



## **Lutter contre les discriminations :**

La gestion de la diversité,  
une solution envisageable ?



## Impressum

Rédaction :

Nathalie Georges et Annick Jacobs

Confédération Caritas Luxembourg a.s.b.l.

Recherche et Développement

29, rue Michel Welter

L-2730 Luxembourg

Tél. : +352 40 21 31 200

Fax : +352 40 21 31 209

[www.caritas.lu/rd](http://www.caritas.lu/rd)

Tous droits réservés

© Confédération Caritas Luxembourg

Toute communication ou publication fait dans le cadre de ce projet, sous quelque forme et sur quelque support que ce soit, n'engage que son auteur et la Commission ne peut être tenue comme responsable.

Layout : Anne Jentgen, Levygraphie

Photos Cover : Pierre Levy, Levygraphie

Photos : Pierre Levy, Levygraphie /

Caritas Luxembourg / Corbis /

Elodie Perriot, Secours Catholique /

Anouk Antony, d'Wort



Créé en 2003, le service R&D relie les connaissances pratiques et la recherche scientifique aux questions socio-politiques actuelles et aux expériences des professionnels sur le terrain. Centre de compétence en matière d'élaboration d'études et de projets, le R&D favorise le développement social à travers le transfert d'innovations et l'adaptation de bonnes pratiques au contexte luxembourgeois.



## Table des matières

<b>Préface par Madame Marie-Josée Jacobs .....</b>	<b>5</b>
<b>1. La discrimination et ses multiples facettes .....</b>	<b>9</b>
1.1. Définitions.....	9
1.2. Les motifs de discrimination .....	12
1.3. La discrimination multiple .....	12
1.4. Comment lutter contre la discrimination.....	14
<b>2. La discrimination dans l'Union européenne et au Luxembourg.....</b>	<b>15</b>
2.1. L'interdiction de discriminer .....	15
2.1.1. <i>Une législation en évolution</i> .....	16
2.1.2. <i>L'interdiction de discrimination dans l'éducation</i> .....	21
2.1.3. <i>L'interdiction de discrimination dans le logement</i> .....	23
2.1.4. <i>L'interdiction de discrimination dans la santé</i> .....	25
2.2. Partie statistique .....	27
2.2.1. <i>L'état des discriminations dans l'Union européenne</i> .....	28
2.2.2. <i>Critères favorisant la discrimination dans les sociétés en 2006</i> .....	35
2.2.3. <i>Quels voisins et quels représentants politiques les Européens sont-ils prêts à accepter?</i> .....	36
2.2.4. <i>Les connaissances en matière de lutte contre les discriminations dans l'Union européenne</i> .....	39
2.3. La discrimination au quotidien .....	43
2.3.1. <i>Dans le logement</i> .....	45
2.3.2. <i>Dans la santé</i> .....	47
2.3.3. <i>Dans l'éducation</i> .....	49

<b>3. Contributions des experts .....</b>	<b>51</b>
3.1. Sophie Devineau - Education et altérité : l'humanisme des enseignants.....	52
3.2. Sylvie Tissot - Logement social : une discrimination en douce .....	75
3.3. Peter Saladin - Diversité et égalité des chances : « Les fondements d'une action efficace dans le microcosme des institutions de santé » .....	82
<b>4. Lutter contre la discrimination multiple : la gestion de la diversité, une solution envi- sageable ? .....</b>	<b>95</b>
4.1. La diversité et le management de la diversité .....	96
4.1.1. <i>Le concept de diversité</i> .....	96
4.1.2. <i>Le management de la diversité</i> .....	96
4.1.3. <i>Les résultats du management de la diversité : est-ce une politique efficace ? ..</i>	99
4.2. La gestion de la diversité comme instrument transposable de lutte contre les discriminations .....	105
4.2.1. <i>La gestion de la diversité dans le système éducatif</i> .....	105
4.2.2. <i>La gestion de la diversité dans l'accès au logement</i> .....	107
4.2.3. <i>La gestion de la diversité dans le système de soins</i> .....	108
4.3. Stéréotypes et préjugés .....	110
<b>Conclusions .....</b>	<b>115</b>
<b>Bibliographie.....</b>	<b>122</b>
<b>Sites internet utiles .....</b>	<b>123</b>





*Madame Marie-Josée Jacobs,  
Ministre de la Famille et de l'Intégration  
Ministre de l'Égalité des chances*

## Préface

*par Madame Marie-Josée JACOBS, Ministre de la Famille et de l'Intégration*

Comme j'ai pu récemment en témoigner lors du Deuxième Sommet de l'Égalité qui a eu lieu en septembre 2008 à Paris, l'égalité des chances pour tous est une question qui transcende toutes les politiques nationales ou européennes et un principe fondamental qui se doit d'être traité de manière horizontale.

Les conclusions dudit Sommet soulignent à cet égard que « la lutte contre les discriminations ne doit pas rester une question de spécialistes ou de militants, mais **s'intégrer dans toutes les politiques publiques**. Il est important qu'elle retienne l'attention de tous les acteurs de manière continue et cohérente aussi bien dans l'élaboration des politiques, dans l'analyse de leur impact, que dans les actions de sensibilisation menées au niveau européen, national ou local ». Voilà, les éléments clés pour une politique d'égalité des chances réussie. Telles sont également les conclusions que l'on retrouve dans la présente publication.

Je souhaite remercier tous ceux qui ont contribué à la présente publication et plus particulièrement les organisateurs des tables rondes, le Département « Recherche et Développement » de Caritas Luxembourg. Ce projet a tenté dans un nouvel élan – fort de l'expérience de l'Année européenne 2007 – de clarifier les attentes et les exigences de la mise en œuvre systématique et cohérente d'une politique d'égalité des chances pour tous dans des domaines clés de notre société.

Certains des exemples présentés méritent réflexion dans le cadre du futur plan d'action national d'intégration et de lutte contre les discriminations.





## Introduction

L'idée de développer un projet traitant de l'égalité des chances et des discriminations a émergée grâce à l'année européenne 2007 proclamée Année européenne de l'égalité des chances pour tous. En effet, dans le cadre de cette Année 2007, nous avons été amenés à rencontrer des femmes réfugiées vivant depuis quelques années au Luxembourg. Ces témoignages ont été à la base de la réalisation d'un film DVD<sup>1</sup> et d'une action de sensibilisation auprès des acteurs sociaux luxembourgeois. Mais au-delà de ces échanges et du reportage, ce sont la richesse des diversités et la volonté de ces femmes à faire reconnaître leurs différences et spécificités qui nous ont le plus marqués. Aussi, vu le contexte politique de la fin de l'année 2006 où la loi sur l'égalité de traitement entrait en vigueur au Luxembourg, et sous l'impulsion du Ministère de la Famille et de l'Intégration, le service Recherche et Développement de Caritas décidait de dédier une partie de son travail à l'étude des discriminations.

La première partie du projet a été d'organiser des conférences et tables rondes sur le sujet de la discrimination et plus précisément de la discrimination multiple dans les domaines de l'éducation, du logement et de la santé.

Suite à ces conférences et tables rondes, il a été décidé de publier un manuscrit reprenant les conclusions de ces manifestations publiques. Cependant, il est vite apparu que cela ne suffirait pas pour avancer dans l'étude de sujets tels que les discriminations et l'égalité des chances. Il était important de définir les différents concepts liés à la discrimination, d'en donner le cadre juridique, des statistiques et des exemples concrets. Dans ce document, seront également

<sup>1</sup> DVD « Endlech Doheem », Caritas 2007 – Disponible gratuitement sur demande auprès de Caritas ou auprès du Ministère de la Famille et de l'Intégration



intégrés les articles des experts internationaux que nous avons accueillis dans le cadre des conférences et tables rondes. Enfin, la dernière partie de cette publication sera consacrée à une question plus globale sur la façon de lutter contre les discriminations. La réflexion se fera sur la base du concept de la gestion de la diversité, outil de management utilisé de plus en plus fréquemment dans les entreprises et dont l'objectif est de gérer la diversité du personnel en tenant compte des compétences de chaque travailleur. La question de transposer cet outil de la gestion de la diversité à d'autres sphères comme celles de l'éducation, du logement et de la santé sera posée.

Pour terminer, les conclusions apporteront une réflexion plus générale sur le concept de l'égalité des chances en lui-même et ouvriront le débat sur la pertinence d'utiliser ce concept d'égalité des chances comme leitmotiv pour combattre les discriminations et exclusions sociales. Des pistes seront ouvertes pour aider à faire évoluer les mentalités, accepter les différences et lutter contre les préjugés qui sont à la base des discriminations.

L'objectif de cet ouvrage est d'ouvrir le débat sur la diversité et de montrer l'importance de traiter du sujet sans tabou aucun et d'aller au-delà du discours. Il est essentiel pour tous les acteurs sociaux et publics de réfléchir à des solutions concrètes pour faire comprendre que les différences de chacun profitent à tous si elles sont acceptées et prises en compte avec respect. Il ne s'agit nullement de faire de l'assistantat ni de dispositions particulières mais bien de la mise en place de politiques d'amélioration de nos sociétés en général.



## 1. La discrimination et ses multiples facettes

La discrimination est un concept souvent utilisé dans les textes législatifs européens et nationaux, fait l'objet de nombreuses publications et recherches, est citée dans les discours politiques etc... En somme, la lutte contre la discrimination est un enjeu crucial pour nos sociétés souvent partiales et parfois inégalitaires. Pour pouvoir lutter contre la discrimination il est important de savoir ce qu'on entend exactement par cette notion et quelles en sont toutes les facettes.

### 1.1. Définitions

La **discrimination** de manière générale consiste « à distinguer un groupe de personnes des autres, et à lui appliquer un traitement spécifique, sans lien objectif avec le critère qui sert à distinguer le groupe. La discrimination a d'abord été identifiée comme une réduction arbitraire des droits, contraire à l'égalité en droit, et induisant une dévalorisation de certains groupes d'humains »<sup>2</sup>.

Il existe plusieurs types de discrimination : la discrimination directe, la discrimination indirecte, le harcèlement et l'injonction de discriminer.

---

<sup>2</sup> <http://fr.wikipedia.org/wiki/Discrimination>

La **discrimination directe** consiste à « *traiter moins favorablement une personne qu'une autre dans une situation comparable, et ce en raison de la race ou de son origine ethnique, de sa religion ou de ses convictions, de son handicap, de son âge ou de son orientation sexuelle* »<sup>3</sup>.

*Exemple* : un employeur qui précise, dans son annonce d'emploi, que seuls les jeunes peuvent postuler alors que le poste en question peut parfaitement être occupé par une personne plus âgée se rend lui aussi coupable d'une discrimination.<sup>4</sup>

La **discrimination indirecte**, plus cachée et plus équivoque, mais bien présente dans la réalité consiste à « *mettre en place une disposition ou une pratique apparemment neutre mais qui dans les faits désavantage des personnes sur la base de leur race ou de leur origine ethnique, de leur religion ou de leurs convictions, de leur handicap, de leur âge ou de leur orientation sexuelle* »<sup>5</sup>.

*Exemple* : un grand magasin interdit à ses employés de porter un couvre-chef lorsqu'ils servent les clients. Cette mesure a pour effet d'interdire aux personnes dont les convictions religieuses les obligent à se couvrir la tête, comme les femmes musulmanes, de travailler dans le magasin. Le magasin se rend alors coupable d'une discrimination indirecte, à moins qu'il ne puisse démontrer que cette interdiction repose sur un motif objectif et légitime.<sup>6</sup>

Le **harcèlement** est défini comme « *tout agissement lié à l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, la religion, les convictions, l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle ou le sexe subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Il en est de même pour tout agissement à connotation sexuelle ayant le même objet ou le même effet* »<sup>7</sup>.

3 [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/rights/gloss\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/rights/gloss_fr.htm)

4 <http://www.stop-discrimination.info/808.0.html>

5 *idem*

6 *idem*

7 [http://rfsocial.grouperf.com/article/0077/ra/rfsocira0077\\_0900\\_4923D.html?format=imprimer](http://rfsocial.grouperf.com/article/0077/ra/rfsocira0077_0900_4923D.html?format=imprimer)

Le harcèlement a « pour objet ou effet, de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »<sup>8</sup>.

*Exemple* : un chef d'équipe tient des propos stigmatisant les Noirs et injurie régulièrement les ouvriers africains de son équipe.

**L'injonction de discriminer** correspond à « tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination »<sup>9</sup>, c'est en fait de l'incitation à discriminer. « Il est interdit de donner une injonction de discriminer. La personne qui l'exécute et celle qui l'ordonne sont toutes deux susceptibles de voir leur responsabilité engagée »<sup>10</sup>.

