

Cet article cherche à montrer que la montée en charge des problématiques liées à l'identité nationale, d'une part, et aux statistiques ethniques, d'autre part, a conduit à augmenter le déni et l'invisibilité des victimes de discrimination ethnique¹.

La politique publique a mis tour à tour en avant lors de la dernière année deux questionnements qui ont profondément divisé l'opinion : le débat sur l'identité nationale, d'une part, et la question des statistiques ethniques, d'autre part. Sans chercher à revenir de manière exhaustive sur les différents éléments qui ont été évoqués – y compris ceux y voyant une stratégie politicienne consistant à évincer d'autres problématiques plus gênantes notamment celles liées à la crise – nous voulons avancer ici l'idée selon laquelle l'idéologie majoritaire véhiculée lors de ces deux débats a conduit à repousser à l'arrière plan la question des discriminations ethniques et les moyens nécessaires à la lutte contre de telles pratiques.

On aurait en effet pu imaginer que les débats sur les fondements de l'identité nationale tout comme les débats portant sur le dénombrement « ethnique » soient l'occasion de poser la question de ceux pour qui justement l'accès à l'identité et au dénombrement est rendu plus délicat. Or, paradoxalement, la question de la discrimination « ethnique », et donc le statut des discriminés, a été (presque) totalement absente des discussions constituant ainsi un véritable déni.

La discrimination au mépris de l'identité

La discrimination se distingue traditionnellement des autres formes d'inégalités dans la mesure où elle renvoie à des caractéristiques attachées à la personne soit du fait d'un critère « naturel » (l'âge, le sexe, les origines ethniques, etc.) soit du fait de l'expression d'une liberté fondamentale (religieuse, politique, syndicale, etc.). Or, parce que ces caractéristiques sont de fait irréversibles, une attention particulière doit être portée aux discriminations. Ainsi parce que l'objectif de lutte contre les inégalités sociales – qu'elles soient en terme de revenu, d'accès à l'éducation ou encore à l'emploi – ne peut permettre de garantir à tous les individus quelque soit leur identité une égalité de traitement, celle-ci se conjugue désormais avec la lutte contre la discrimination.

Etymologiquement, discriminer signifie effectuer un choix. Ce choix repose alors sur une catégorisation binaire. Ainsi, en discriminant, sépare-t-on les hommes et les femmes, les français et les non français (ou les « moins » français), ceux en bonne santé et les malades etc. Ici la catégorisation n'est pas seule en cause puisqu'on ne trouvera *a priori* rien à redire au fait de réserver des vestiaires différents pour les hommes et les femmes dans un gymnase ou au fait de laisser passer les personnes les plus gravement atteintes dans un service d'urgence à l'hôpital¹. Au contraire, discriminer c'est non seulement supposer l'existence de deux groupes binaires mais c'est également l'adosser à une forme de hiérarchisation entre les groupes : l'un majoritaire, l'autre minoritaire. « *Supposons que la constante ou l'étalon soit Homme-blanc mâle-adulte-habitant des villes-parlant une langue standard-européen-hétérosexuel quelconque (l'Ulysse de Joyce ou d'Ezra Pound). Il est évident que « l'homme » a la majorité, même s'il est moins nombreux que les moustiques, les enfants, les femmes, les Noirs, les paysans, les homosexuels..., etc. C'est qu'il apparaît deux fois, une fois dans la constante, une fois dans la variable d'où l'on extrait la constante.* » (Deleuze et Guattari, 1980, p. 133).

Or, réfléchir à une identité nationale suppose justement de réfléchir à la définition du groupe majoritaire susceptible de former une identité commune, partagée, quitte à nier l'irréductible pluralité des individus qui fonde justement les différences. Ainsi, s'interroger sur les frontières qui définiraient les contours de l'identité majoritaire (fut-elle nationale), conduit inéluctablement à marginaliser et à fragiliser ceux qui s'en trouveraient, pour une raison ou pour une autre, exclus.

La lutte contre la discrimination repose au contraire sur un double impératif en matière de justice sociale. Il s'agit tout d'abord de repenser la *redistribution* des biens et des richesses de manière à réduire les inégalités entre les inclus et les exclus, les dominants et les dominés, les discriminés et ceux qui ne le sont pas. Mais pour cela il faut justement pouvoir identifier les discriminés ainsi que les difficultés auxquelles ils sont confrontés ce qui implique une forme de lutte pour la *reconnaissance* (Honneth, 2000 ; Fraser, 2005). Ainsi, les récents mouvements de grèves des « sans papiers » relèvent bien de ce double impératif : reconnaître la contribution spécifique de ces travailleurs « de l'ombre » et permettre une redistribution plus équitable des richesses mais surtout des droits à pouvoir partager si ce n'est une identité nationale, tout au moins la nationalité.

