

en fonction d'un trait ou d'un ensemble de traits, réels ou imaginaires, socialement construits comme "marques négatives" ou "stigmates".

Dans les sociétés industrielles démocratiques de type libéral, l'inégalité des droits et des chances basée sur des catégories prétendues naturelles et / ou héréditaires — telle l'"appartenance raciale" ou "ethnique" — est récusée au nom des valeurs individualistes et méritocratiques. Le principe de l'égalité des chances et des droits laisse toutefois entière la question de l'inégalité des conditions socio-économiques et des statuts (pouvoir, respect, dignité), et de leur légitimité. Fort souvent, l'inégalité socio-économique et l'infériorité ethnique ou "raciale" sont liées entre elles et se cumulent. Nombre de débats surgissent de ce fait, pour distinguer ce qui, dans la situation de certains groupes minoritaires, relève d'inégalités inscrites dans l'ordre social inégalitaire "ordinaire", tel qu'il est "contenu au sein du principe égalitaire"<sup>1</sup>, soit, donc, de pratiques légitimes (même si la légitimité en est socialement contestée), d'une part, de ce qui relève d'une atteinte à ce même principe formel (soit de critères illégitimes), d'autre part.

Selon Allport<sup>2</sup>, la discrimination se définit par le fait de refuser "aux individus ou aux groupes humains l'égalité de traitement qu'ils sont en droit d'espérer". Or il existe des traitements inégaux légaux qui instituent une limite juridico-politique à l'espoir même d'obtenir une égalité de traitement.

Une première distinction, cruciale, doit donc être faite en fonction du champ dans lequel s'inscrit la discrimination, selon que celle-ci relève de l'ordre légal et institutionnel (dont le système d'apartheid est presque le type-idéal), de pratiques institutionnelles et administratives non strictement légales (telle l'application discriminatoire des lois) ou de pratiques quotidiennes, inscrites dans les mœurs mais non légales, voire franchement illégales. En France, comme dans bien d'autres pays, il est maints domaines où existe une discrimination légale, comme celle qui distingue les droits des nationaux de ceux des étrangers (accès aux emplois publics, au droit de vote, notamment). Les condamnations plus lourdes pour certains délits quand ils sont

1. Louis Dumont, *Homo aequalis*, Paris : Gallimard, 1977.

2. Gordon W. Allport, *The Nature of Prejudice*, Cambridge (Mass.) : Addison-Wesley Publishing Company, 1954.

## DISCRIMINATION

Le terme désigne, étymologiquement, la faculté ou le fait d'établir des distinctions en fonction d'un signe de reconnaissance.

On appelle généralement discrimination l'application d'un traitement à la fois différent et inégal à un groupe ou à une collectivité,

commis par des étrangers ou des membres de minorités culturelles ou les pratiques dites de “contrôle au faciès”, elles, relèvent d’une application discriminatoire des lois. Quant au refus d’emploi, de logement, d’entrée dans les lieux de loisir (boîtes de nuit) par exemple, ils relèvent de la discrimination quotidienne illégale.

La seconde distinction met en cause la conception même de la discrimination, selon que l’on se limite aux actes volontaires (la discrimination *directe*) ou que l’on s’intéresse aux situations objectives de discrimination, indépendamment de toute intention (discrimination *indirecte*).

La recherche comme le droit, ont, historiquement, surtout considéré la discrimination comme un acte intentionnel, destiné à porter préjudice à un individu ou un groupe en fonction d’une caractéristique réelle ou imaginaire (groupe social, sexe, “race”, ethnie, religion, orientation sexuelle, handicap...) non pertinent au regard de la situation de contact. C’est autour de cette façon de concevoir la discrimination que se sont développées les nombreuses recherches qui, en psychologie et en sciences sociales, ont cherché ses racines dans les représentations (préjugés, stéréotypes), les attitudes (opinions, jugements) et l’idéologie (idéologie inégalitaire, “personnalité autoritaire”...). Plus factuellement, mais dans cette même perspective, Allport a construit une échelle dite “de discrimination raciale”. D’abord divisée en cinq degrés, elle fut ensuite réduite à trois : rejet verbal (expression de préjugés, plaisanterie, injure) ; discrimination et ségrégation (refus de l’égalité de traitement, imposition de frontières spatiales accentuant le désavantage des membres de l’“out-group” ; violence physique (agression envers des individus ou des groupes en raison de leur appartenance ethnique : harcèlement, attaques, extermination...).