*Exemple* : le client donne ordre à une agence d'intérim de ne pas engager des étrangers ou encore un client d'une agence immobilière qui donne instruction de ne pas louer à des étrangers. Le cas échéant, la loi interdit donc la discrimination dans le chef du client sur base de l'interdiction de l'injonction de discriminer ainsi qu'à l'agence qui exécute ses directives discriminatoires.<sup>11</sup>

Parmi les discriminations les plus fréquentes, on peut citer celles liées au physique d'un individu (âge, nationalité, handicap...), à l'état de santé d'un individu (personnes atteintes de maladies graves, grabataires...), au comportement et au mode de vie (orientation sexuelle, gens du voyage...), au lieu d'habitation (quartiers chics ou banlieues...), aux opinions, aux classes sociales et aux professions (opinions religieuses, riches, pauvres, ouvriers, fonctionnaires...).

8 LAMAMRA, A., *Le droit communautaire anti-discriminatoire. Mise en œuvre des directives relatives à la lutte contre les discriminations*, Luxembourg, 2007.

9 [www.diversite.be](http://www.diversite.be)

10 *op.cit.* 8

11 *op.cit.* 4



## 1.2. Les motifs de discrimination

Comme on le verra dans la partie juridique de la publication, les critères prohibés de discrimination sont définis en partie par des lois nationales mais des directives européennes précisent strictement six motifs et des domaines précis dans lesquels toute discrimination basée sur ces critères est punissable par la loi. Plus exactement mais sans entrer dans les détails, la directive 2000/78/CE porte sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, et concerne quatre critères protégés : la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions philosophiques, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle. La directive 2000/43/CE porte sur l'égalité de traitement et l'interdiction de discriminer sur base de la race ou de l'origine ethnique. Le champ d'application de cette dernière est plus large : elle concerne le secteur de l'emploi, mais aussi de l'éducation, la protection sociale et l'accès aux biens et services, y compris le logement. La directive 2004/113/CE mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services et la directive 2006/54/CE relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) définissent quant à elles le motif du genre comme sixième critère prohibé de discrimination.

Reste à chaque pays d'agrandir ou non la liste des critères et les domaines touchés par l'interdiction de discriminer et pouvant dès lors être punissables par la loi.

## 1.3. La discrimination multiple

Des personnes peuvent souffrir de ségrégation de par leur origine ou leur âge... Chaque particularité personnelle peut faire l'objet de discrimination et peut amener la personne victime de telle pratique à une exclusion de fait au sein de la société, mais il faut aussi considérer que plusieurs critères de discrimination peuvent entrer en compte et de fait amplifier encore davantage le sentiment d'exclusion. Les identités personnelles sont complexes et multiples et font partie intégrante de la diversité de nos sociétés. C'est lors de la Conférence mondiale contre le racisme, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, organisée par les Nations Unies à Durban en 2001 que la discrimination multiple a publiquement été reconnue.

« Nous reconnaissons que le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée reposent sur des considérations de race, de couleur, d'ascendance ou d'origine nationale ou ethnique et que les victimes peuvent subir des formes multiples ou aggravées de discrimination fondées sur d'autres motifs connexes, dont une discrimination pour des raisons de sexe, de langue, de religion, d'opinions politiques ou autres, d'origine sociale, de fortune, de naissance ou de statut »<sup>12</sup>.

La discrimination multiple peut prendre trois formes : la discrimination additive, amplificatrice ou intersectionnelle.<sup>13</sup>

### **Discrimination additive**

La discrimination additive décrit « une situation dans laquelle la discrimination s'exerce séparément pour diverses raisons. Une personne peut donc, à une certaine occasion, être discriminée pour une dimension et à une autre occasion pour une autre dimension ».

*Exemple* : une femme d'une minorité ethnique peut, dans une situation, faire l'expérience de la discrimination fondée sur le fait qu'elle est une femme et, dans une autre, d'une discrimination fondée sur son origine ethnique.

### **Discrimination amplificatrice**

La discrimination amplificatrice décrit « une situation dans laquelle une personne est discriminée en raison d'au moins deux dimensions. Dans un tel cas, une dimension de discrimination va être renforcée par d'autres, ce qui fait que les raisons de discrimination se cumulent ».

*Exemple* : une femme lesbienne postule pour une place dirigeante. Elle sera refusée, d'un côté parce qu'une femme n'est pas considérée comme capable de gérer un tel poste, d'un autre parce que les homosexuels ne sont pas souhaités à ce niveau de la hiérarchie.

<sup>12</sup> Commission Européenne, Lutte contre la discrimination multiple : pratiques, politiques et lois, Bruxelles, 2007, p15.

<sup>13</sup> Les définitions et exemples suivants sont extraits du site internet [http://www.mehrfachdiskriminierung.ch/copy\\_of\\_definition](http://www.mehrfachdiskriminierung.ch/copy_of_definition)



## Discrimination intersectionnelle

La discrimination intersectionnelle « touche plusieurs dimensions qui interagissent et qui sont, pour cette raison, inséparables ».

*Exemple* : un homme à peau noire est soupçonné de détenir des drogues et se voit contrôlé par la police sans raisons fondées, uniquement à cause de son sexe, son âge et sa couleur de peau (profilage racial).

### 1.4. Comment lutter contre la discrimination

On l'a vu au travers de ce chapitre, la discrimination n'est pas un concept simple mais au contraire comprend une multitude de facettes qu'il faut apprendre à reconnaître pour pouvoir lutter efficacement contre.

*« La littérature sur la discrimination multiple souligne que nous devons reconnaître le fait que les personnes ont de multiples identités et que l'expérience de la discrimination doit être abordée selon une approche intersectionnelle plutôt que selon une approche basée sur la prise en charge d'un seul motif de discrimination. La plupart des auteurs juridiques s'accordent à dire que la législation antidiscrimination actuelle de la plupart des Etats membres échoue à répondre aux besoins des victimes de discrimination multiple »<sup>14</sup>.*

La suite de cette publication va aborder entre autres la question juridique de la discrimination et ensuite l'aspect de la gestion de la diversité comme approche globale de lutte contre la discrimination.

---

<sup>14</sup> Commission Européenne, Lutte contre la discrimination multiple : pratiques, politiques et lois, Bruxelles, 2007, p19.



## 2. La discrimination dans l'Union européenne et au Luxembourg

### 2.1. L'interdiction de discriminer

La législation antidiscrimination a évolué de manière significative au cours des dernières années sous l'impulsion de l'Union européenne.

Certains pays dont le Luxembourg ont connu des retards importants pour transposer les différentes directives européennes dans leurs lois nationales et pour mettre en place les dispositifs prévus dans les directives en question. En conséquence, la Commission a donné un coup d'accélérateur au Luxembourg pour qu'il adapte sa législation jugée comme inefficace pour lutter contre les discriminations au quotidien.

Historiquement, plusieurs déclarations, conventions, chartes internationales... interdisent la discrimination et prônent l'égalité des chances. Le principe de non-discrimination et de l'égalité des chances sont deux principes fondamentaux de la protection des Droits de l'Homme. A l'échelle internationale, un des premiers textes de portée qui consacre des passages aux principes de l'égalité des chances et de la non-discrimination est la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme<sup>15</sup> de 1948. D'autres documents comme par exemple le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels<sup>16</sup>, entré en vigueur le 3 janvier 1976, énonce que les Etats qui l'ont signé « *s'engagent à garantir que les droits qui y sont énoncés seront exercés sans discrimination aucune fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, la fortune, la naissance ou toute autre situation* ».

15 <http://www.un.org/french/aboutun/dudh.htm>

16 [http://www.unhchr.ch/french/html/menu3/b/a\\_ceschr\\_fr.htm](http://www.unhchr.ch/french/html/menu3/b/a_ceschr_fr.htm)



A l'échelle européenne, un document significatif est la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés<sup>17</sup>, plus connue comme la Convention européenne des Droits de l'Homme, adoptée par le Conseil de l'Europe en 1950 et entrée en vigueur en 1953. Cette Convention prohibe dans son article 14 tout type de discrimination : « *La jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation* ».

Vu l'existence de ces différents documents que ce soit à l'échelle internationale ou européenne, longtemps le sentiment de l'inutilité d'une loi antidiscrimination qui va plus loin persistait vu les lois existantes sur l'égalité des chances et les références faites dans divers documents à la non-discrimination. « *L'affirmation du principe de l'égalité de tous devant la loi a longtemps semblé suffisante aux pouvoirs publics. Il ne pouvait y avoir de discrimination, puisque tout le monde était à égalité devant la loi. Les condamnations prononcées par les tribunaux\* étaient d'ailleurs en nombre négligeable, et les peines prononcées certainement non dissuasives, confortant ce sentiment que les discriminations n'existaient pas* »<sup>18</sup>.

(\*à notre connaissance, au Grand-Duché les tribunaux n'étaient encore jamais à ce jour amenés de juger une affaire en relation avec les discriminations)

### **2.1.1. Une législation en évolution**

Les choses ont commencé à changer réellement avec la signature du traité d'Amsterdam en 1997. Dans son article 13 il est précisé que « *le Conseil (...) peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle* ». Cet article étant complémentaire à l'article 12 qui prohibe toute discrimination basée sur la nationalité. Ce traité permet donc désormais à l'Union européenne de lutter contre les discriminations fondées sur les motifs précités.

17 <http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/086519A8-B57A-40F4-9E22-3E27564DBE86/0/FrenchFran%C3%A7ais.pdf>

18 Tous égaux ! Sauf... Les discriminations : Un état des lieux., p.75

Peu après l'entrée en vigueur du traité d'Amsterdam (1<sup>er</sup> mai 1999), les deux directives 2000/43/CE et 2000/78/CE ont été mises en place. Avec ces directives on essaie d'établir un niveau de protection minimal contre les discriminations à l'échelle de l'Union européenne.

La *directive 2000/78/CE*<sup>19</sup> a un champ d'application limité portant « *création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail* ». Cette directive interdit toute discrimination dans le domaine du travail fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge, l'origine ethnique ou l'orientation sexuelle. Le critère du genre n'est pas retenu dans cette directive comme « *le principe de l'égalité de traitement entre homme et femme est bien établi dans un ensemble important de textes de droit communautaire, notamment dans la directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail* »<sup>20</sup>.

La *directive 2000/43/CE*<sup>21</sup> est « *relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique* ». Par cette directive toute discrimination exercée en raison de la nationalité est prohibée. Son champ d'application concerne plusieurs domaines dont l'emploi, la santé, l'éducation, l'accès aux biens et services dont le logement...

En résumé et en comparant ces deux directives : « *La discrimination fondée sur la race ou l'origine ethnique est interdite dans le cadre de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle, ainsi que dans des domaines extérieurs à l'emploi tels que la protection sociale, les soins de santé, l'éducation et l'accès aux biens et services à la disposition du public, y compris le logement... La discrimination en fonction de l'âge, de la religion ou des convictions, de l'orientation sexuelle et du handicap est toutefois interdite uniquement dans le contexte de l'emploi, du travail et de la formation professionnelle* »<sup>22</sup>.

---

19 [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/legisl/2000\\_78\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/2000_78_fr.pdf)

20 *idem*

21 [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/legisl/2000\\_43\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisl/2000_43_fr.pdf)

22 [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/pubst/poldoc/propdir426\\_08\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/poldoc/propdir426_08_fr.pdf)



Au 19 juillet 2003 date limite de transposition, la directive 2000/43/CE n'ayant pas encore été transposée au Grand-Duché, le Luxembourg a été cité devant la Cour de Justice par la Commission européenne. Avec plus de trois ans de retard, la directive 2000/43/CE ainsi que la directive 2000/78/CE ont été transposées dans une loi intitulée « *Egalité de Traitement* » le 28 novembre 2006 au Luxembourg.

Même si le Luxembourg a adopté les dispositions prévues dans cette directive avec retard, il faut relever que la loi sur l'égalité de traitement va plus loin qu'exigée par les deux directives européennes. La loi interdit toute discrimination fondée sur la religion, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance à une race ou une ethnie dans plusieurs sphères de la vie quotidienne et non seulement dans un domaine précis. Pour illustrer voici quelques articles de la loi « *Egalité de Traitement* » du 28 novembre 2006.<sup>23</sup>

#### **EGALITE DE TRAITEMENT LOI DU 28 NOVEMBRE 2006**

**Art. 1<sup>er</sup>.** (1) Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie est interdite.

**Art. 2.** (1) La présente loi s'applique à toutes les personnes, tant publiques que privées, physiques ou morales, y compris les organismes publics en ce qui concerne :

- a) les conditions d'accès à l'emploi, les activités non salariées ou le travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion ;
- b) l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique ;
- c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération ;

---

23 <http://www.chd.lu/servlet/ShowAttachment?mime=application%2fpdf&id=864748&fn=864748.pdf>

- d) l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de travailleurs ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations ;
- e) la protection sociale, y compris la sécurité sociale et les soins de santé ;
- f) les avantages sociaux ;
- g) l'éducation ;
- h) l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services, à la disposition du public, y compris en matière de logement.