Ceci suppose de déplacer de manière assez significative la notion d'identité mobilisée. Il s'agit notamment d'œuvrer pour la reconnaissance d'une pluralité des identités avec ses spécificités mais aussi ses stigmates et non la réduction à une seule identité nationale par essence excluante pour ceux qui ne s'y retrouveraient pas. La discrimination apparaît alors comme une figure du mépris qui tend à nier, volontairement ou non, la contribution particulière de certaines personnes et ainsi leur identité.

La reconnaissance du préjudice

Qu'elle ait lieu dans la sphère familiale, amicale, professionnelle ou à l'échelle de l'ensemble de la société, la lutte pour la reconnaissance est nécessairement source d'insatisfaction. Qui n'a pas souffert du manque de reconnaissance d'un père ou d'un pair ? Elle serait donc nécessairement vouée à l'échec. Plus encore, elle peut être source de stigmatisation : chacun pouvant se

trouver assigné à une identité qu'il n'a pas nécessairement choisie que celle-ci repose sur un statut social (chômeur, « ménagère de moins de 50 ans », etc.) ou sur la couleur de peau. Reconnaître les différences d'identité fait ainsi naître un risque, celui de renforcer les stigmatisations.

L'objectif est donc de reconnaître l'existence de minorités économiques, sociales, etc. en réfutant l'idée que celles-ci puissent reposer sur une quelconque « mineurité ». Plus encore, il convient de s'accorder non pas sur l'existence d'une communauté distincte mais sur la commune appartenance à un groupe défavorisé dont on pourra toujours, à un moment ou à un autre, partager les difficultés.

C'est ce qu'a cherché à faire le droit français qui, parce qu'il interdit les discriminations, a été obligé d'en définir les victimes potentielles. Ainsi, selon l'article 225-1 du Nouveau Code Pénal « *Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.* »

On voit bien ici que l'identification, *a priori*, des critères qui seront considérés comme discriminatoires s'avère délicate. En témoigne « l'embarras » du droit quand il cherche à désigner les supports à la discrimination « raciale ». Il est ainsi fait explicitement mention dans le cadre législatif des notions de « race » et « d'ethnie » même si cette référence ne peut prétendre recouvrir un sens scientifique, qu'elle ne peut assurément avoir, mais doit trouver une signification interprétative en fonction d'un sens social et (im)moral. Il s'agit avant tout de regrouper au sein d'une même catégorie, un ensemble d'individus assez disparate et dont le point commun serait justement la discrimination dont ils s'avèrent être victimes, afin de leur assurer une identité nécessaire à leur protection. Ainsi Korman (1998, p. 7) reconnaît que s'il ne fait nul doute « *que la 'race' ou la 'couleur' ou même 'l'ethnie' soient des fantasmes du point de vue de la science pour identifier les hommes* » il convient « *de conférer néanmoins à ces hommes là précisément identifiés comme tels d'une 'couleur' ou d'une 'race' ('données' par les racistes) le droit à une protection contre tout fait d'un autre homme qui viserait à leur porter atteinte.* »

Invisibilité et stigmatisation

La reconnaissance des discriminations, permise par les textes de lois, reste toutefois marquée par une grande invisibilité liée à une absence de mesure. En effet, tout comme le chômage n'a pu exister qu'à travers une invention statistique (Salais, Baverez et Reynaud, 1986) qui permet d'en suivre l'évolution et d'évaluer les dispositifs adoptés, la quantification et donc la reconnaissance des victimes est indispensable à la prise en charge publique des discriminations « ethniques » en France².

Or, le débat sur la pertinence et la légitimité des « statistiques ethniques » divise depuis plusieurs années la communauté scientifique. D'un côté, à l'image de la pétition « engagement républicain contre les discriminations » paru dans Libération le 23 Février 2007, certains chercheurs qui défendent une vision universaliste de l'égalité sont hostiles au dénombrement « ethnique » et soutiennent l'idée qu'un tel dénombrement donnerait raison aux racistes en adoptant leur logique. De l'autre, ceux que l'on qualifie parfois « d'ethnistes », ont répondu par la tribune « statistiques contre discriminations » publiée dans le Monde le 13 Mars 2007, et considèrent que les statistiques sont indispensables à la lutte contre la discrimination.

