ipolnet.ep.parl.union.eu/ipolnet/cmw

WRENCH, J. (2007) *Diversity Manangement and Discrimination. Immigrants and ethnic minorities in the EU.* Aldreshot: Ashgate.

Toiles@penser 2007-11-026

**Vous souhaitez être tenu(e) au courant
de nos programmes d'émissions
télévisées et radiophoniques ?**

**Rien de plus simple,
renseignez-nous votre adresse de courriel
et nous vous enverrons mensuellement nos
programmes détaillés**



LA PENSÉE ET LES HOMMES ASBL

Avenue Victoria, 5 – 1000 Bruxelles

Tél. 02/640.15.20 – Fax 02/650.35.04

pensees.hommes@swing.be

www.lapenseeetleshommes.be

Avec le soutien du ministère de la Communauté française