**Art. 5.** (1) Lorsqu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit directement ou par l'intermédiaire d'une association sans but lucratif ayant compétence pour ce faire conformément à l'article 7 qui suit ou par l'intermédiaire d'un syndicat ayant compétence pour ce faire conformément et dans les limites de l'article L. 253-5 paragraphe (2) du Code du travail, ou dans le cadre d'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article L. 165-1 du Code du travail conformément et dans les limites de l'article L. 253-5, paragraphe (1) du Code du travail, devant la juridiction civile ou administrative, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

**Art. 7.** Toute association sans but lucratif d'importance nationale dont l'activité statutaire consiste à combattre la discrimination au sens de l'article 1<sup>er</sup> qui jouit de la personnalité juridique depuis au moins cinq ans à la date des faits et qui a été préalablement agréée par le ministre ayant la Justice dans ses attributions peut exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article 1<sup>er</sup> et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elle a pour objet de défendre en vertu de leur objet statutaire, même si elle ne justifie pas d'un intérêt matériel ou moral.

**Art. 8.** Il est institué un Centre pour l'égalité de traitement.....

**Art. 9.** Le Centre, qui exerce ses missions en toute indépendance, a pour objet de promouvoir, d'analyser et de surveiller l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge.

**Art. 10.** Dans l'exercice de sa mission, le Centre peut notamment :

- publier des rapports, émettre des avis ainsi que des recommandations et conduire des études sur toutes les questions liées aux discriminations visées à l'article 18 ;
- produire et fournir toute information et toute documentation utiles dans le cadre de sa mission ;
- apporter une aide aux personnes qui s'estiment victimes d'une discrimination visée à l'article 18 en mettant à leur disposition un service de conseil et d'orientation visant à informer les victimes sur leurs droits individuels, la législation, la jurisprudence et les moyens de faire valoir leurs droits.

Soulignons que dans cette même loi des dispositions modificatives sont apportées au livre II du Code du Travail. Le livre en question est complété par un nouveau Titre V qui s'intitule « Egalité de traitement en matière d'emploi et de travail ».

Pourtant l'égalité de traitement entre hommes et femmes n'a pas été intégrée dans la loi précitée. On a dû attendre la transposition de la directive 2004/113/CE<sup>24</sup> le 21 décembre 2007 pour disposer d'une loi au Luxembourg sur l'« *Egalité de traitement entre femmes et hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services* »<sup>25</sup>. Elle a pour objet « *de lutter contre la discrimination fondée sur le sexe dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services en dehors du domaine du travail et de l'emploi en vue de mettre en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes* »<sup>26</sup>.

Par la loi du 13 mai 2008<sup>27</sup>, la directive 76/207/CEE a été transposée, directive qui est « *relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui*

24 <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:373:0037:0043:FR:PDF>

25 <http://www.chd.lu/servlet/ShowAttachment?mime=application%2fpdf&id=924802&fn=924802.pdf>

26 *idem*

27 <http://www.chd.lu/servlet/ShowAttachment?mime=application%2fpdf&id=941852&fn=941852.pdf>

*concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002».*

Comme tous les Etats ne sont pas allés aussi loin que le Grand-Duché en transposant les directives 2000/43/CE et 2000/78/CE et pour compléter le cadre juridique antidiscrimination européen, le Conseil de l'Europe a proposé le 2 juillet 2008 une directive<sup>28</sup> relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle en dehors du marché du travail.

Après ce bref aperçu général de quelques instruments législatifs existants, explorons les bases légales pour les trois sujets qui nous intéressent plus particulièrement dans cette publication à savoir la discrimination dans les domaines de l'éducation, du logement et de la santé.

### **2.1.2. L'interdiction de discrimination dans l'éducation**

« *Toute personne a droit à l'éducation...* » affirme la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme dans son article 26 §1. Cette même déclaration est reprise dans l'article 13 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels et également dans l'article 14 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne signée à Nice le 7 décembre 2000.

L'interdiction des discriminations dans l'éducation est proscrite de manière plus précise et explicite dans la Convention concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement de l'UNESCO<sup>29</sup> adoptée par la Conférence Générale de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, à Paris le 14 décembre 1960. Elle a pour objet principal l'élimination de la discrimination dans l'éducation et la promotion de l'égalité des chances dans le domaine en question. Le Luxembourg, par la loi du 28 juillet 1969, porte approbation de la Convention concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement.

28 [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/pubst/poldoc/propdir426\\_08\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/poldoc/propdir426_08_fr.pdf)

29 [http://www.unesco.org/education/nfsunesco/pdf/DISCR1\\_F.PDF](http://www.unesco.org/education/nfsunesco/pdf/DISCR1_F.PDF)



Vu la force obligatoire de cette Convention et la transposition de cette dernière dans les législations nationales respectives les Etats signataires sont tenus à proscrire toute forme de discrimination dans l'éducation.

## **LA CONVENTION CONCERNANT LA LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION DANS LE DOMAINE DE L'ENSEIGNEMENT DE L'UNESCO**

### **Article premier**

1. Aux fins de la présente Convention, le terme « discrimination » comprend toute distinction, exclusion, limitation ou préférence qui, fondée sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale ou sociale, la condition économique ou la naissance, a pour objet ou pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de traitement en matière d'enseignement et, notamment :
  - a) d'écarter une personne ou un groupe de l'accès aux divers types ou degrés d'enseignement ;
  - b) de limiter à un niveau inférieur l'éducation d'une personne ou d'un groupe ;
  - c) sous réserve de ce qui est dit à l'article 2 de la présente Convention, d'instituer ou de maintenir des systèmes ou des établissements d'enseignement séparés pour des personnes ou des groupes ; ou
  - d) de placer une personne ou un groupe dans une situation incompatible avec la dignité de l'homme.
2. Aux fins de la présente Convention, le mot « enseignement » vise les divers types et les différents degrés de l'enseignement et recouvre l'accès à l'enseignement, son niveau et sa qualité, de même que les conditions dans lesquelles il est dispensé.

D'autres instruments comme par exemple la Convention sur l'enseignement technique et professionnel de 1989 de l'UNESCO, la Convention internationale des droits de l'enfant... ont été élaborés entre autre pour favoriser l'égalité des chances et de renforcer le droit à l'éducation. La législation dans le domaine de l'éducation est assez abondante. Voyons maintenant ce qu'il en est dans le domaine du logement.

### **2.1.3. L'interdiction de discrimination dans le logement**

Les propriétaires restent très attachés à leur droit de choisir leur locataire. Pourtant il faut savoir qu'un propriétaire n'a pas le droit d'écarter à priori une personne pour cause d'un des motifs cités dans les lois sur l'égalité de traitement. Donc, le propriétaire n'a pas le droit de refuser un logement à une personne sous le prétexte qu'elle est musulmane, handicapée....

A l'échelle internationale, plusieurs accords consacrent des articles au droit au logement mais de façon indirecte comme par exemple l'article 25 §1 de la Déclaration universelle des droits de l'homme. « *Toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille, notamment pour l'alimentation, l'habillement, le logement, les soins médicaux ainsi que pour les services sociaux nécessaires ; elle a droit à la sécurité en cas de chômage, de maladie, d'invalidité, de veuvage, de vieillesse ou dans les autres cas de perte de ses moyens de subsistance par suite de circonstances indépendantes de sa volonté* ». Ou encore l'article 11 §1 de la Convention Internationale des Droits Economiques, sociaux et culturels. « *Les Etats parties au présent Pacte reconnaissent le droit de toute personne à un niveau de vie suffisant pour elle-même et sa famille, y compris une nourriture, un vêtement et un logement suffisants, ainsi qu'à une amélioration constante de ses conditions d'existence. Les Etats parties prendront des mesures appropriées pour assurer la réalisation de ce droit...* ».

Vu le manque de prescriptions claires et nettes en matière de logement certains pays se sont dotés de lois dans lesquelles des articles sont consacrés à l'interdiction de la discrimination dans le logement.

Ainsi, en France, la loi du 17 janvier 2002, dite de modernisation sociale<sup>30</sup>, dans son article 158 dispose qu' « *aucune personne ne peut se voir refuser la location d'un logement en raison de son origine, son patronyme, son apparence physique, son sexe, sa situation de famille, son état de santé, son handicap, ses moeurs, son orientation sexuelle, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou son appartenance ou sa non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée* ». (...) « *En cas de litige relatif à l'appli-*

---

30 <http://www.droit.org/jo/20020118/MESX0000077L.html>



*cation de l'alinéa précédent, la personne s'étant vu refuser la location d'un logement présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ».*

Au Grand-Duché à nos connaissances, les seules lois qui interdisent les discriminations dans le domaine du logement sont les lois dites de l'égalité de traitement et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Les discriminations directes ou indirectes fondées sur la religion, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle ou l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie et sur le sexe y sont prohibées mais de manière beaucoup moins claire que dans la loi française. De plus, cette dernière va beaucoup plus loin en intégrant un nombre plus important de motifs sur lesquels une personne ne peut pas se voir refuser un logement.

Pour combattre les pratiques discriminatoires dans le logement, en plus des pouvoirs publics il faut que d'autres acteurs entrent également en jeu. Par exemple, le rôle des chambres ou fédérations immobilières n'est pas à négliger dans le domaine du logement.

Consciente de la présence de pratiques discriminatoires, la Fédération nationale de l'immobilier (FNAIM) en France a rédigé en 2005 un code d'éthique et de déontologie pour sensibiliser ses membres. Dans ce code est réaffirmé le respect du principe de non-discrimination. Tout membre de la FNAIM qui ne respecterait pas ce principe ainsi que toutes les autres dispositions énoncées dans le document est susceptible d'encourir des sanctions disciplinaires.

Aucun principe de non-discrimination n'est mentionné dans le règlement d'ordre intérieur et dans le code de déontologie de la Chambre Immobilière du Grand-Duché de Luxembourg a.s.b.l.

#### **2.1.4. L'interdiction de discrimination dans la santé**

Le droit à la santé est reconnu dans un grand nombre d'instruments internationaux.

L'article 25 §1 de la Déclaration universelle des droits de l'homme dispose que « *toute personne a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, ..., notamment pour ... les soins médicaux ainsi que pour les services sociaux nécessaires ...* ».

De même, selon les articles 9 et 12 §1 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels tous les Etats signataires « *reconnaissent le droit de toute personne à la sécurité sociale, y compris les assurances sociales* » et « *...reconnaissent le droit qu'a toute personne de jouir du meilleur état de santé physique et mentale qu'elle soit capable d'atteindre* ».

D'autres documents énoncent des principes semblables à ceux formulés ci-dessus. Il faut néanmoins remarquer que ces documents font plutôt référence à la notion de l'égalité des chances et non à la notion de non-discrimination.

A notre connaissance, les seuls documents contraignants qui existent au Luxembourg et qui interdisent les pratiques discriminatoires dans la santé, sont les deux lois sur l'égalité de traitement.



La législation antidiscrimination est une législation qui a évolué de manière significative et qui s'est enrichie sous l'impulsion des institutions européennes depuis la signature du traité d'Amsterdam.

Au Grand-Duché, on peut néanmoins regretter que dans les lois seulement les six critères prohibés par les directives européennes ont été retenus. Il serait souhaitable que la liste des critères prohibés soit plus exhaustive. Dans d'autres pays, comme par exemple en France, la loi du 17 janvier 2002 interdit toute discrimination « *en raison de son origine, son patronyme, son apparence physique, son sexe, sa situation de famille, son état de santé, son handicap, ses moeurs, son orientation sexuelle, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou son appartenance ou sa non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée* » dans le domaine de l'accès à un logement.

Désormais, les personnes sont maintenant mieux protégées contre les discriminations dans les différentes sphères de la vie quotidienne. De plus, il est devenu plus facile pour les victimes de discriminations pour porter plainte. Elles ne doivent plus apporter des preuves mais seulement des éléments de fait. C'est désormais à l'accusé de démontrer son innocence. De plus, les peines et sanctions risquées par les gens qui ont l'intention de commettre un acte discriminatoire devraient les dissuader.

Malheureusement « *le grand public, mais aussi les juristes et magistrats eux-mêmes, n'ont pas encore pris la mesure des avancées de ces nouvelles lois et des bouleversements qu'elles imposent dans le traitement des discriminations. L'un de ces changements concerne le concept même des discriminations. En élargissant le sens qui lui était donné traditionnellement, l'Europe a ouvert le champ des possibles pour les victimes* »<sup>31</sup>.

Ainsi, une plus grande médiatisation serait souhaitable pour sensibiliser davantage la population afin qu'elle connaisse mieux ses droits et en même temps les lois existantes.