Dans ce contexte, le rapport remis par le Comité pour la mesure de la diversité et l'évaluation des discriminations (COMEDD) à Yazid Sabeg en Février dernier prône « *le courage de l'entre-deux : ni le tout-ethnique ni le zéro-ethnique* ». Toutefois, les méthodes préconisées, de l'aveu même du rapport, souffrent de nombreuses insuffisances. Tel est le cas du *testing* dont la pédagogie ne fait aucun doute mais dont la scientificité fait largement débat³. Tel est le cas également de l'auto-hétéro-perception qui en s'interdisant non seulement d'assigner un individu à un « groupe ethnique » mais aussi de demander à l'individu de s'assigner à un tel groupe, suppose de demander à l'individu (auto) à quel groupe « ethnique » il pense (perception) être assigné par les autres (hétéro)... au risque de diluer totalement la mesure statistique.

C'est dans ce contexte où la mesure est largement limitée et contrôlée, qu'est intervenu cet été l'expulsion des « ROMS ». Pour rappel, les membres de ce groupe, supposé constituer une communauté distincte et dont la délinquance aurait fortement augmentée, se sont vu massivement reconduire hors des frontières françaises. Or, justement, parce que la catégorie « ROMS », ne peut constituer une catégorie statistique, il est impossible de calculer le taux de chômage ou le taux de délinquance qui lui est associé. Le ministre a alors été contraint d'admettre que cette décision d'expulsion était en réalité fondée sur les statistiques des délinquances mettant en cause des « roumains »⁴. Outre le fait que ce réductionnisme constitue une méprise évidente, on voit bien ici que l'absence de chiffrage, loin de constituer une protection, entretient les croyances racistes : des citoyens européens se trouvant ainsi renvoyés à une image de « voleurs de poules ». De plus, il semble bien que ce soit l'appartenance à la communauté « ROMS » qui ait engendré les expulsions et non « simplement » le fait de résider dans un camp illicite. Le CRED (Comité pour l'élimination de la discrimination raciale) de l'ONU ne s'y est pas trompé⁵ en rappelant que le fait de pointer un « groupe » plutôt que des individus est contraire aux conventions internationales en la matière.

Quelle place pour les dispositifs de lutte contre la discrimination ?

La discrimination semble donc largement présente en France entretenue par les plus hautes sphères de l'État et « couverte » par une certaine invisibilité statistique. Quelques éléments empiriques permettent toutefois de fournir un certains nombres d'indicateurs afin de mieux analyser le phénomène. En effet, si les « statistiques ethniques » ne sont pas autorisées, différentes enquêtes (« Génération 92 » et « Génération 98 » du CEREQ, « Histoire de vie » de l'INSEE ou « Trajectoires et origines » de l'INED et l'INSEE), en mentionnant notamment le pays de naissance de l'individu et celui de ses parents, fournissent deux séries de résultats. D'un côté, il existe un fort ressenti des discriminations en France en particulier chez les personnes immigrées ou issues de l'immigration ; de l'autre, ces mêmes populations, à compétences « égales », se trouvent effectivement confrontées à un sur chômage (Algava et Beque, 2006, Silberman et Fournier, 2006 ; Beauchemin, Hamel et alii, 2010).

Mais les tentatives de chiffrages ne constituent pas des fins en soi. Elles doivent être utilisées afin d'étayer les dispositifs de lutte contre la discrimination. En la matière, les comportements discriminatoires étant illégaux, le droit prononce un certain nombre de condamnations. Mais parce que les victimes n'osent pas toujours porter plainte et/ou parce qu'elles n'arrivent pas à fournir la preuve de la discrimination, l'outil juridique demeure à la fois indispensable et incomplet⁶.

On a ainsi vu en France, les entreprises s'engager massivement dans l'espace laissé vacant par le droit, même si en la matière, elles cherchent davantage à promouvoir la diversité qu'à lutter contre la discrimination. Ce glissement de vocabulaire n'est pas anodin. Il traduit le fait que la lutte contre la discrimination se justifie pour les entreprises autant, si ce n'est plus, par la recherche de l'efficacité que par la recherche de la légitimité (Doytcheva, 2008). En effet, qu'il s'agisse d'une simple campagne de communication pour les firmes ou d'un changement des pratiques propres aux ressources humaines, les impératifs de justice, d'équité, de légitimité, inhérents à la lutte contre la discrimination ont tendance à disparaître derrière la seule recherche de la rentabilité. Au même moment, on notera que les bénéficiaires supposés des dispositifs mis en place disparaissent également en devenant des anonymes, supposés protégés par des CV du même nom⁷. Or, dès lors qu'il n'y a plus ni discrimination, ni victimes, ni bénéficiaires, il n'y a plus aucun outil permettant de valider (ou pas) les dispositifs adoptés. En s'abritant derrière l'évaluation supposée objective du mérite (Eymard Duvernay, 2008), les entreprises peuvent ainsi contribuer, sciemment ou non, à entretenir la discrimination.

