

« Les discriminations, c'est avant tout une affaire de préjugés... »

*On ne traite que ce que l'on nomme,
on ne combat que ce que l'on voit.*

Jean-Michel Belorgey, *Lutter contre les discriminations*, 1999

Certaines discriminations renvoient, c'est vrai, à des stéréotypes et des préjugés ancrés qui orientent durablement les conduites. Ainsi, les stéréotypes relatifs à l'ethnie apparaissent chez les enfants de niveau intellectuel élevé, non pas en raison de leur intelligence, mais parce que ce niveau permet de catégoriser cognitivement l'environnement en termes d'ethnies supposées et d'origines. L'information ainsi traitée est dotée d'un statut social.

Des risques de racisme, de sexisme, de ce que les sociologues appellent le « *facéisme* » et qui conduit au fait de confier un emploi à une personne de « *belle apparence* », ou le « *jeunisme* » qui incite à mettre en avant les seules personnes jeunes sans valoriser l'apport des plus anciens, gangrènent les organisations humaines. On sait, par exemple, que le taux d'emploi des 55-64 ans, en France est de 37,9 % alors qu'il est supérieur à 65 % dans les pays scandinaves.

Plus une catégorie est dite « discriminée » ou avantaagée, et plus elle risque d'être comme enfermée dans des caractéristiques qu'on lui attribue pour l'« assimiler » et non pas pour l'« intégrer ». Plus précisément, l'utilisation de catégories « a- raciales » en France revient à se poser la question du dilemme du racisme sans race, selon l'expression de P. Simon. Précisément, pour en finir avec le racisme, faut-il commencer par

nommer avec les mots du raciste, prendre la race en compte ?

Être raciste, c'est croire que le jugement d'une personne repose sur son appartenance à une communauté, à un groupe plutôt que sur ses qualités propres, uniques et différentes des autres personnes. Être raciste revient toujours à attribuer une nature inaltérable et similaire à tous les membres d'un groupe au moyen d'un petit nombre de traits, d'opinions et d'attitudes. Être raciste, c'est enfermer quelqu'un dans un filet et le laisser dedans en sacrifiant la permanence des traits, souvent négatifs, qui lui sont associés. Et le danger arrive toujours quand la différence se fait identité. « Le rejet de quelqu'un à partir d'une de ses caractéristiques et la réduction de celui-ci à cette caractéristique, voilà le racisme ! » (M. Cifali et B. Myftiu, *Dialogues et récits d'éducation sur la différence*, 2006). La seule supériorité de celui qui n'est pas raciste consiste peut-être alors à comprendre le racisme de l'autre alors que, comme le souligne D. Sibony, « celui qui est raciste ne le comprendra jamais. »

C'est bien le raciste qui fait la race. Le fait racial, c'est d'abord une expérience humaine et le racisme, dans sa forme la plus violente, c'est l'expérience de l'assignation identitaire, du fait d'être transformé en chose. Être un problème pour les autres est toujours une étrange expérience. W.E.B. Du Bois, en son temps, a exprimé cette « *double conscience* » du monde social, cette coexistence en soi de la présence, à la fois de la société, et de sa minorité. Être noir, n'est ni une essence, le fait d'être né, ni une appartenance culturelle, mais le produit d'un rapport social. Il y a des Noirs parce qu'on les considère comme des Noirs.

P. Bourdieu a su illustrer combien le dominant est celui qui parvient à imposer les normes de sa propre perception, à être perçu comme il se perçoit et com-

ment les dominés sont sans cesse invités à prendre sur eux-mêmes le point de vue des autres, à porter sur eux-mêmes un regard et un jugement d'étrangers. Ils sont toujours exposés à devenir *étrangers à eux-mêmes*, à « cesser d'être les sujets du jugement qu'ils portent sur eux-mêmes, le centre de perspective de la vue qu'ils prennent d'eux-mêmes » (« Une classe objet », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 17-18, 1977). Cela peut se traduire par le retrait au travail ou par d'autres formes d'exils intérieurs qui affectent la personnalité et ses capacités d'adaptation dans la culture d'accueil. Ainsi en est-il, par exemple, de diplômés étrangers ou issus de classes sociales défavorisées, qui sont doublement pénalisés : ils habitent à la « mauvaise adresse », ils ont des caractéristiques physiques ou des noms qui renvoient à des origines culturelles, ethniques ou nationales, *a priori* mal perçues par des recruteurs dont les habitudes de cooptation sont la norme. J. Palmade (« Communication managériale et désaffiliation », *Quaderni*, Hiver 2003/2004) a démontré le mécanisme de *perte de confiance en soi* et la manière dont elle déclenche, ou pas, la reconnaissance par les pairs ou par la hiérarchie.

