

Discrimination.fr

Contre les discriminations, il faut connaître les faits et mettre en œuvre une politique volontariste

15 septembre 2023



Présentes dans tous les domaines de la vie quotidienne, les discriminations sont rarement identifiées comme telles. Pourtant, à chaque fois qu'une personne est moins bien traitée à cause de son origine, de son sexe, de son handicap, ou de tout autre critère prévu par la loi [1] c'est une discrimination qui s'opère. Même quand la pratique en cause ou le critère utilisé sont en apparence neutres. Car, pour les victimes, les effets sont les mêmes, les discriminations entravent leurs droits : dans l'accès à un logement, où elles sont confrontées à des temps de recherche plus longs et à des refus plus fréquents [2]; dans le cadre professionnel, où elles sont davantage exposées à des propos humiliants ou offensants, et à des carrières heurtées [3]; dans l'accès aux soins, où elles font face à des refus de soins ; dans l'accès à l'éducation, à la formation, aux loisirs, etc. Le fait d'être discriminé constitue une violence particulière, qui heurte l'identité de la personne.

Les discriminations sont d'autant plus difficiles à identifier que, au-delà des actes individuels, elles sont le produit d'inégalités

collectives, de représentations, de préjugés et d'assignations qui traversent toute la société (elles sont dites alors « systémiques »). Si bien qu'elles se produisent parfois de manière involontaire, sans intention particulière de désavantager ou d'écarter certaines personnes. Simplement en mobilisant, parfois inconsciemment, des préjugés, des jugements de valeurs ou des idées préconçues à l'encontre d'un groupe d'individus.

Insuffisamment dénoncées

Mal identifiées, les discriminations sont aussi, par suite, insuffisamment dénoncées. En tant que recours pour toute personne qui s'estime victime de discrimination, le Défenseur des droits est bien placé pour le constater.

Depuis dix ans, le Défenseur des droits a été saisi d'un nombre croissant de discriminations – près de 5 200 en 2020. Mais les enquêtes – notamment le baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi que nous publions avec l'Organisation internationale du travail chaque année – nous montrent que l'ampleur des discriminations ne se reflète pas dans le nombre de démarches effectuées par les victimes. Lassitude et découragement, méconnaissance de leurs droits, difficultés à établir les faits, craintes de représailles..., les raisons qui expliquent cet écart sont nombreuses. Pourtant, les leviers pour y remédier sont eux aussi nombreux [4]

Pour mieux lutter contre les discriminations, il est d'abord indispensable de mieux les connaître, de les quantifier, d'en décortiquer les mécanismes. Pour être en mesure de le faire, je préconise de créer un Observatoire des discriminations qui réunirait des chercheurs, des autorités publiques, des organisations professionnelles et des collectivités locales. Cet Observatoire aurait pour missions de développer les données sur les discriminations – notamment à travers des expérimentations et des testings –, de favoriser les synergies et les partages de connaissances, et enfin d'éclairer les politiques publiques.

Au-delà de cet Observatoire, rendre plus visibles et mesurables les discriminations – et les actions développées pour lutter contre – impose aussi de mettre en place des indicateurs quantitatifs pour suivre les actions engagées au sein des entreprises. Intégrés aux tableaux de bord sociaux des entreprises, ils permettraient de donner une visibilité pérenne à la lutte contre les discriminations. Le législateur a d'ailleurs mobilisé ce levier puisqu'il a étendu le contenu de la base de données économiques et sociales devant être publiées chaque année par les entreprises pour promouvoir l'égalité femmes/hommes et l'intégration des personnes handicapées. Mais cette base ne comporte pas de données relatives aux autres critères de discrimination – par exemple sur la répartition des salariés entre Français et étrangers – et l'obligation de publication concerne seulement les entreprises de plus de 300 salariés.

Un deuxième levier à mobiliser pour mieux lutter contre les discriminations consiste à soutenir le pouvoir d'agir des victimes, notamment en renforçant leur droit au recours. La plateforme antidiscriminations.fr, que nous avons créée en février dernier à la demande du président de la République, répond à cet objectif. En simplifiant les signalements, en indiquant les recours contre les discriminations, en accompagnant les victimes, cette plateforme contribue à donner aux personnes qui subissent des discriminations les ressources et le courage nécessaires pour les dénoncer. Les appels et chats auxquels elle a donné lieu depuis son lancement montrent bien qu'elle répond à des attentes et à des besoins majeurs.

Mais renforcer le droit au recours suppose aussi d'améliorer le traitement judiciaire des discriminations. En commençant, par exemple, par donner davantage de portée à l'action de groupe. La loi récente est insuffisante. Il faut élargir les possibilités pour les associations d'action de groupe en matière de discrimination dans les domaines de l'emploi et d'accès aux biens et services, en précisant la fonction du juge et l'organisation de la

procédure, et en créant un fonds de financement des recours collectifs. Par ailleurs, il est indispensable que les sanctions appliquées soient proportionnées et réellement dissuasives.