Mais les entreprises ne sont pas seules à être engagées dans la lutte contre la discrimination. L'État œuvre ainsi largement pour une meilleure insertion des handicapés ou des femmes et plus récemment encore des seniors. L'existence de ces catégories (quasi) unique de bénéficiaires n'est également pas anodine. En effet, si l'entreprise s'adresse aux anonymes (et donc potentiellement à tout le monde), l'action publique semble se borner aux seuls objectivables (puisque l'appartenance à un sexe, l'âge ou le handicap peuvent reposer sur un jugement « scientifique » contrairement aux autres critères discriminatoires notamment les critères « ethniques »). Or, s'il ne fait nul doute que les inégalités auxquelles sont confrontées ces populations rendent nécessaires ce type de dispositifs, on ne peut que déplorer qu'il ne puisse *de facto* s'étendre aux autres victimes.

Dans ce cadre, la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité) joue un rôle considérable cherchant à la fois à fournir des mesures du phénomène et des outils d'action pour les victimes. Créée par la loi du 30 Décembre 2004, elle fait suite à la directive européenne (2000/43/CE) qui prévoit la mise en place par les Etats membres d'une organisation indépendante de promotion de l'égalité de traitement. Ainsi, pour l'année 2009, la HALDE a enregistré plus de 10500 réclamations relevant d'une discrimination (contre moins de 1500 en 2005). Parmi ces réclamations, le critère d'origine est le plus important puisqu'il représente plus de 28% des cas (contre 18% pour l'état de santé et le handicap et 6% pour le sexe) auquel on peut ajouter les 3% des cas relevant de l'opinion religieuse. Enfin, 48,5% des cas renvoient à des discriminations intervenues dans la sphère de l'emploi (dont un quart lors d'un recrutement). Ainsi, la HALDE est devenu un acteur majeur de la lutte contre la discrimination. Remise en cause aujourd'hui – après avoir connu une baisse significative de son budget, elle risque d'être dissoute dans une Haute autorité chargée de défense des droits – ne peut que venir renforcer le double phénomène qui tend à dédouaner les auteurs et à abandonner les victimes.

En définitive, alors que l'impératif de non discrimination devrait s'imposer aux côtés de l'objectif de réduction des inégalités sociales (Ghirardello et Van Der Plancke, 2006), il semble bien que les conditions nécessaires à son application soient loin d'être réunies. En particulier, l'opacité qui entoure le phénomène empêche que soit sérieusement prise en compte la situation des discriminés en France.

Faute de trouver sa place à côté de l'objectif de réduction contre les inégalités, il ne faudrait toutefois pas que la lutte contre les discriminations prenne la place de cette dernière. Il existe en effet un risque de remplacement des droits sociaux par des droits individuels comme en témoigne aux Etats-Unis le déclin du droit (collectif) du travail (*labor law*) au profit de l'affirmation des droit individuels (*employment law*) tel le droit à ne pas être discriminé (Gaudu, 2005). Tel est également la tendance en France où, par exemple, les refus de soin des patients bénéficiaires de la CMU ont été analysés comme des pratiques discriminatoires ce qui peut conduire à négliger le rôle de la politique publique qui, en organisant le déremboursement des soins, aggrave les inégalités de santé (Batifoulier, 2010). Plus récemment, face aux injustices attachées à la nouvelle réforme des retraites, au lieu de repenser l'ensemble

du dispositif inéquitable socialement, des aménagements pour certaines populations discriminées (les femmes avec enfants, les invalides⁸) ont été accordés.

Ainsi, s'il ne fait nul doute que la lutte contre la discrimination doit être considérablement renforcée, elle ne doit pas masquer d'autres formes d'inégalités sociales dont les ressorts ne sont précisément pas ceux de la discrimination, mais dont l'illégitimité ne fait aucun doute. Il en découlerait inévitablement un double risque : d'une part, un accroissement de ces inégalités sociales, et de l'autre, un délaïement, voire un délitement, de la notion de discrimination et des outils pour la combattre.