Il faut ici souligner l'aspect « *multidimensionnel* » des discriminations. De nouveaux concepts comme ceux de « *discrimination combinée* », de « *discrimination intersectionnelle* » ou de « *discrimination multiple* » se diffusent dans les institutions européennes pour porter l'accent sur la succession d'événements qui vous rappellent sans cesse à votre situation. Il en est ainsi d'une femme handicapée physique qui ressent la mise à l'écart, lorsqu'elle n'est pas embauchée bien entendu mais aussi lorsqu'elle ne peut pas bénéficier de facilités d'accès pour son fauteuil roulant. Ce n'est pas exactement la même chose de constater une succession de discriminations, un cumul de critères discriminatoires

ou une interaction de critères tel un assemblage de fils repliés.

Quel motif dès lors est *déterminant* dans le traitement actuel des cumuls de discriminations ?

Tout un chacun appartient à un nombre indéterminé de sociétés dont le champ d'extension est variable et rien ne dit que ces champs entrent en conflit ou se superposent. Un salarié peut appartenir à plusieurs communautés de même échelle (double nationalité) ou à des entités culturelles de différents niveaux (régions, communautés, religions, professions, partis politiques, syndicats, clans...). Chacune de ces appartenances peut entraîner des discriminations. On oublie souvent le fait que ce n'est pas parce qu'un individu se perçoit comme membre ou héritier de la tradition hispanique par exemple, ou catalane, castillane ou andalouse en terme de culture régionale, qu'il sera perçu comme tel par les personnes qu'il rencontre ou par ses collègues de travail. Pour cette raison, le travail à faire pour lui, est de révéler lui-même son « identité » aux autres, c'est-à-dire son appartenance choisie ou revendiquée, les croyances, les valeurs et les normes sociales auxquelles il est profondément attaché. Sans ce travail de soi sur soi, en toute conscience, il est catalogué, classé et uniformisé dans tel ou tel groupe ou communauté régionale ou nationale plus large, sur laquelle ceux qui l'observent n'ont souvent que des clichés. On en déduira que le qualificatif d'« ethnique » renvoie à des caractéristiques qui tiennent autant à des pratiques ou des propriétés des individus qu'à la façon dont ils se définissent (identité) et dont ils sont perçus (identification). Pour cette raison d'ailleurs, il conviendrait de parler ici d'identification plutôt que d'identité (P. Simon et M. Clément, Rapport de l'enquête « Mesure de la diversité ». *Une enquête expérimentale pour caractériser l'origine*, 2006).

Pour beaucoup de migrants ou d'individus issus de groupes minoritaires, l'identité n'est pas clivée mais plurielle, leur personnalité est « composite » sans qu'elle soit pour autant éclatée ou que ces individus soient écrasés par les désignations réductrices, le poids réglementaire ou celui des statuts qui s'abattent sur eux. Du fait d'appartenances au moins doubles, il ne peut être question que d'identifications partielles ou parcellaires. De fait, le *droit* « à l'indifférence » ou plus exactement la revendication de ceux qui n'aspirent qu'à être des citoyens comme les autres, se heurte au rappel constant de leurs origines, aux stéréotypes souvent négatifs qui y sont associés, aux défauts et aux manques qu'on leur attribue souvent. Ceux qui s'en sortent après de longues épreuves, sont ceux qui, après plusieurs années d'expérience en contextes multiculturels, atteignent la prise de recul et la synthèse qui leur permettent de s'adapter aux contextes différents et à leurs interlocuteurs étrangers, sans pour autant renier leurs origines culturelles, ni l'idée qu'ils se font de leur « identité profonde ».

C'est parce que les phénomènes de discrimination sont cumulatifs et protéiformes que s'affirme la pertinence d'une *analyse* « *multicritères* » des cheminements identitaires à l'œuvre pour les victimes de discrimination. Ces phénomènes peuvent résulter de la prise en compte d'un trait relatif à la personne concernée (candidat à l'emploi, salarié...) tel que son origine ou son sexe, son orientation sexuelle ou son âge, sa situation familiale ou ses caractéristiques génétiques, son appartenance ou sa non-appartenance vraie ou supposée à telle ethnie, son pays ou sa race d'origine, ses opinions politiques ou ses activités syndicales, ses convictions religieuses ou son apparence physique, son patronyme ou son état de santé.

