

Sous la direction de Catherine Blatier,  
Martine Paulicand, Liliane Perrin-Bensahel

## VOUS AVEZ DIT NON-DISCRIMINATION?

Presses universitaires de Grenoble

## Introduction

---

À première vue, l'égalité est un concept évident. Le jeune enfant la comprend, dès qu'il est initié à l'arithmétique, comme la base de toute opération de calcul. Elle est en cela un fondement de la logique qui s'impose avec une rigueur monotone :  $1 = 1$  ;  $A = A$ , etc.

À regarder d'un peu plus près, celle-ci déborde largement le champ restreint des certitudes et postulats mathématiques. Rapportée aux relations humaines, elle exprime un désir individuel et légitime d'être aussi bien traité que l'« autre ». Elle est ainsi liée, de manière indéfectible, à l'idée de justice sociale.

Principe commun à l'ensemble des démocraties contemporaines, l'égalité est, tout d'abord, porteuse d'une garantie fondamentale : nul ne peut faire l'objet d'un traitement arbitraire. Elle est ensuite à l'origine de politiques spécifiques visant à lutter contre les discriminations. Ce dernier aspect complète, de manière proactive, l'interdiction formelle des discriminations. Il ne s'agit pas ici d'apprécier et de sanctionner, le cas échéant, leur existence ; il convient d'éradiquer les causes, potentielles ou avérées, d'une situation arbitraire. Voici très brièvement présentés les principaux enjeux de la question posée par cet ouvrage : « Vous avez dit non-discrimination ». Car derrière cette formulation naïve se cache une interrogation qui traduit à la fois une véritable complexité et une profonde inquiétude.

Terme pudique, la discrimination semble sacrifiée au politiquement correct et dissimule progressivement les termes de « ségrégation » ou d'« exclusion ». Ce mot conserve néanmoins une légitimité technique dans la mesure où il permet d'appréhender le résultat de comportements particulièrement odieux tels que le racisme, le sexisme ou bien encore l'homophobie. Son objectif ainsi affiché vient confirmer la complexité d'une tâche qui reste sensible à deux niveaux.

Elle tient, tout d'abord, à la notion même de discrimination qui recèle une part importante de subjectivité. Ce terme caractérise une distinction

arbitraire et insupportable entre individus ou groupes d'individus. Le terme discrimination s'entend aujourd'hui, non plus comme une simple opération objective de distinction entre deux personnes ou objets, mais bien comme une distinction établie dans le but, avoué ou non, d'écarter une certaine catégorie de personnes dans l'allocation d'un bien commun (le travail, l'accès aux soins, par exemple). La discrimination doit ainsi se comprendre comme une distinction illégitime et insupportable qu'il faut, bien entendu, combattre.

Le premier obstacle est de discerner ce qui est arbitraire de ce qui ne l'est pas. Chargée de cette connotation relative et péjorative, la discrimination se repère à tous les stades de la vie en collectivité. Elle est d'autant moins supportable qu'elle interdit l'accès de certaines personnes aux biens communs dit « rares » tels que, par exemple, l'emploi ou le logement.

La complexité du phénomène peut ensuite s'expliquer par l'élément psychologique ou immatériel qui compose la discrimination : si les individus sont encore discriminés, c'est avant tout en raison de préjugés qui pèsent sur eux (les femmes seront moins productives dans l'entreprise en raison de leur investissement en tant que mères, etc.). Une autre approche aborde la non-discrimination comme application du principe d'égalité du point de vue de l'égalité des chances.

En dépit de son sens commun (le fait de séparer un groupe social des autres en le traitant plus mal), force est de constater que la notion de discrimination n'est ni clairement, ni immédiatement identifiable car elle reste une notion protéiforme. Ce caractère protéiforme de la discrimination se traduit dans des motifs invocables. De manière classique, la discrimination peut être retenue au travers de la race, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale et le genre. De nouvelles préoccupations surgissent régulièrement à partir d'éléments très divers, susceptibles d'engendrer une différence de traitement injustifiée.