Bibliographie

Elisabeth Algava et Maryline Beque, « Perception et vécu des comportements intolérants. Une analyse du module « Relations avec les autres » de l'enquête Histoire de vie », *Économie et Statistique*, n°393-394, 2006, p.115-150.

Philippe Batifoulrier, « Faire payer le patient. Les inégalités de la normativité néolibérale » in Olivier Favreau, Ariane Ghirardello et Guillemette de Larquier (éd.), *Les conventions de l'économie en crise*, Presses des Mines, à paraître.

Cris Beauchemin, Christelle Hamel, Maud Lesné, Patrick Simon, et l'équipe de l'enquête TeO, « Les discriminations : une question de minorités visibles », *Populations et Sociétés*, n°466, 2010.

Gilles Deleuze et Félix Guattari, *Mille Plateaux*, Minuit, 1980.

Milena Doytcheva, « De la lutte contre les discriminations à la « promotion de la diversité », *Une enquête sur le monde de l'entreprise*, Rapport DREES-MiRE, 2008.

François Eymard Duvernay, « Justesse et justice dans les recrutements », *Formation Emploi*, n°101, 2008, p.55-69.

Nancy Fraser, *Qu'est ce que la Justice Sociale ? Reconnaissance et Redistribution*, La découverte, 2005.

François Gaudu, « Des illusions des juristes aux illusions scientifiques », in Anthoine Jeammaud (éd.), *Le droit du travail confronté à l'économie*, DALLOZ, 2005, p.101-114.

Ariane Ghirardello et Véronique van der Plancke, « Analyse de la discrimination à l'embauche : Pluraliser les actions positives pour réviser les conventions », in François Eymard-Duvernay (ed.), *L'économie des conventions, Méthodes et résultats ; Tome 2, Développements*, La Découverte, 2006, p.145-58.

Axel Honneth, *La lutte pour la reconnaissance*, Cerf, 2000.

Charles Korman, « L'ange, la bête et les hommes : la situation française en matière de législation antiraciste », *Gazette du Palais*, Chronique, 1998.

Robert Salais, Nicolas Baverez et Bénédicte Reynaud, *L'invention du chômage*, Presses universitaires de France, collection Quadrige, 1986.

Roxane Silberman et Irène Fournier, « Les secondes générations sur le marché du travail en France : une pénalité ethnique ancrée dans le temps. Contribution à la théorie de l'assimilation segmentée », *Revue française de sociologie*, 47 (2), 2006, p.243-292.

¹ Ariane Ghirardello est économiste au centre d'Économie Paris Nord (CNRS/Paris 13)

⁸ De la même façon, une inégalité de traitement n'est pas nécessairement injuste notamment quand elle vise à corriger une autre

inégalité comme c'est le cas avec la progressivité de l'impôt ou avec certains mécanismes de ciblage vers les plus défavorisés.

2 Par exemple, dans le cas d'une procédure judiciaire, les statistiques, si elles étaient disponibles, pourraient être utilisées comme élément de preuve.

3 Le *testing* de grande ampleur organisé en 2008 par l'Observatoire des discriminations a ainsi été largement remis en cause notamment par les entreprises épinglées

4 Il est également à noter que le ministre s'est fondé sur les chiffres de la délinquance à Paris, sans préciser que dans le même temps, la part des délits imputables à des personnes étrangères en France en 2009 était d'environ 20% et que ce chiffre est stable depuis plusieurs années, d'après les statistiques du même ministère.

5 De la même façon, alors qu'on sait qu'en France plus de 85% des actes de délinquances sont le fait des hommes, il n'est pourtant jamais prévu un traitement différencié des hommes en tant que groupe.

6 Il est toutefois à noter qu'en matière de discrimination, le principe d'aménagement de la charge de la preuve prévoit que la victime ne doit pas faire la preuve de la discrimination mais « présenter des éléments de fait, laissant supposer l'existence d'une discrimination ».

7 Au contraire, on aurait pu imaginer une étape supplémentaire consistant à « désanonymiser » les CV afin de vérifier une égale représentativité des populations visées.

8 Contrairement à ce qui a été annoncé, c'est bien les invalides du travail (à un taux supérieur à 10%) qui peuvent bénéficier de clauses de départ plus favorables et non pas ceux ayant eu un emploi pénible (catégorie qui s'étendrait alors au-delà des seuls invalides et des donc des catégories reconnues en matière de discrimination).