---

31 Tous égaux ! Sauf... Les discriminations: Un état des lieux. ; p.76

## 2.2. Partie statistique

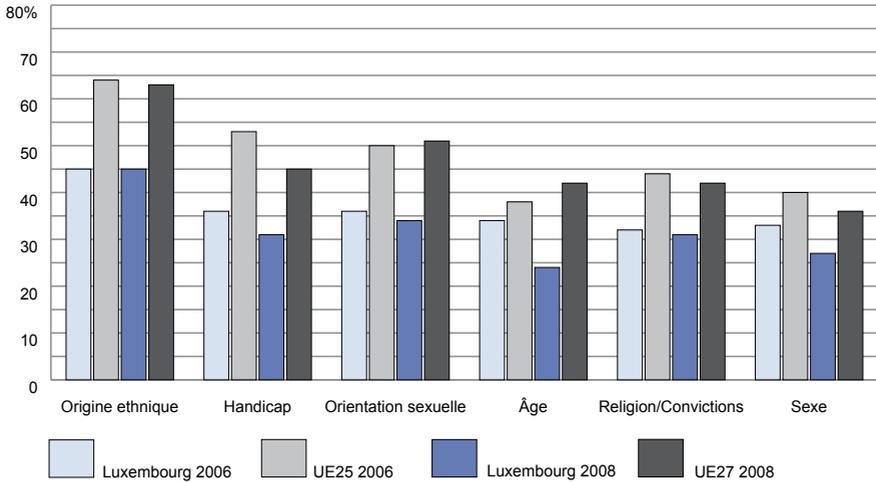
Dans cette partie, nous proposons des graphiques qui couvrent plusieurs champs d'analyse à l'échelle du Luxembourg ainsi qu'à l'échelle européenne. Les discriminations fondées sur des critères prohibés par la loi comme l'origine, le sexe, le handicap, la religion, l'âge et l'orientation sexuelle y seront étudiés.

Les données illustrées dans cette partie sont issues de deux éditions spéciales de l'EURO-BAROMETER (N°2631 et N°2962). Ces deux études ont été réalisées par TNS Opinion & Social à la demande de la Direction Générale Emploi, Affaires sociales et Egalité des chances et coordonné par la Direction Générale Communication de la Commission européenne. Les données luxembourgeoises ont été collectées par TNS ILReS. En juin et juillet 2006, 506 enquêtes ont été menées sur le terrain luxembourgeois. En février et mars 2008, 513 personnes ont été interrogées par TNS ILReS.

Les résultats de ces deux études donnent un bon aperçu des perceptions, des attitudes et des connaissances en matière de discrimination dans l'Union européenne en 2006 et 2008.

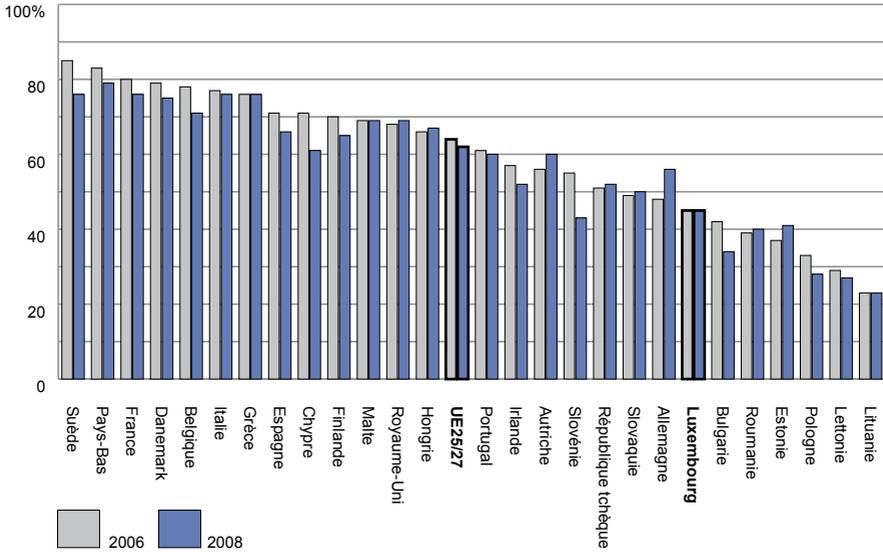
## 2.2.1. L'état des discriminations dans l'Union européenne

Graphique 1 : Les discriminations sur base de ... sont-elles répandues ?



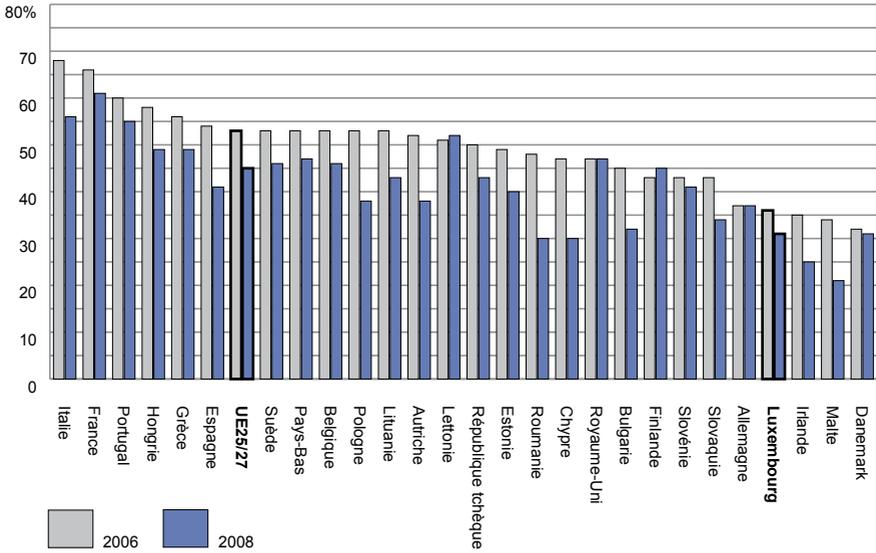
On voit sur ce graphique que pour toutes les discriminations, le sentiment qu'elles sont répandues est moins fort au Luxembourg que la moyenne européenne, et cela pour les deux années 2006 et 2008. Il faut noter par ailleurs que ce sont les discriminations basées sur l'origine ethnique qui semblent être les plus répandues, et ce tant au niveau européen que luxembourgeois.

Graphique 2 : Les discriminations sur base de l'origine ethnique sont-elles répandues ?



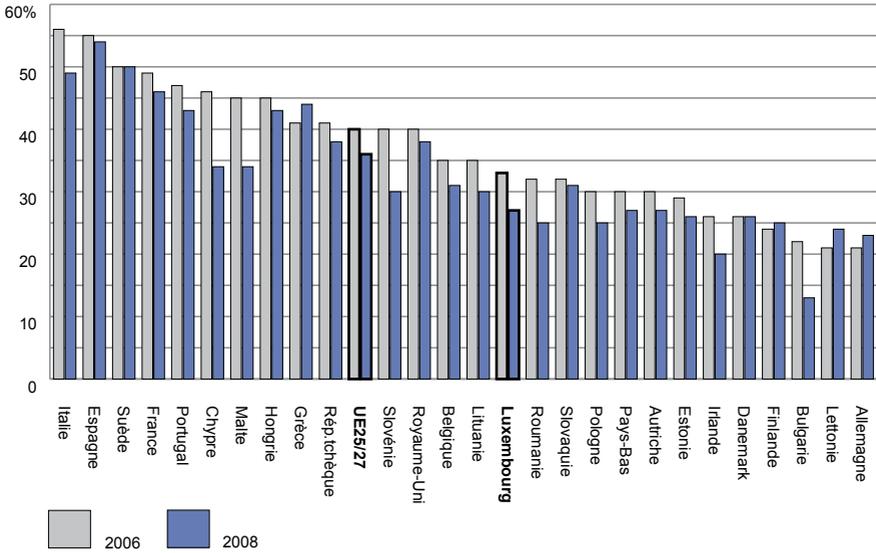
De grandes divergences sont observées d'un pays à l'autre en ce qui concerne la présence de la discrimination ethnique. Plus des trois-quarts des répondants néerlandais, grecs, français, italiens, suédois et danois jugent qu'elle est répandue en 2008. Moins de 3 Lituaniens, Lettons et Polonais sur 10 partagent cette opinion. Les résultats globaux pour l'Union européenne indiquent une légère diminution, par rapport à 2006, de la perception selon laquelle la discrimination ethnique est répandue.

Graphique 3 : Les discriminations sur base d'un handicap sont-elles répandues ?



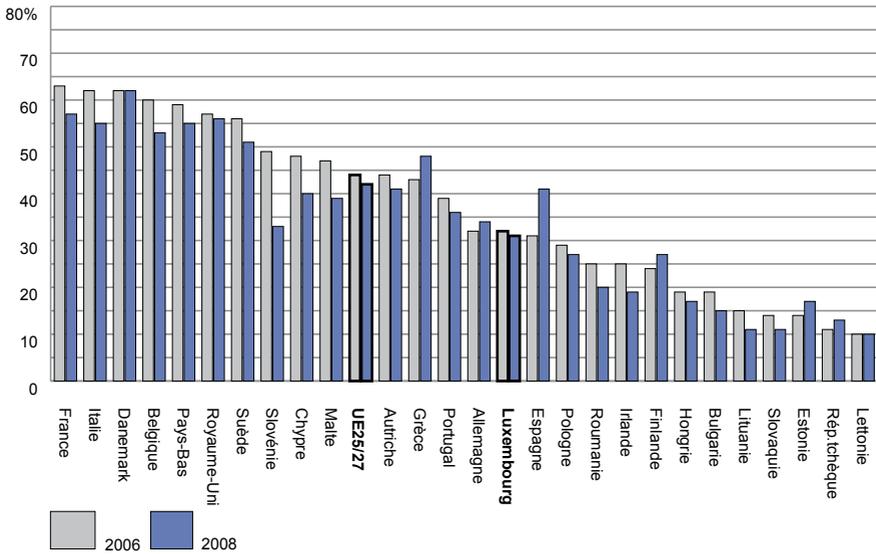
Les résultats par pays présentent d'importantes disparités. Plus de la moitié des répondants français, italiens et portugais disent que la discrimination fondée sur le handicap est répandue dans leur pays. On observe un glissement évident par rapport aux résultats de 2006, époque à laquelle 52 % des personnes interrogées donnaient une réponse « répandue » contre 45 % en 2008.

Graphique 4 : Les discriminations sur base du sexe sont-elles répandues ?



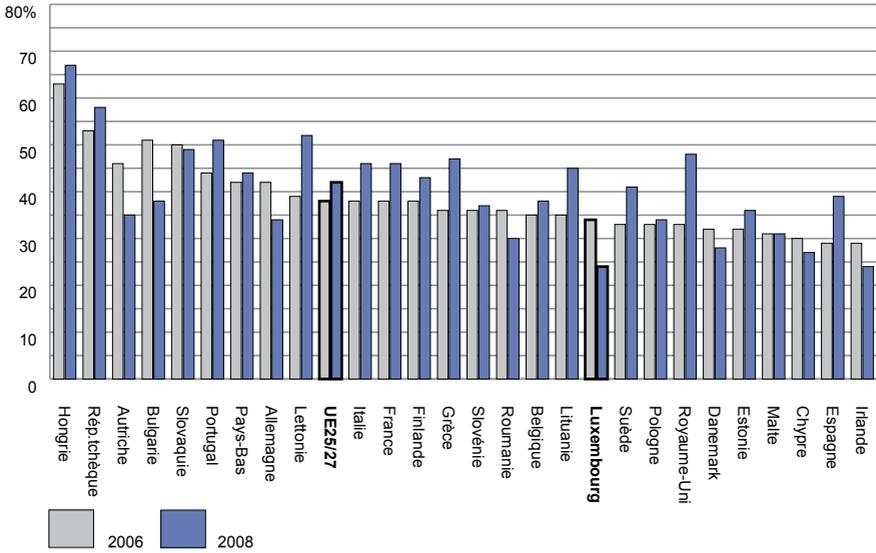
La discrimination sur la base du sexe est considérée comme la forme de discrimination la moins répandue au sein de l'Union Européenne. Cela dit plus d'un tiers des personnes interrogées affirme que cette discrimination est répandue. Cette discrimination est perçue comme moins répandue en 2008 qu'en 2006.

Graphique 5 : Les discriminations sur base de la religion/conviction sont-elles répandues ?



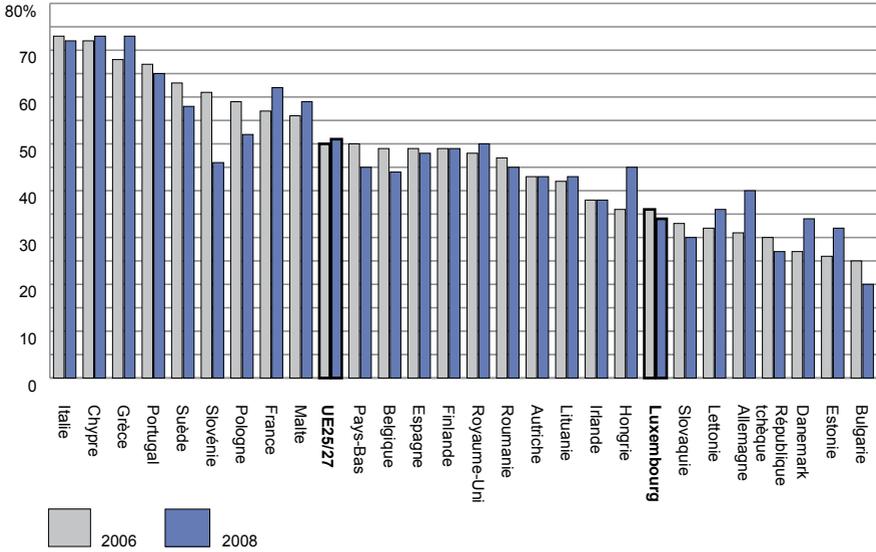
Au niveau de la moyenne européenne, les chiffres montrent que 42 % des répondants pensent que la discrimination fondée sur la religion ou sur les convictions est répandue. Dans ce cadre, et globalement, l'opinion selon laquelle ce type de discrimination est répandue a diminué depuis 2006.