Aussi, la lutte contre la discrimination, dont le principe est largement consacré au travers de nombreux instruments juridiques, nationaux, européens ou internationaux, ne peut se révéler efficace qu'à l'aune d'une qualification juridique et d'une interprétation jurisprudentielle satisfaisante. Ainsi, la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés

européennes apprécie le principe de non-discrimination comme une application particulière du principe d'égalité : dans une formulation positive. Ces deux principes n'ont donc pas vocation à s'appliquer de la même manière. La non-discrimination vise à garantir, *in fine*, l'effectivité du principe d'égalité. Cette considération peut être rapportée dans son ensemble pour ce qui est des interprétations données par les juridictions françaises (Cour de cassation, Conseil d'état) et la Cour européenne des droits de l'homme (sous réserve de certains aménagements). À la lumière de ces considérations liminaires, il apparaît judicieux d'examiner la discrimination dans le but de révéler certaines difficultés inhérentes à cette notion.

Tout d'abord, la qualification juridique de la discrimination doit être dissociée de l'« action de discerner, de distinguer les choses les unes des autres avec précision, selon des critères définis », tels que le Robert en donne la définition. Une discrimination, au sens juridique, se matérialise par une différence de traitement entre deux individus placés dans une situation similaire qui ne serait ni objectivement, ni raisonnablement justifiée. Un premier constat s'impose : toute différence de traitement n'est pas *ipso facto* discriminatoire. Pour qu'elle le soit, une différence de traitement ne doit être ni raisonnable ni justifiée. Ces critères sont d'autant plus difficiles à cerner que leur appréciation reste largement soumise à une analyse subjective des faits.

Cette précision demeure d'autant plus importante à établir que les décisions de justice opèrent, de manière récurrente, la confusion entre distinction (sens originel de la discrimination) et discrimination (sens juridique qualifié). L'intérêt de cette différenciation est évident : elle doit permettre à tout individu, sujet à traitement discriminatoire, de connaître les moyens de s'en prévaloir en cas de recours, notamment juridictionnel. Ensuite, le traitement discriminatoire peut être visible ou non. Issu d'une norme juridique ou d'une pratique non équivoque, on parlera du caractère direct de la discrimination. Par exemple, un employeur qui refuse d'embaucher une personne suffisamment qualifiée au seul motif de sa race par crainte de perdre des clients, se rend coupable d'une discrimination directe. Ce type de traitement peut également découler d'un texte ou d'une pratique n'établissant pas directement une différence de traitement injustifiée, mais dont la mise en œuvre a pour effet de l'opérer (emploi à temps partiel, généralement occupé

par des femmes, par exemple) : la discrimination est alors indirecte. À ce titre, le droit communautaire est à l'origine d'une harmonisation des législations des états membres en vue d'endiguer ce phénomène.

Ces premiers éléments nourrissent de véritables inquiétudes, voire des désenchantements manifestes. Les multiples proclamations, nationales et internationales, du droit à l'égalité et à la non-discrimination n'ont pas réussi à éradiquer le phénomène de la discrimination. Aussi, peut-on raisonnablement tabler sur une évolution positive et spontanée des mentalités, alors que la contrainte juridique a échoué ? L'inquiétude est donc toute légitime, bien qu'elle se perçoive différemment suivant les sujets observés. Elle est indéniablement très vive chez les personnes quotidiennement confrontées à la discrimination et tout aussi forte chez l'individu non susceptible *a priori* d'être discriminé. Ce dernier est d'abord amené à s'interroger sur le coût humain et financier des inégalités sociales générées par la persistance du phénomène discriminatoire. Il peut ensuite s'inquiéter d'éventuelles concessions qu'il aurait à réaliser pour accroître le niveau d'intégration sociale de ses congénères. L'ampleur des difficultés ainsi exposées ne doit toutefois paralyser ni le technicien, ni le béotien. Bien au contraire, elle doit amener à conduire une analyse claire et sereine dans le but de proposer une information pertinente et accessible à tous. Cet objectif a conduit les travaux des contributeurs suivant deux pistes distinctes et complémentaires.

Ce travail préalable est utile et pertinent puisque ce phénomène se caractérise par un fort degré de « mutabilité ». Alors que l'égalité apparaît comme une valeur de référence intemporelle, la discrimination est dynamisée par l'évolution des pratiques et des mentalités : si l'esclavage n'était pas perçu comme le résultat d'une discrimination il y a encore deux siècles, il l'est aujourd'hui. Il existe d'ailleurs sous des formes plus pernicieuses. De la même manière, la discrimination connaît une structure unique et des expressions diverses qu'il faut tenter de circonscrire pour mieux en comprendre les ressorts. Au travail, elle ne revêt ainsi pas les mêmes formes qu'à l'école ou bien encore celle subit par les femmes ou les personnes frappées de handicap.