Enfin, pour faciliter les démarches des victimes, il est nécessaire de favoriser la sanction des discriminations par les entreprises elles-mêmes. En ce sens, il convient d'élargir aux discriminations les dispositifs internes centrés sur les violences sexuelles et sexistes pour développer des systèmes d'alerte efficaces et, dans les services publics, de renforcer la protection fonctionnelle [5] des fonctionnaires et agents publics victimes de discriminations.

Les discriminations raciales n'ont fait l'objet d'aucune politique publique dédiée en France

Malgré l'adoption des directives européennes en 2000, les discriminations raciales n'ont fait l'objet d'aucune politique publique dédiée en France, contrairement à celles fondées sur le genre ou l'orientation sexuelle. Pourtant, les personnes d'origine étrangère ou perçues comme telles sont confrontées à des discriminations dans tous les domaines de leur quotidien et à toutes les étapes de leur existence : elles sont davantage exposées au chômage, à la précarité sociale, à de mauvaises conditions de logement, à un état de santé plus dégradé et à des contrôles policiers plus fréquents.

Les conséquences de ces discriminations sont aggravées par le fait qu'elles se combinent à d'autres formes de discriminations, fondées sur les ressources économiques, le statut dans l'emploi, le genre, l'orientation sexuelle, la religion. Ainsi, les femmes de 18 à 44 ans vues comme noires, arabes ou asiatiques ont une probabilité 2,5 fois plus élevée d'expérimenter des discriminations dans l'emploi que les femmes vues comme blanches.

C'est pourquoi, lutter contre ces discriminations dans leur dimension systémique exige de lutter conjointement contre d'un côté, la pauvreté, le chômage, l'insalubrité, et, d'un autre côté, contre les discriminations liées à l'origine en tant que telles. Et sur ce point, la mobilisation autour d'un discours sur la « diversité » est non seulement insuffisante, mais contre-productive car elle n'engage pas assez les entreprises à mettre en place des politiques efficaces. Il faut passer aujourd'hui à une étape supérieure. Par exemple, en obligeant les employeurs et les bailleurs à rendre transparentes, objectives et traçables leurs procédures de sélection, y compris celles qui mobilisent des algorithmes.

Les discriminations, subitement mises en lumière et exacerbées par la crise sanitaire, sont trop souvent ignorées ou minimisées alors qu'elles affectent quotidiennement et durablement la vie et les parcours de millions d'individus. Et fragilisent celles et ceux qui sont déjà dans des situations précaires, notamment lorsqu'elles se fondent sur le critère de la particulière vulnérabilité résultant de leur précarité économique. Il est urgent d'agir pour que ces discriminations soient dénoncées et combattues, et ce de manière transversale et spécifique, pour construire à la fois des solutions globales et des réponses ajustées à chacune.

Claire Hédon

Défenseure des droits. L'organisme a fait paraître notamment *Consultation citoyenne sur les discriminations : recommandations et propositions du Défenseur des droits*, juin 2021.

Crédit photo / © Mathieu Delmestre

Extrait de *Réduire les inégalités, c'est possible ! 30 experts présentent leurs solutions*. Sous la direction d'Anne Brunner et Louis Maurin, édité par l'Observatoire des inégalités, novembre 2021.



En cas de difficultés financières, vous pouvez demander l'envoi gratuit de l'ouvrage.

? ACHETER SUR INEGA

? FEUILLETER QUELQUE

[1] Il existe 25 critères prohibés au total, comme l'origine, le sexe, la situation de famille, etc.

[2] Pour les personnes perçues comme noires ou arabes, les recherches de logement à louer sont infructueuses dans 38 % des cas, contre 18 % pour l'ensemble de la population (Inégalités d'accès aux droits et discriminations en France. Les analyses du Défenseur des droits, Défenseur des droits, 2019).

[3] Les personnes handicapées ont trois fois plus de risques d'être victimes de discrimination au travail ; parmi les personnes de moins de 50 ans perçues comme blanches, 35 % des femmes sont confrontées au cumul d'attitudes hostiles au travail contre 13 % des hommes (13e baromètre des discriminations dans l'emploi, Défenseur des droits, 2020).

[4] Voir le rapport Discriminations et origines : l'urgence d'agir, Défenseur des droits, juin 2020. Ce texte en reprend une partie des conclusions.

[5] Protection fonctionnelle : lorsqu'un fonctionnaire subit un préjudice dans le cadre de ses fonctions, l'administration lui doit assistance juridique

et réparation.

- Emplacement :

[Accueil](#) > [Proposition](#) >

- Adresse de cet article : <http://discrimination.fr/lutter-contre-les-discriminations>