Graphique 6 : Les discriminations sur base de l'âge sont-elles répandues ?



42 % des répondants dans l'Union européenne estiment que la discrimination fondée sur l'âge est répandue. Depuis 2006, le sentiment que la discrimination basée sur l'âge est répandue a fortement diminué.

Graphique 7 : Les discriminations sur base de l'orientation sexuelle sont-elles répandues ?



La discrimination sur la base de l'orientation sexuelle est considérée par les répondants européens comme la deuxième forme de discrimination la plus répandue au sein de l'Union européenne, après la discrimination sur la base de l'origine ethnique. La perception de l'ampleur de la discrimination fondée sur l'homosexualité est restée plus ou moins stable par rapport à 2006, contrairement aux autres raisons de discrimination, qui étaient perçues comme moins répandues en 2008 qu'en 2006.

## 2.2.2. Critères favorisant la discrimination dans les sociétés en 2006

Les répondants ont le sentiment que le fait d'avoir un handicap peut considérablement favoriser les comportements discriminatoires. A contrario, le fait d'être un homme serait plutôt considéré comme un avantage par les personnes qui ont participé à l'enquête.

Tableau 1 : La place perçue de différents groupes dans la société

Diriez-vous que le fait d'appartenir à chacun des groupes suivants est plutôt un avantage, plutôt un inconvénient ou ni l'un ou ni l'autre dans la société d'aujourd'hui ? (2006)			
	Désavantage	Avantage	Ni l'un ni l'autre
D'être une personne handicapée	79	3	15
D'être Rom	77	3	15
D'avoir plus de 50 ans	69	5	24
D'être une personne d'une autre origine ethnique que le reste de la population	62	4	30
D'être homosexuel(le)	54	2	39
D'être membre d'une religion qui n'est pas celle de la majorité du pays	39	3	54
D'être une femme	33	11	54
D'avoir moins de 25 ans	20	39	38
D'être un homme	4	49	45

Cela dit, en moyenne une large majorité de citoyens de l'Union européenne sont convaincus que le fait d'être handicapé, Rom, âgé, d'appartenir à une minorité ethnique ou d'être homosexuel représente plutôt un inconvénient.

### 2.2.3. Quels voisins et quels représentants politiques les Européens sont-ils prêts à accepter?

	Niveau de confort à l'idée d'avoir une personne d'origine ethnique différente comme voisin	Niveau de confort à l'idée de l'élection d'une personne d'origine ethnique différente au plus haut poste politique du pays
Chiffres de l'UE	 Moyenne de l'UE 8,1	 Moyenne de l'UE 6,4
Luxembourg	 Luxembourg 9,2	 Luxembourg 6,8
Résultats les plus élevés par pays	 Luxembourg 9,2	 Suède 8,1
	 Lituanie, Estonie, Pologne, Suède 9,1	 Espagne, France, Pologne 7,4
Résultats les moins élevés par pays	 République tchèque 6,5	 République tchèque 4,5
	 Autriche 6,3	 Chypre 3,9

	Niveau de confort à l'idée d'avoir une personne handicapée comme voisin	Niveau de confort à l'idée de l'élection une personne handicapée au plus haut poste politique du pays
Chiffres de l'UE	 Moyenne de l'UE 9,1	 Moyenne de l'UE 8
Luxembourg	 Luxembourg 9,5	 Luxembourg 8,5
Résultats les plus élevés par pays	 Chypre 9,9	 Finlande 9,2
	 Royaume Uni 9,8	 Danemark, Royaume Uni 9
Résultats les moins élevés par pays	 Italie 8,2	 République tchèque, Portugal, Slovénie 6,2
	 République tchèque 7,2	

	Niveau de confort à l'idée d'avoir un homosexuel comme voisin	Niveau de confort à l'idée de l'élection d'un homosexuel au plus haut poste politique du pays
Chiffres de l'UE	 Moyenne de l'UE 7,9	 Moyenne de l'UE 7
Luxembourg	 Luxembourg 9,2	 Luxembourg 8,2
Résultats les plus élevés par pays	 Suède 9,5	 Suède 9,1
	 Pays-Bas,  Danemark 9,1	 Danemark 9
Résultats les moins élevés par pays	 Lettonie 5,5	 Roumanie 3,9
	 Bulgarie 5,3	 Bulgarie,  Chypre 3,5

	Niveau de confort à l'idée qu'une personne de moins de 30 ans occupe la plus haute fonction politique du pays	Niveau de confort à l'idée qu'une personne âgée de plus de 75 ans occupe la plus haute fonction politique du pays
Chiffres de l'UE	 Moyenne de l'UE 6,4	 Moyenne de l'UE 5,4
Luxembourg	 Luxembourg 6,4	 Luxembourg 4,7
Résultats les plus élevés par pays	 Roumanie 7,8	 Espagne 6,1
	 Pologne 7,6	 Pologne,  Royaume Uni 6
Résultats les moins élevés par pays	 Chypre,  Finlande 5,7	 République tchèque 3,9
	 Allemagne 4,8	 Bulgarie,  Lettonie 3,6

Niveau de confort à l'idée d'avoir une personne d'une religion ou d'une conviction différente comme voisin	Niveau de confort à l'idée d'avoir une personne d'une religion ou d'une conviction différente comme leader politique
--	--

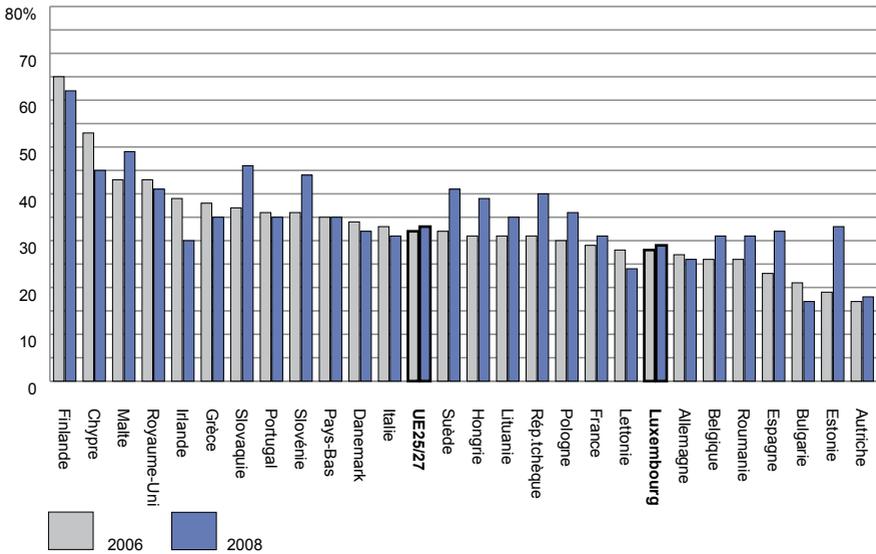
Chiffres de l'UE	 Moyenne de l'UE 8,5	 Moyenne de l'UE 9
Luxembourg	 Luxembourg 9,2	 Luxembourg 9,6
Résultats les plus élevés par pays	 Pologne, Suède, Royaume Uni, France, Irlande 9,2	 Suède 9,8
	 Danemark,  Luxembourg 9,6	 Danemark,  Luxembourg 9,6
Résultats les moins élevés par pays	 Italie 7,2	 Italie 8,2
	 Autriche 6,9	 Portugal 8,1

Niveau de confort à l'idée d'avoir une femme occupant la plus haute fonction politique du pays
--

Chiffres de l'UE	 Moyenne de l'UE 8,9
Luxembourg	 Luxembourg 9,4
Résultats les plus élevés par pays	 Suède 9,8
	 Danemark 9,6
Résultats les moins élevés par pays	 Autriche, Italie 8,1
	 Portugal 7,9

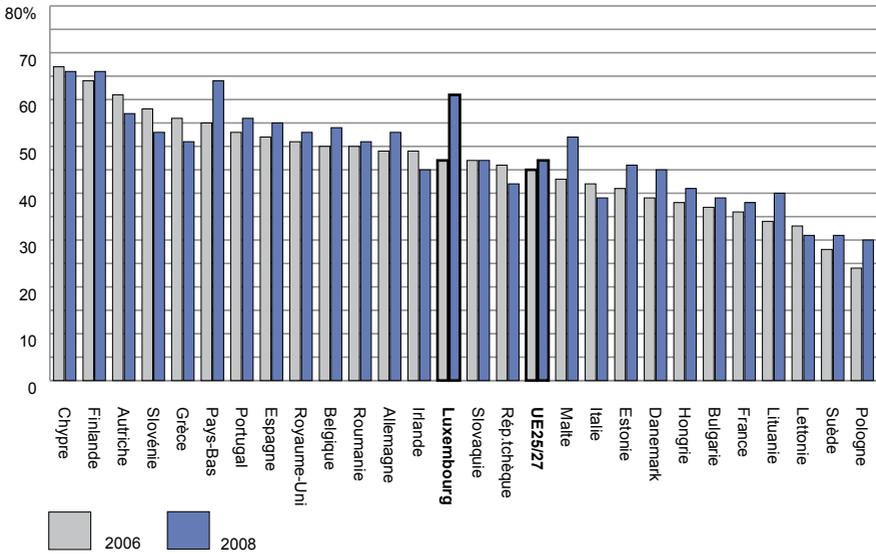
### 2.2.4. Les connaissances en matière de lutte contre les discriminations dans l'Union européenne

Graphique 8 : Connaissez-vous vos droits si vous faites l'objet d'une discrimination ou d'un harcèlement ?



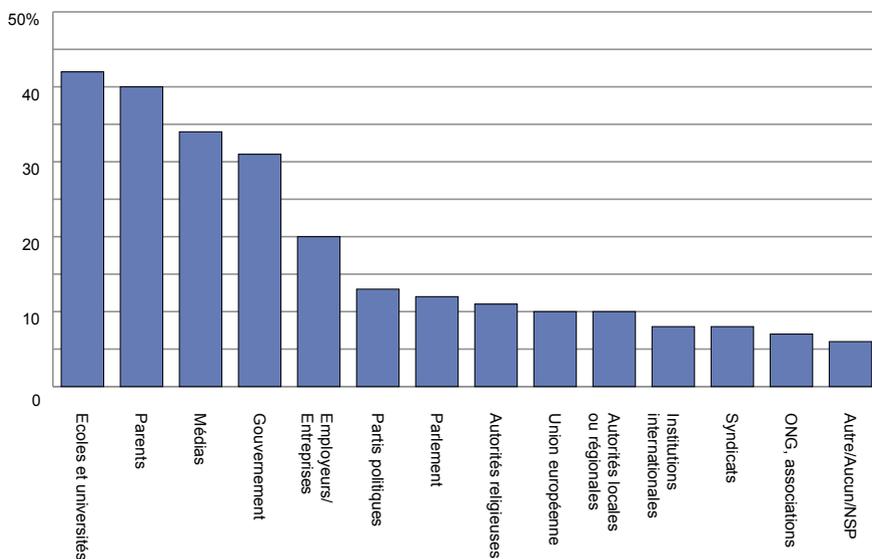
Un tiers des citoyens de l'Union européenne affirment connaître leurs droits en cas de discrimination ou d'un harcèlement. Certains pays comptent un plus grand nombre de répondants affirmant connaître leur droits : la Finlande, Malte et la Slovaquie (2008).

Graphique 9 : D'une manière générale diriez-vous que l'on fait suffisamment d'efforts dans votre pays pour lutter contre toute forme de discrimination ?



Au niveau européen, on peut constater que l'opinion est quasi divisée à part égale en ce qui concerne le fait que les efforts déployés dans les pays des répondants sont suffisants ou non pour combattre les formes de discrimination. Si on compare ces chiffres avec ceux de 2006, on constate que le nombre des réponses positives a légèrement augmenté.

Graphique 10 : A votre avis, parmi les acteurs suivants, quels sont ceux qui ont un rôle important à jouer en matière de lutte contre les discriminations (2006)



Les écoles et universités sont perçues comme les principaux acteurs ayant un rôle à jouer dans la lutte contre la discrimination. Ce qui indique que les jeunes sont considérés comme le principal groupe cible dans la lutte contre la discrimination.

Il faut aussi noter qu'un tiers des répondants de l'Union européenne attribuent un rôle important aux médias et à leur gouvernement national.