Cette première étape essentielle ouvre la voie à l'appréhension de la « non-discrimination ». La question de départ est sans équivoque : « Vous avez dit non-discrimination ? ». Or si préciser la notion constitue

un élément nécessaire de réponse, il ne saurait être suffisant. C'est ainsi que les articles réunis dans cet ouvrage font état de diverses analyses et conclusions permettant de contribuer au débat, déjà largement engagé, sur la question spécifique de la « non-discrimination » ou, plus exactement, de la lutte contre la (les) discrimination(s). L'étude de ce phénomène est complétée par des propositions de solutions. Cela constitue la première force de cette participation à cette discussion citoyenne.

L'équipe des contributeurs se compose de différents spécialistes (économistes, politistes, juristes, psychologues, sociologues), universitaires et praticiens. Chacun d'entre eux apporte une pierre à la construction d'un édifice complexe qui ne saurait faire l'économie de ces différents éclairages sous peine de tronquer l'analyse d'un phénomène d'une telle envergure. Ces contributions restent ainsi fidèles aux réflexions menées au sein d'un groupe de travail de la Maison des sciences de l'homme-Alpes (MSH) à Grenoble, le Groupe de recherche et d'action sur la non-discrimination (GRAND) qui travaille en réseau avec des collègues étrangers. Cette sensibilité multidisciplinaire constitue la seconde force de cet ouvrage.

En conséquence, si l'objectif annoncé plus haut est ambitieux et les moyens pour y parvenir modestes, une contribution au débat relatif à la notion de non-discrimination et à ses méthodes d'évaluation est apparue nécessaire ; ceci dans la perspective de transformer ce qui pourrait apparaître comme une simple formule rhétorique en une étude pouvant apporter lisibilité et sérénité au débat.

Le Groupe GRAND est hébergé à la MSH-Alpes de Grenoble. Ce groupe interdisciplinaire a pour objectifs :

- la mise en place d'un maillage de chercheurs de différentes disciplines et sujets de recherche autour de la problématique de la non-discrimination ;
- rendre ces questions sensibles ;
- l'ouverture d'un dialogue avec la société civile ;
- le rassemblement de points de vue, d'éclairages différents autour de cette question complexe et protéiforme.

Pour ce faire, le groupe se propose d'étudier le domaine couvert par la législation sur la non-discrimination suivant plusieurs axes :

- la clarification des concepts, des paradigmes et des différentes approches de la discrimination et de l’anti-discrimination ;
- la mise en place d’une grille de lecture : le problème de la discrimination renvoie à celui de la norme, de l’intégration et de l’exclusion ;
- les effets produits par la discrimination ;
- les mécanismes de ralentissement ou d’accélération de la discrimination (ou de la non-discrimination) ;
- l’analyse des expériences et politiques en faveur de la non-discrimination.

En complément à ce travail théorique, le groupe programme des études de terrain sur le rôle des institutions (acteurs locaux, universités) dans le domaine. Suite aux actions de sensibilisation, l’université Pierre-Mendès-France s’est engagée depuis septembre 2007 dans une politique d’établissement visant à lutter contre les discriminations. Une mission a été mise en place afin d’atteindre ces objectifs. Du fait de la loi de 2005 et de la Charte université et handicap de 2007, les principales actions de la mission se sont concentrées sur la question du handicap. Cette mission s’appelle « Pour une université non-discriminante/handicap » car ce qui est fait pour une population dite particulière bénéficie à l’ensemble de la communauté en plus de renforcer le dispositif d’encadrement mis en place par le Service accueil handicap de l’université de Grenoble.

Ces préoccupations rejoignent également celles des collectivités territoriales qui soutiennent régulièrement nos initiatives : la ville de Grenoble, la Communauté d’agglomération Grenoble-Alpes Métropole (METRO), le conseil général, le conseil régional. Elles mènent chacune à leur niveau des politiques volontaristes et innovantes sur ces questions.