Les discriminations peuvent souvent être le fruit de la prise en compte simultanée de plusieurs de ces critères, être le produit du croisement de l'âge, du sexe et de l'origine sociale ou ethnique par exemple. Toutefois, dans le cadre des entreprises, le rejet d'une candidature à l'embauche ou à la promotion par la hiérarchie ou la DRH, peut également résulter de la prise en compte de critères non discriminatoires, tels que les diplômes ou l'expérience, la compétence professionnelle ou l'ancienneté...

On voit bien tous les jours que les individus attribuent à toute personne inconnue définie de l'extérieur, des caractéristiques ou des qualités d'une catégorie sociale ou d'une communauté supposée posséder tels attributs généraux. Il y a paradoxalement, au cœur de tout travail de lutte contre les discriminations, un danger à énoncer *au nom de quoi l'on se décide*, amenant à la consolidation de stéréotypes négatifs envers des groupes défavorisés ou discriminés. Cette personne a été recrutée parce qu'elle a été avantagée, ce qui pourrait prouver que l'opinion négative est « justifiée ». Faudra-t-il mentionner demain, par exemple, parmi les critères de diversité, des éléments tels que le piercing, les tatouages, le port de la barbe, l'uniforme militaire... et veiller à avoir une juste représentation de la société ? La question se posera toujours pour les entreprises de savoir comment les catégories et les critères, qui permettent de juger des différences, seront ensuite « mis en mots », communiqués à l'ensemble du personnel d'une organisation productive, et s'ils seront objets ou pas de progrès (M. Pierre, *Prolégomènes à une logique des discriminations*, 2009). « Elle a été recrutée parce que c'est une femme », entend-on parfois. Elle serait donc *représentative* des femmes ou de l'image que l'on en a dans tel ou tel pays, telle entreprise ou tel métier ?

Certains rappellent qu'en France, on craint souvent de parler de discriminations raciales car on ne veut pas faire croire que les races existent bel et bien par construction sociale. « Destiné à mesurer et analyser le processus d'intégration afin de l'améliorer, le dispositif institutionnel français renonce à la fois à mesurer ce qui relèverait d'inégalités racialement constituées et à analyser ce qui procéderait de mécanismes de discrimination », écrit D. Fassin (« Nommer. Interpréter. Le sens commun de la question sociale », in D. Fassin et E. Fassin, *De la question sociale à la question raciale ?*, 2006). Pour lui, le déni traduit la répudiation d'une absence d'intégration qui atteste de la qualité du contrat social fondant l'identité nationale. Les Français de bonne volonté, eux-mêmes, ont du mal à parler de race au travail et des différences de traitement entre les personnes en fonction de l'origine. Quand on parle de discriminations, elles ne sont pas raciales. « Oui, rappelle D. Fassin, les êtres humains présentent des différences biologiques ; non, l'idée de race n'est d'aucune utilité pour catégoriser ces différences ; oui, la notion de race est utile pour rendre compte d'expériences vécues, d'injustices sociopolitiques et du racisme. »

Mais certaines discriminations renvoient à des difficultés objectives et non à des préjugés comme cette personne malvoyante qui aura des contraintes supplémentaires pour se rendre à son travail.

Certaines discriminations sont bien structurelles, c'est-à-dire qu'elles sont enracinées dans les mœurs, longtemps après l'effacement de la discrimination dans les textes de loi. Ces discriminations s'exercent à double titre : dans des formes objectives (comme les procédures d'accès aux postes par exemple) et aussi dans des visions organisées du monde qui légitiment, largement inconsciemment, sous forme de couples d'opposition, les rapports de définition ou de domination. Il en est

ainsi des logiques de la vocation professionnelle quand « les éliminés s'éliminent » d'eux-mêmes du choix d'une profession, par exemple. Ajoutons que si les préjugés peuvent être combattus par la connaissance, la répétition de « micro-inéquités » est insidieuse car souvent inattaquable juridiquement. Comme le fait de perpétuer, tous les jours, de mauvaises blagues à un collègue réputé différent des autres par sa couleur de peau ou son orientation sexuelle supposée. Beaucoup de discriminations se nourrissent d'une sorte « d'impensé » de nos sociétés qui nous font concevoir comme « naturelles » des hiérarchies invisibles comme celle des religions acceptées ou celles liées à la domination masculine. Ceci nous rappelle que la recherche d'une *intention* n'est pas déterminante dans l'analyse des phénomènes discriminatoires.