### 2.3. La discrimination au quotidien

A ce jour et à notre connaissance, les tribunaux luxembourgeois n'ont encore jamais été amenés à juger une affaire en relation avec des comportements discriminatoires. Ceci est certainement dû au fait que les gens ne connaissent pas leurs droits en la matière mais également au fait que les gens n'osent pas poursuivre quelqu'un en justice par peur de perdre le procès et de se retrouver dans une situation encore plus délicate qu'avant le procès.

Avec la transposition de différentes directives en droit national, il est désormais plus facile pour une personne de porter plainte au moment où elle se sent discriminée. Elle n'a plus à présenter des preuves mais il suffit qu'elle avance des indices.<sup>32</sup>

De plus, tout individu qui commet une discrimination contre une personne physique ou morale, un groupe ou une communauté de personnes pourra à ce jour encourir une peine d'emprisonnement de huit jours à deux ans et une amende allant de 251 à 25.000 euros.

Ces sanctions seront aggravées si la discrimination est commise par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, dans l'exercice de ses fonctions ou de sa mission: la durée d'emprisonnement peut aller d'un mois à trois ans et l'amende de 251 à 37.500 euros.

Dans d'autres pays, des procès pour discrimination fondée sur un critère prohibé (origine, âge, religion...) par la loi et dans un domaine visé (logement, éducation, santé...) par la loi devant les tribunaux ne sont plus l'exception. Certes, ils ne sont pas journaliers mais on observe une augmentation nette de ces derniers.

---

<sup>32</sup> Exception : tribunal pénal où la présomption de l'innocence est de rigueur



En France, la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations (HALDE) est une autorité administrative française indépendante qui a été créée par la loi du 30 décembre 2004. La HALDE *« aide toute personne à identifier les pratiques discriminatoires, et à les combattre. Elle conseille pour les démarches juridiques, et contribue à établir la preuve de la discrimination. Elle peut se saisir elle-même de toute pratique discriminatoire dont elle a connaissance. Elle dispose de pouvoirs d'investigation pour instruire les dossiers. Elle peut exiger des documents et des preuves que la victime n'a pas pu obtenir, aller vérifier sur place et entendre des témoins. La HALDE émet des avis et des recommandations, auprès du gouvernement, du Parlement et des autorités publiques pour lutter contre les discriminations, afin d'améliorer les textes de loi, de faire progresser l'état du droit français dans ce domaine »*<sup>33</sup>.

Au Luxembourg, un Centre pour l'égalité de traitement a été institué par la loi du 28 novembre 2006. Le Centre a pour objet *« de promouvoir, d'analyser et de surveiller l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les convictions, l'handicap et l'âge »*<sup>34</sup> et ceci par le biais de publications diverses, production de données et le soutien de personnes qui s'estiment victime d'une discrimination visée par la loi. Malheureusement le Centre pour l'égalité de traitement n'a pas pour l'instant les pouvoirs pour porter plainte contre X et poursuivre une affaire en justice. Le Centre peut seulement mettre *« à disposition un service de conseil et d'orientation visant à informer les victimes sur leurs droits individuels, la législation, la jurisprudence et les moyens de faire valoir leurs droits »*.

Les associations qui peuvent aller en justice sont les associations *« sans but lucratif d'importance nationale dont l'activité statutaire consiste à combattre la discrimination au sens de l'article 1<sup>er</sup> qui jouit de la personnalité juridique depuis au moins cinq ans à la date des faits et qui a été préalablement agréée par le ministre ayant la Justice dans ses attributions peut exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article 1<sup>er</sup> et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elle a pour objet de défendre en vertu de leur objet statutaire, même si elle ne justifie pas d'un intérêt matériel ou moral »*<sup>35</sup>.

---

33 <http://www.halde.fr/Presentation.html>

34 Article 9 de la loi égalité de traitement

35 Article 7 de la loi égalité de traitement

A titre d'illustration, donnons un exemple de discrimination, pour chacun des trois domaines qui nous intéressent dans la présente publication, qui ont trouvé des poursuites judiciaires.

### **2.3.1. Dans le logement**

#### **« UN AGENT IMMOBILIER CONDAMNÉ POUR DISCRIMINATION ETHNIQUE »<sup>36</sup>**

*L'entreprise pratiquait un double codage: les candidats à la location recevaient un numéro en fonction de leur origine, et un numéro 3 sur une annonce signifiait « pas d'étrangers ». SOS Racisme salue une « jurisprudence historique ».*

Une gérante d'agences immobilières a été condamnée mercredi à six mois de prison avec sursis et à 10.000 euros de dommages et intérêts pour avoir pratiqué le fichage ethnique et la discrimination raciale. La cour d'appel de Grenoble a ainsi confirmé une décision en première instance du tribunal correctionnel de Vienne (Isère) datant de janvier 2007, et dont Martine Blondelet, la dirigeante des agences Mil'im de Lyon, Villeurbanne et Vienne, avait fait appel.

En 2001, une ancienne salariée de l'agence lyonnaise dénonce à SOS Racisme, partie civile dans l'affaire, la discrimination ethnique pratiquée par l'entreprise, confirmée par la suite par d'autres salariés. Les agences Mil'im vendent des listes d'appartements à des candidats à la location, qui reçoivent pendant six mois des listes de logements correspondant à leurs critères, moyennant 160 euros.

#### **Code 3: « Pas d'étrangers »**

Selon l'employée, l'entreprise utilisait un double codage ethnique. Les candidats à la location se voyaient attribuer un numéro en fonction de leur origine. Les préférences des propriétaires étaient également cryptées: un code 2 signifiait « pas d'animaux » et un code 3 « pas d'étrangers ». Après avoir reçu ce témoignage,

<sup>36</sup> Source de l'article : <http://www.liberation.fr/actualite/societe/324046.FR.php?rss=true&xtor=RSS-450>

SOS Racisme a organisé des testings dans les agences Mil'im de Vienne et Lyon, mais aussi à Saint-Nazaire, Caen, Rennes, Metz, Strasbourg, Mulhouse et Amiens. L'association en avait conclu qu'il existait un système généralisé de discrimination chez Mil'im et a déposé en 2003 une dizaine de plaintes avec constitution de partie civile. SOS Racisme a salué aujourd'hui une « *jurisprudence historique* » qui sanctionne à la fois un système informatique et une « *politique générale de discrimination* ». « *Cette condamnation envoie un message très clair aux agents immobiliers qui ne peuvent pas se rendre complices de ce type de système au risque d'être eux-mêmes condamnés* ».

Les propriétaires restent très attachés à leur droit de choisir leur locataire. Pourtant, il faut savoir qu'un propriétaire n'a pas le droit d'écarter à priori une personne pour cause d'un des motifs cités dans la loi.

En France, la loi du 17 janvier 2002, dite de modernisation sociale<sup>37</sup>, dans son article 158 dispose qu' « *aucune personne ne peut se voir refuser la location d'un logement en raison de son origine, son patronyme, son apparence physique, son sexe, sa situation de famille, son état de santé, son handicap, ses moeurs, son orientation sexuelle, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou son appartenance ou sa non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée* ». « *En cas de litige relatif à l'application de l'alinéa précédent, la personne s'étant vu refuser la location d'un logement présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'inspection qu'il estime utiles* ».

Au Grand-Duché, nous ne disposons pas de loi qui prohibe de manière aussi explicite que la loi française les pratiques discriminatoires dans le logement. A notre connaissance, la seule loi qui interdise les discriminations dans ce domaine est la loi dite de l'égalité de traitement dans son article 2. Les discriminations directes ou indirectes fondées sur la religion, le handicap, l'âge,

<sup>37</sup> <http://www.droit.org/jo/20020118/MESX0000077L.html>

l'orientation sexuelle ou l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie sont interdites dans « l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services, à la disposition du public, y compris en matière de logement ».

### 2.3.2. Dans la santé

#### **« LES CRÈCHES DOIVENT AUSSI ACCUEILLIR LES BÉBÉS ALLERGIQUES »<sup>38</sup>**

*La Ville vient d'être condamnée pour discrimination. Jusqu'à présent, les enfants allergiques n'étaient pas accueillis dans les crèches pendant le temps de repas.*

Les parents d'enfants allergiques viennent de remporter une nouvelle victoire. Après avoir fait condamner la Ville, en avril dernier, qui refusait l'accueil de ces élèves dans les cantines scolaires, ils viennent d'obtenir, du juge administratif, une décision similaire, concernant cette fois les crèches. La municipalité a désormais trois mois, à compter de la notification de la décision, pour modifier un des articles du règlement intérieur des établissements municipaux d'accueil de la petite enfance stipulant que « compte tenu des modalités de confection des repas et des exigences en matière de sécurité alimentaire, les régimes particuliers ne peuvent être assurés ». Les crèches refusaient, en outre, que les parents apportent des paniers repas. En mai 2006, l'AFIBIAAC (association familiale pour l'intégration des bébés intolérants alimentaires allergiques en crèches) avait demandé au maire de Marseille la modification de ce règlement. Marie-Louise Lota, alors adjointe à la petite enfance, avait catégoriquement refusé. Selon elle, la confection de repas spécifiques imposerait des aménagements matériels «physiquement irréalisables», que « la conservation des paniers repas se heurte également au problème d'aménagement des cuisines » et enfin, « qu'un enfant allergique pourrait toujours se servir dans l'assiette de son voisin ».

<sup>38</sup> <http://www.laprovence.com/articles/2008/06/10/484079-A-la-une-Les-creches-doivent-aussi-accueillirlesbebesallergiques.php>

### **Augmentation du nombre d'enfants allergiques**

En déplorant « la confusion entre allergie et maladie contagieuse », M<sup>e</sup> Candon, avocat de l'AFIBIAAC, avait rappelé, le 22 mai dernier, lors de l'audience devant le tribunal administratif, qu'« il n'existait aucune prescription particulière pour la conservation des repas ». De son côté, la Halde (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) avait estimé que « la clause de ce règlement intérieur caractérise une discrimination fondée sur l'état de santé ». La Ville, représentée par M<sup>e</sup> Tixier, a rappelé que « ce choix avait été fait dans un souci sanitaire ».

« L'augmentation du nombre d'enfants allergiques, et l'hospitalisation d'enfants victimes d'un oedème de Quincke à la suite d'ingestion de denrées alimentaires à caractère allergènes en 2006, n'a pu qu'inciter l'administration municipale à la plus grande vigilance sur cette question », avait argumenté l'avocat. Dans son avis, le commissaire du gouvernement avait ordonné à la Ville « de rétablir l'accès au service public dans un délai de 3 mois ». Il a donc été suivi par les juges administratifs qui ont considéré qu'« en excluant d'office des crèches l'ensemble des enfants dont l'état de santé nécessite le suivi d'un régime particulier, le conseil municipal avait établi une discrimination fondée sur leur seul état de santé ».

En juin 2008, le tribunal administratif de Marseille a condamné la ville pour avoir refusé l'accès aux crèches des enfants allergiques. Refuser l'accès à quelqu'un, dans le cas présent l'accès d'un bébé allergique à une crèche, pour son état de santé est une discrimination qui est prohibée par la loi. Aussi le conseil municipal est amené à adopter une nouvelle réglementation alimentaire pour les crèches de la ville.

### 2.3.3. Dans l'éducation

#### **« LA CEDH CONDAMNE LA RÉPUBLIQUE TCHÈQUE POUR DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES ROMS »<sup>39</sup>**

*La Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) a condamné mardi la République tchèque pour discrimination. L'affaire concerne une requête introduite par 18 ressortissants tchèques d'origine rom qui furent placés dans des écoles spéciales destinées aux enfants atteints de déficiences intellectuelles et ne pouvant pas suivre un cursus scolaire ordinaire.*

Dans son arrêt rendu mardi, la Grande Chambre de la cour strasbourgeoise a condamné la République tchèque à payer la somme de 4000 euros à chacun des requérants pour dommage moral, ainsi que 10 000 euros conjointement pour frais et dépenses. Cette décision met fin à une procédure entamée il y a près de dix ans par 18 Roms tchèques originaires de la région d'Ostrava. Marcela Mikova est l'une de ces 18 plaignants :

« Mon fils a été orienté vers une école spéciale, là où l'enseignement est plus lent. En deux ans il a perdu beaucoup de temps. Sans ces deux ans dans une école spéciale, il aurait eu une chance de continuer, de faire ensuite des études supérieures. Je ne l'ai pas fait pour l'argent. L'argent c'est pour lui, pour qu'il en fasse ce qu'il veut ».

La décision de la Cour a été prise à la majorité des juges présents, 13 voix pour, 4 contre, dont celle du juge tchèque. Les écoles spéciales n'existent plus depuis deux ans dans le système tchèque, mais dans la pratique la discrimination existerait toujours. L'avocat tchèque David Strupek : « Ce qui est très important dans cette décision est que pour le juge européen, peu importe le nom ou le statut légal de l'école. Ce qui est fondamental, c'est l'éducation que reçoivent les enfants. Si

39 <http://romove.radio.cz/fr/article/21690>



les enfants roms, dans des écoles primaires, sont placés dans ces « classes pour enfants à besoins scolaires spécifiques », il peut toujours s'agir de discrimination, si l'enseignement ne correspond pas aux capacités intellectuelles des enfants, tout comme c'était le cas dans les écoles spéciales ».