Dans de nombreux pays, le droit se limite également à cette conception “intentionnaliste”, qui exige de la personne qui s’estime discriminée qu’elle fasse la preuve non seulement de la réalité de l’acte de discrimination, mais encore de l’intention discriminatoire de celui qu’elle accuse — preuve qu’il est extrêmement difficile d’apporter dès lors que les auteurs de discrimination, loin d’avouer un dessein de cette nature, expliquent leur choix (d’un employé, d’un locataire, par

exemple) par de tout autres considérations relevant de leur liberté individuelle.

Sous l’influence des revendications minoritaires, notamment féministes et noires, en particulier dans les pays anglo-saxons, certains auteurs ont attiré l’attention sur la nature structurelle de la discrimination, c’est-à-dire sur la situation de subordination héritée, produite et reproduite par un système compromettant l’égalité des chances. Dans cette perspective, c’est le “racisme institutionnel” ou “systémique” qui passe au centre des analyses, notamment à travers la prise en considération de la discrimination “indirecte” définie comme “un traitement qui peut être décrit comme équitable d’un point de vue formel, mais qui est discriminatoire dans ses effets” (Home Office, 1977). Admettre l’existence possible d’un racisme systémique amène à ne plus s’intéresser seulement aux discriminations individuelles et individualisées, mais à porter l’attention sur l’inclusion inégalitaire de groupes entiers et sur les préjudices collectivement subis par les groupes minorisés (en situation minoritaire). Les recherches menées dans cette perspective se sont particulièrement intéressées aux effets discriminatoires du fonctionnement ordinaire des institutions et des prises de décisions, hors de l’intention des agents qui peuvent même être inconscients de ces effets (cas de l’adoption, pour l’accès à l’emploi ou au logement, de critères auxquels les “Noirs”, par exemple, ne peuvent pratiquement jamais satisfaire).

En Angleterre comme aux États-Unis, cette conception est entrée dans la loi, ouvrant la voie à l’adoption de mesures correctives des inégalités structurelles historiques : politiques dites de “discrimination positive” et d’“affirmative action”.

En France, les lois contre le racisme et les discriminations restent ancrées sur une définition de la discrimination “directe”. Pour l’essentiel, la règle du “droit commun” reste seule légitime, laquelle impose “l’égalité devant la loi de tous les citoyens, sans distinction d’origine, de race ou de religion” et ne distingue qu’entre étrangers et nationaux. En réalité, bien des administrations sont loin d’être aussi “aveugles” à l’origine ou à la couleur (“color-blind”, comme dit la langue anglaise) que ne le voudraient les principes dits “républicains”. Il existe donc un décalage entre ce que dit le droit et ce que font les

institutions (la police a ses propres critères de “repérage” ; les organismes gestionnaires du logement social appliquent des quotas, des entreprises de travail intérimaire “codent”, afin de les satisfaire, les demandes des employeurs qui n’acceptent que des “Français de souche”...). Si le droit français est donc relativement exemplaire d’un projet politique d’intégration socio-nationale refusant tout découpage ethnique ou “racial”, il ne s’en “retourne” pas moins parfois contre ceux-là mêmes qu’il est censé protéger lorsque ces catégorisations interdites sont, de fait, non seulement tolérées mais admises, et qu’elles imprègnent l’action institutionnelle et la vie quotidienne, car aucun dispositif ne permet de les déceler.

Véronique DE RUDDER

*Corrélat :*

Discrimination positive - groupe ethnique - minorité - racisme - ségrégation - situation minoritaire - stigmaté.