

DISCRIMINATION

Définition

Traitement défavorable, subi par un individu, lié à une de ses caractéristiques sociales ou personnelles, (souvent en opposition à la législation ou aux *valeurs* de la société).

Explications

Les caractéristiques personnelles ou sociales qui fondent la discrimination peuvent être :

- l'apparence physique (l'obésité par exemple),
- un handicap mais aussi l'orientation sexuelle (l'homosexualité),
- le lieu d'habitation (un quartier défavorisé et stigmatisé)
- le sexe (les femmes),
- l'origine nationale (les étrangers ou certains étrangers ou enfants d'étrangers).

Cette liste n'est évidemment qu'indicative et donc pas exhaustive.

Le traitement défavorable concerne des situations très diverses :

- l'exercice d'une activité professionnelle ou le licenciement,
- l'obtention d'un logement, d'un prêt, d'un service quelconque (l'accès à une boîte de nuit par exemple).

Là encore, la liste n'est pas limitative.

Indicateurs

Les indicateurs peuvent être forts simples mais multiples : il suffit de croiser et de comparer le traitement subi en question avec les caractéristiques des individus. Les différences ainsi mesurées peuvent, mais seulement peuvent, indiquer l'existence d'une discrimination.

Mais, attention ! Il peut y avoir une *variable cachée* dans cette comparaison : ainsi la différence de salaires entre les hommes et les femmes n'est pas due uniquement aujourd'hui en France à une discrimination des femmes par rapport aux hommes.

Les sociologues ou les statisticiens peuvent construire des indicateurs plus subjectifs de la discrimination en posant des questions appropriées, c'est-à-dire pouvant révéler des discriminations, aux individus interrogés dans une enquête.

Mesurer la discrimination peut prendre aussi l'aspect d'un **testing**. Ainsi, pour mesurer les discriminations à l'embauche, l'enquêteur peut envoyer des CV pour l'obtention d'un *emploi* en ne changeant qu'une des caractéristiques de la personne (le poids, le sexe, l'origine nationale par exemple). S'il existe des différences sensibles de demande de rendez-vous, elle est une mesure de la discrimination.

Enfin, il existe des **statistiques judiciaires d'entreprises condamnées pour discrimination**... qui sont forcément incomplètes (souvenez-vous du « chiffre noir de la délinquance »).

Tendances

Il est très difficile de mesurer l'importance des discriminations qui sont, le plus souvent, cachées. Il est donc encore plus difficile de mesurer leur évolution.

Peut-être sommes-nous devenus plus sensibles à ces discriminations ? Peut-être aussi que certaines discriminations à l'encontre des femmes sont-elles moins fortes ou moins fréquentes ?

Mais qu'en est-il des discriminations selon la couleur de peau, l'origine géographique (quartiers défavorisés, campagnes reculées, etc.) ? La *crise économique* a-t-elle accrue les discriminations dans le monde du *travail* ? Il est très difficile de le savoir.

Enjeux

Un des enjeux de la discrimination est ... la mesure de ces discriminations pour montrer son existence. Or, un débat existe pour savoir s'il faut que les statistiques nomment les critères possibles de discrimination (noir, arabe, etc.) pour pouvoir les étudier. On peut craindre de rendre « naturel » des distinctions qui ne sont pas conformes au principe d'égalité en France. En effet, la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen n'affirme-t-elle pas que « Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune » ? Cependant, ne pas mesurer n'est-ce pas, aussi, ne pas vouloir voir ? C'est un débat entre spécialistes des sciences sociales qui n'est pas clos.

Les discriminations étant incompatibles avec les principes républicains, l'enjeu est de savoir comment lutter contre (dès lors qu'elles ne sont pas justifiées et reconnues par la loi comme le vote de femmes ou la situation juridique des « populations indigènes » dans les colonies autrefois) ? Dans le domaine de l'emploi, faut-il un CV anonyme pour que les personnes discriminées franchissent un des premiers obstacles à l'emploi ? Faut-il faire publier, par exemple, les salaires relatifs des hommes et des femmes des entreprises pour les faire réagir à ces questions de discrimination ? Faut-il aller jusqu'à des amendes ? Faut-il multiplier les procédures de testing et faire condamner les entreprises, les médecins, les administrations qui ne respectent pas l'égalité entre individus ?

De manière plus positive, faut-il instaurer des quotas de personnes d'origine étrangère dans les médias, les films, etc. ? Faut-il instaurer des quotas des femmes dans les conseils d'administration des entreprises ? Etc.

Erreurs Fréquentes

- Croire que toute inégalité constatée est liée à une discrimination.
- Ne pas penser que la discrimination puisse toucher les mêmes individus mais dans des domaines différents (*emploi*, logement, école, etc.).

En savoir plus

Publications de l'INSEE en lien avec la [question des discriminations](#).

Une enquête sur les contrôles d'identité à Paris : « [Police et minorités visibles : les contrpoles d'identité à Paris](#) ».

Le rapport du Défenseur des droits : [DISCRIMINATIONS ET ORIGINES : L'URGENCE D'AGIR](#)

Des enquêtes universitaire par l'Observatoire des discriminations de l'Université Paris 1 Panthéon Sorbonne : <http://www.observatoiredesdiscriminations.fr/nos-publications>

Sur le coût des discriminations : le rapport de France stratégie : « [Le coût économique des discriminations](#) »

Des vidéos

Une vidéo d'une conférence des Jéco sur « [Mieux lutter contre les discriminations](#) »

Autre vidéo d'une conférence des Jéco sur « [Disparités hommes femmes : discriminations ou préférences ?](#) »

Source : <http://ses.webclass.fr/> (+ modifications et mises à jour personnelles)