« Un tremblement de terre juridique » : c'est l'expression employée par certains pour décrire la décision des juges européens. Une décision qui pourrait avoir des répercussions dans tous les pays membres du Conseil de l'Europe, comme le souligne la directrice du Centre européen pour les droits des Roms, Geraldine Scullion : « La discrimination scolaire est un phénomène qui existe ailleurs qu'en République tchèque. C'est courant en Hongrie, en Slovaquie, en Roumanie, dans les pays où il y a une forte proportion de Roms mais pas seulement. Cela existe même en Irlande, ce n'est pas qu'en Europe centrale, c'est aussi en Europe occidentale ».

La communauté rom a subi un traitement discriminatoire étant donné que plus de la moitié des enfants ont été scolarisés dans des écoles spéciales destinées à accueillir des enfants présentant des déficiences mentales.

La République tchèque a été condamnée par la Cour européenne des droits de l'homme pour violation de l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme qui interdit toute discrimination sur base du « *sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation* ». De plus, la République tchèque a violé les principes fondamentaux de la Convention concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement de l'UNESCO qu'elle a signée le 26 mars 1993.



### 3. Contributions des experts

La présente publication fait partie d'un projet plus large. Dans le cadre de ce projet un cycle de trois conférences et de tables rondes a été organisé au mois de juin 2008. Lors de chaque conférence un expert international est intervenu. Sophie Devineau a dédié sa conférence au sujet de « Education et Altérité : l'humanisme enseignant », Sylvie Tissot a parlé de la « Discrimination dans le logement : les pièges de la mixité sociale » et pour terminer la contribution de Peter Saladin est intitulée « Diversité et égalité des chances : Défi pour les institutions de santé en Europe ».

Dans cette troisième partie, les trois experts, pour garder une trace écrite de leur intervention lors du cycle de conférences, ont fourni un article en relation avec leur contribution orale.



*Sophie Devineau est sociologue de l'éducation. Elle est maître de conférences à l'Université de Rouen, membre associé de l'équipe DYRESO du Centre Maurice Halbwachs et membre du Groupe de Recherche Innovations & Société.*

### 3.1. Education et altérité : l'humanisme des enseignants

*Sophie Devineau*

Toute éducation étant un rapport à l'altérité, un ensemble de travaux récents font le constat d'une école inégalitaire dans une société ségréguée dans ses structures institutionnelles et urbaines (Felouzis, G., Liot F., Perrotton, J. (2005) - Lorcerie, F. (2003) - Langouët G. (2003) - M. Oberti (2007)). Aujourd'hui, le problème des discriminations posé en aval dans le monde du travail semble pousser les portes de l'institution scolaire rappelant tout ce qui a pu se construire en amont.

La question des discriminations, parce qu'elle a essentiellement été soulevée dans le secteur des relations professionnelles, a de ce fait impliqué un règlement par le Droit focalisant ainsi la réflexion sur les formes individuelles de la discrimination au sein d'histoires de vie et les modalités juridiques d'en obtenir réparation.

Dans ces conditions, on peut se demander si le problème se pose de façon aussi importante dans le secteur particulier de l'école alors que la HALDE n'est que rarement saisie pour des affaires dans ce domaine. Ceci établi, la manière de poser le problème délimite ensuite les alternatives de la réflexion : soit polariser les observations sur la relation quotidienne des enseignant et des élèves, des enseignants et des familles, soit orienter l'attention sur les conditions sociales qui contraignent l'action des enseignants au sein d'une institution mandatée pour assumer des fonctions sociales elles aussi structurantes de la pratique du métier.

La deuxième partie du propos sera informée par les données d'enquêtes recueillies auprès des enseignants<sup>40</sup>. Il s'agira d'une part d'enregistrer les difficultés qu'ils peuvent éprouver dans l'exercice de la justice scolaire, dans l'accueil de la diversité des publics d'élèves ou encore dans la gestion des politiques de discrimination positive. D'autre part, l'analyse sociodémographique complétée par l'étude des modes de vie et des valeurs sociales défendues par ce groupe devront éclairer le rapport des enseignants à l'altérité tel qu'ils l'expriment dans la sphère professionnelle ou privée.

<sup>40</sup> Bases de données : Enquête principale de 1576 questionnaires recueillis auprès d'enseignants de la maternelle au supérieur : 54 % de femmes et 46 % d'hommes, 65 % du public et 34 % du privé, moyenne d'âge = 42 ans. Enquêtes complémentaires : 60 entretiens — 6 enquêtes par questionnaire — Observations directes compilées durant 9 années d'étude sur le terrain. Rapports de recherche Bibliothèque du CMH-Dyreso, MRSH de l'université de Caen.

Sur le sujet de l'éducation à la différence, nous essaierons ainsi de répondre à la question suivante : les enseignants sont-ils armés sociologiquement pour oeuvrer contre les discriminations ?

### **3.1.1. Poser le problème à l'école**

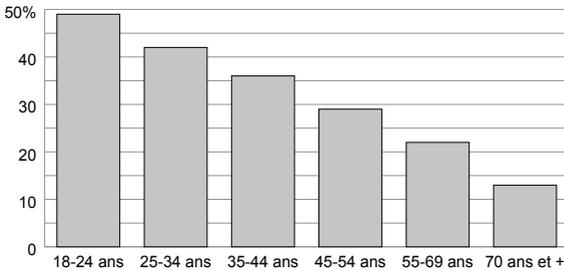
Pour aborder la question, quelques éléments statistiques tirés des grandes enquêtes nationales permettent de mesurer l'importance du sujet dans le domaine scolaire. L'enquête « Histoires de vie » montre que c'est à l'école que les individus vont connaître le plus de comportements discriminatoires à leur égard. Cette observation est corroborée par le fait que ce sont les jeunes qui sont les plus touchés par les attitudes ou comportements discriminatoires comparés aux autres tranches d'âge. Ainsi, malgré le peu d'écho judiciaire des affaires scolaires, le problème des discriminations multiples se pose en priorité à l'école.

Tableau 1 : **Circonstances de comportements intolérants**

*Enquête « Histoires de vie » INSEE 2003*

Lieu	%
A l'école	37
Lieu de travail	17
Famille	15
Recherche d'emploi	12
Rue/Commerçant	7
Administration	4
Recherche de logement	1
Club	1
Autres	6

Graphique 1 : **Proportion d'attitudes négatives déclarées selon l'âge**  
Enquête « *Histoires de vie* » INSEE 2003



D'autres enquêtes nationales (INSEE, DEP, Céreq) permettent de décrire quelques aspects de cette discrimination à l'école. Ainsi on relève une très forte différence de carrière scolaire en défaveur des enfants d'ouvriers, ensuite une différence d'orientation dans la voie générale en défaveur des garçons ainsi que plus de sorties sans qualification pour les enfants d'origine étrangère, turque surtout. Après l'école, l'accès durable à l'emploi des non diplômés est plus difficile pour les femmes ou les jeunes issus de l'immigration et des classes populaires.

L'ensemble nous révèle la structure de la discrimination à l'école, avec en première approche les enfants d'origine populaire, les enfants issus de l'immigration et enfin les garçons. Cette observation reste très grossière puisqu'elle ne fait pas le compte des discriminations multiples qui affectent certains élèves à la fois garçons, fils d'immigrés et appartenant aux couches populaires de la société. Une sous-estimation redoublée lorsque l'analyse statistique se raffine : les résultats d'une récente enquête de la DEP (2007) démontrent que « toutes choses égales par ailleurs » les différences de réussite scolaire entre les élèves ne peuvent être saisies de façon mécanique en termes d'origine ethnique puisque le rapport à l'école dépend de l'histoire migratoire de la famille variable selon les pays d'origine. De même, il semble que ce soit dans ce rapport complexe à l'école qu'il faille comprendre les difficultés des élèves d'origine populaire.

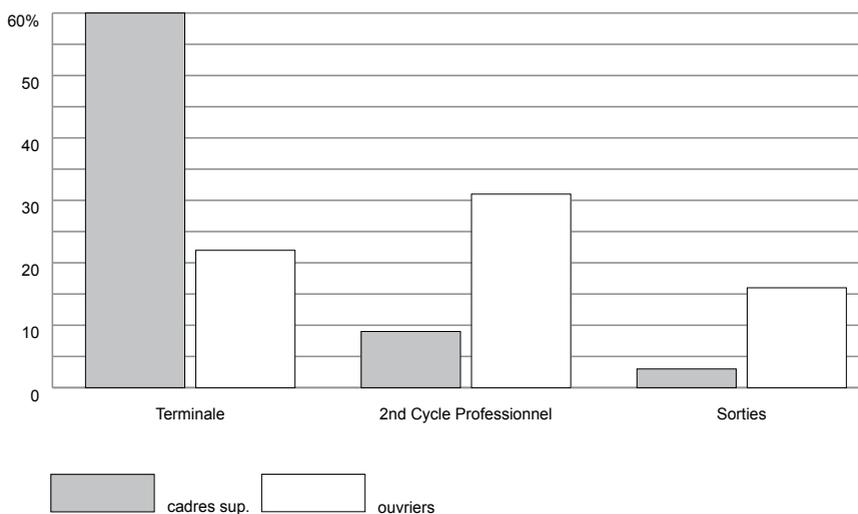
On remarquera que la discrimination pour les femmes se polarise hors de l'école sur les cas des non diplômées pour l'accès durable à l'emploi. Il n'y a rien d'étonnant à cela puisque C. Baudelot et R. Establet concluaient que des trois institutions de socialisation que sont la

famille, l'école et l'entreprise, l'école était celle qui avait le mieux fait progresser l'égalité des sexes (1992).

Malgré ces approximations, la conséquence de ces observations est donc de poser que l'éducation à la différence passe par l'analyse du rapport des enseignants aux classes populaires, aux ségrégations ethniques, et à l'égalité des sexes. En outre, il ressort que le problème des discriminations multiples se pose en priorité à l'école.

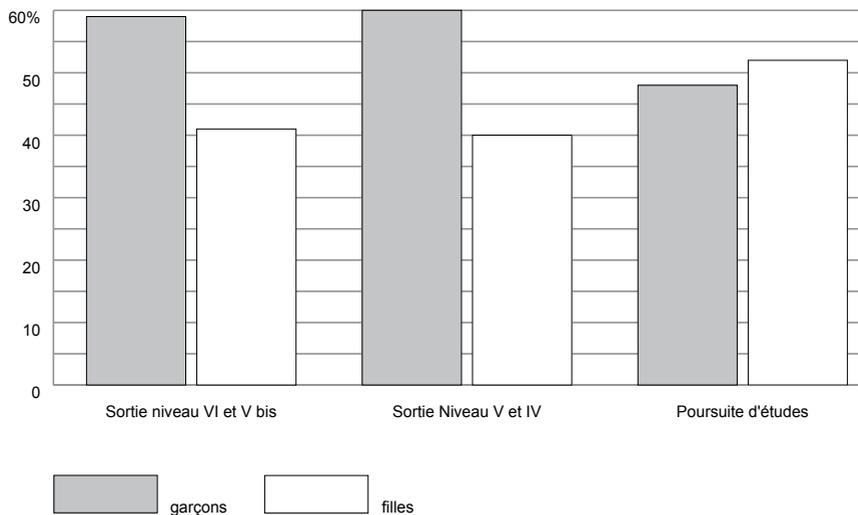
Graphique 2 : **Les élèves de 6<sup>ème</sup> 7 ans après l'entrée au collège**

Enquête : Panel 1989, DEP



**Graphique 3 : Meilleure réussite scolaire des filles, J.P. Caille « Qui sort sans qualification du système éducatif ?**

*Education et Formation*, n°57, Juil-Sept. 2000.



**Tableau 2 : Sorties sans qualification selon la nationalité de l'élève.**

*Panel 1989, DEP. (%)*

Nationalité	%
Français	9
Algérien	15
Marocain	13
Tunisien	15
Autres pays d'Afrique	9
Européens du Sud	15
Asie du Sud-Est	19
Turc	29
Autre nationalité	10
Ensemble des étrangers	15
Ensemble	9

Tableau 3 : **Accès durable à l'emploi. Variations selon le sexe, l'origine sociale ou ethnique** (en %)

Données Céreq Génération 98 - interrogation en 2001 de 54.000 jeunes ayant quitté pour la première fois le système éducatif

	Hommes	Femmes	Enfants de cadres	Enfants d'autres catégories	Enfants d'autres origines	Enfants issus de l'immigration
Non diplômés	52	27	53	42	45	38
Diplômés du secondaire	69	52	62	61	62	58
Bac + 2	78	76	77	77	77	76
Bac + 3 ou plus	79	67	74	71	73	71
Ensemble	69	57	70	61	65	57

Il est ainsi surprenant que l'école n'ait pas été le lieu privilégié de règlement de cette question. Sans doute faut-il y voir l'importance du rôle de l'administration scolaire dans la gestion des conflits, la régulation et le contrôle de la relation aux familles. Le recours au droit s'en trouverait ainsi limité. Toutefois on ne peut rejeter a priori l'hypothèse d'une structure collective relativement peu touchée par des faits de discrimination imputables à des actes délibérés des agents de l'éducation nationale. On remarquera au moins que les déclarations des jeunes n'informent pas sur l'identité des auteurs des discriminations, on peut donc supposer qu'elles sont en partie dues aux autres jeunes. Il reste qu'est posé à l'école un réel problème de justice sociale que les enseignants du premier degré connaissent bien à travers leur expérience d'arbitres lors des surveillances des cours de récréation. Dans le second degré, les professeurs ont parfois des difficultés à faire distinguer par l'élève ce qui relève d'un verdict portant sur un niveau de connaissances acquises ou non et ce qui est perçu par l'élève comme un jugement de valeur sur sa personne pouvant aller jusqu'à un sentiment de persécution raciste (S. Bonnery, *in* Glasman D., Ouevrard F, 2004).

### 3.1.2. La manière de poser le problème

Quelques remarques liminaires s'imposent car la manière de poser le problème de la justice sociale a quelque peu changé à mesure que s'est diffusée dans la période récente les notions de diversité, d'exclusion ou d'ethnicité (D. Fassin, 1996 – J. Costa-Lacoux, 2001) ainsi le concept de discrimination a-t-il remplacé celui d'égalité des chances (Observatoire de l'égalité des chances, 2007). On remarquera que ce déplacement témoigne d'une exigence explicative plus forte puisqu'il ajoute au constat statique des situations inégales l'enregistrement d'un processus de la construction sociale des différences. L'attention est donc portée sur les parcours, la dynamique sociologique à l'oeuvre tout au long d'histoires biographiques. Il s'agit par conséquent de partir des régularités statistiques afin de chercher à élucider les conditions sociales qui produisent de tels résultats. Dès lors, on comprendra que soient privilégiées les approches interactionnistes d'une part, et d'autre part les analyses longitudinales. Dans le domaine de l'éducation, ce sont notamment les études informant les trajectoires de formation, de qualification et d'insertion des jeunes du Céreq ou encore les études décrivant la rencontre des enseignants, des élèves et des familles au quotidien (Esterle-Hedibel M. in D. Glasman et F. Oeuverd (2004).

Toutefois, ce concept en privilégiant une approche constructiviste focalise l'attention sur les relations interindividuelles, l'analyse sociale risque alors de perdre de vue quelques aspects fondamentaux, ainsi en est-il des contraintes qui enserment la fabrication au quotidien des discriminations. F. Vourc'h et V. De Rudder observent que l'on ne peut se contenter de cibler les situations sociales qui relèvent d'un traitement par des politiques dites d'*Equal Opportunities*, de l'*Affirmative action* aux Etats-Unis ou de *discrimination positive* en France, car cela équivaldrait à passer au second plan le phénomène de la structuration sociale du racisme, du sexisme et du classisme (2006).

Pour ce qui concerne l'action des enseignants, elle est structurée par la position sociale de ce groupe professionnel comme par la défense d'une éthique qui fonde sa légitimité. Le noyau identitaire de la profession repose à la fois sur la défense d'intérêts corporatistes et sur tout un ensemble de valeurs associées au métier, ce que l'on nommera ici l'humanisme enseignant.

C'est la raison pour laquelle, afin d'éclairer ce qui peut se passer dans la rencontre enseignant-élève ou encore enseignant-familles, l'objet de cette étude consiste à identifier les caractéristiques sociologiques typiques de ce groupe professionnel. Autrement dit, on postule que les profils sociodémographiques des acteurs de l'institution scolaire participent des facteurs explicatifs des difficultés éprouvées par les enseignants dans la gestion de la diversité des publics d'élèves. Étant donné leur propre trajectoire biographique familiale et scolaire, et en considérant les normes professionnelles qui règlent le métier il s'agit d'identifier les obstacles socialement construits auxquels ils sont confrontés au quotidien. A travers le statut social, les modes de vie, les valeurs et les stéréotypes, on cherchera à tester l'hypothèse d'un rapport complexe des enseignants à l'altérité.

Le raisonnement sociologique à propos des discriminations est donc déplacé vers la compréhension des acteurs du système scolaire. Aux côtés de l'élève sujet potentiel de discriminations, on s'intéresse donc aux enseignants acteurs essentiels de la justice scolaire.

### **3.1.3. Etre juste dans l'exercice du métier**

S'agissant de la réalisation du principe d'égalité des chances les enseignants disent à quel point il leur semble difficile d'être juste dans un métier lui-même difficile.

*(...) « Oui, j'y suis attachée à cette valeur (égalité), mais en tant qu'enseignant est-ce que...donc...non, je ne crois pas qu'on puisse être juste dans le sens impartial, sept jours sur sept et vingt-quatre heures sur vingt-quatre, même avec la meilleure volonté du monde. Dans mon métier par contre, j'ai la chance de pouvoir -d'essayer- de les aider, je dis bien « essayer ».*

N°1 - Femme - 40 ans - Professeur en lycée public - Père directeur d'entreprise  
- Mère institutrice - Conjoint enseignant -

Pour beaucoup d'enseignants, la prise en compte de toutes les différences entre élèves est ingérable pédagogiquement si l'on se réfère à la norme de la réussite scolaire qu'ils doivent mettre en oeuvre et dont ils doivent être les garants. Et c'est peut-être dans ce sens qu'il faut



entendre le repli fataliste des enseignants derrière une explication qui clôt tout débat et selon laquelle il y a des élèves non doués (pour 66 % des enseignants) mélangés dans les classes avec ceux qui le sont, rendant leur tâche impossible : 41 % se disent démunis devant les différences entre les élèves.

Devant l'ampleur des problèmes, les professeurs plaident la responsabilité générale de la société. Ils renvoient également la gestion de la diversité des élèves vers d'autres spécialistes : médecins, psychologues, éducateurs spécialisés, travailleurs sociaux.

Très souvent ils disent aussi leur sentiment de décalage avec les familles : un fossé semble les séparer de l'éducation familiale qu'ils jugent souvent sévèrement. Ils se sentent impuissants devant la démission des familles (67 %) et estiment que les parents ne connaissent pas bien les problèmes de l'école (83 %). Toutes ces difficultés sont ressenties plus vivement encore par les femmes surtout lorsqu'elles exercent en collège et en Zone d'Education Prioritaire (ZEP).

**Tableau 4 : Les enseignants sont-ils démunis devant les différences entre élèves ?**

enseignants démunis (%)	Oui	Non
hommes	32 %	68 %
femmes	55 %	45 %

*Sous-échantillon des enseignants exerçant en ZEP*

Plus qu'à un autre niveau, les enseignantes du secondaire déplorent que leur profession ne soit pas reconnue à sa juste valeur (86 % pour les femmes contre 77 % pour les hommes et 77 % pour la moyenne de tous les enseignants). On saisit par conséquent ce qui semble bien être de la désillusion dans le métier que vient renchérir une certaine amertume sociale. Le ton est ainsi donné pour une profession fragilisée.

Tableau 5 : **Les enseignants se disent démunis devant les différences entre les élèves**

Démunis devant les élèves	%	Effectif
NR	6,5	103
OUI	40,9	645
NON	52,5	828
TOTAL	100	1576

NR = non réponse

Tableau 6 : **Les enseignants se disent démunis devant les différences entre les élèves selon le sexe de l'enseignant**

Démunis devant les élèves (%)	Homme	Femme	Total
NR	6,9	6,2	6,5 %
OUI	36,9	44,3	40,9
NON	56,2	49,5	52,5
TOTAL	100	100	100

Tableau 7 : **Selon les enseignants il y a des élèves doués et d'autres non**

Les élèves doués	%	Effectif
NR	4,9	77
OUI	65,5	1032
NON	29,6	467
TOTAL	100	1576

Tableau 8 : **Les enseignants se disent impuissants devant la démission des familles**

Impuissants devant les familles	%	Effectif
NR	6,3	99
OUI	67	1056
NON	26,7	421
TOTAL	100	1576

Tableau 9: **Les enseignants se disent impuissants devant la démission des familles selon le sexe de l'enseignant**

Impuissants devant les familles (%)	Homme	Femme	Total
NR	6,7	5,9	6,3
OUI	62,8	70,6	40,9
NON	30,4	23,6	52,5
TOTAL	100	100	100

Tableau 10: **Selon le sexe des enseignants, les parents connaissent-ils les problèmes de l'école ?**

Les parents connaissent les problèmes à l'école (%)	Homme	Femme	Total
NR	5,8	6,4	6,1
OUI	13,2	9,7	11,3
NON	81	84	82,6
TOTAL	100	100	100

Dans la période récente, s'ajoute à ces difficultés une gestion nouvelle des politiques publiques. L'école n'est plus le maître d'oeuvre unique des politiques d'éducation mais un des partenaires parmi d'autres au sein des différents dispositifs. Les politiques volontaristes de discrimination positive en éducation sont nombreuses et les initiatives très diverses : tel département proposera son propre dispositif sous son propre sigle (CRED : Contrat de Réussite Départemental), tel proviseur dira son contentement d'être dans le dispositif régional d'excellence scolaire « Lycée de la Réussite », tout en regrettant la faible valeur de cette « sous-marque » comparée aux 40 lycées chanceux sélectionnés sous le label ministériel « Lycée Ambition Réussite ». Contraints par ce nouveau contexte, les enseignants négocient âprement leur place dans une situation où leur expertise leur semble disputée : selon un chargé de mission pour l'insertion professionnelle et la lutte contre les discriminations à la préfecture, il faut faire évoluer la culture Education Nationale où seuls les enseignants seraient légitimes : « *ce sont eux qui enseignent aux élèves, et ils n'aiment pas qu'on tricote autour* ».

Ainsi à tous les étages, l'édifice scolaire présente un fonctionnement de plus en plus fractionné, discriminé « positivement ». Or parmi les enseignants, certains y sont hostiles et contestent le fait de n'aider que quelques-uns des élèves repérés comme plus méritants alors même que des postes de professeurs sont supprimés pour tous les autres. Selon eux, il s'agit là d'une contradiction de principes éthiques.

Mais c'est aussi une question de légitimité professionnelle, le principe d'unité du service d'éducation renvoyant à l'unité du statut. Dès lors que ce principe est remplacé par celui de la multiplicité des besoins réels des usagers devant le droit à l'égalité des chances, le corps enseignant y voit la menace d'un éclatement de la profession en une pluralité de métiers spécialisés pour des publics particuliers. Placés en bout de chaîne, directement en contact avec les élèves et leur famille, ils contestent de devoir surmonter des contradictions non résolues dans les choix généraux de société.

#### **3.1.4. Qui sont les enseignants ?**

Chacun ayant de bonnes raisons sociologiques d'éprouver des difficultés, essayons d'observer les enseignants dans leur « être social ». Selon les données annuelles de la DEP, les enseignants sont en majorité des femmes : du premier degré public au supérieur, on relève une raréfaction de la présence des femmes, ainsi on compte 67,9 % de femmes professeurs des écoles maternelles et élémentaires, 61,5 % de professeurs certifiés, 50,6 % d'agrégés pour les collèges et lycées. La tendance s'inverse parmi les enseignants du second degré professant dans les chaires supérieures où les femmes ne sont plus que 30,5 %, et l'écart se creuse encore des maîtres de conférences 40,2 % aux professeurs d'université 18 %.

Ils sont originaires des couches favorisées du salariat et ce particulièrement dans le cas des femmes : en moyenne 23 % ont un père cadre, 22 % de professions intermédiaires, des taux qui s'élèvent respectivement à 25 % et 21 % chez les enseignantes. Afin de saisir le milieu social dans lequel évoluent les enseignants on notera que la position des conjoints confortent leur place relativement favorisée puisque 28 % sont cadres et 34 % des professions intermédiaires en moyenne et s'élèvent respectivement à 38 % et 34 % pour les enseignantes.



Par ailleurs, ils jouissent de bonnes conditions objectives d'existence, avec en premier lieu une maison comme habitat pour 75 % d'entre eux, en tout cas un logement situé en zone pavillonnaire (62 % des logements) et dans 40 % des cas situé en centre ville, ce qui dénote une bonne valeur du patrimoine immobilier ainsi qu'un environnement bien doté en infrastructures urbaines. Cette observation concerne particulièrement les femmes, plus souvent propriétaires de leur logement (75 % contre 70 % des hommes).

Tous ces indicateurs permettent d'identifier ce groupe professionnel au sein des classes moyennes dont ils partagent les conditions de vie. Il faut y voir l'origine du sentiment de décalage avec les élèves et leurs familles quant à eux en majorité d'origine populaire et souvent confrontés à la précarité, la pauvreté voire l'exclusion sociale. Toutes les analyses convergent encore aujourd'hui pour décrire les enseignants parmi les salariés les plus favorisés en opposition aux salariés de services devenus une forte composante de la société post-industrielle et soumis à des conditions de travail très dures aussi bien en termes de statut, de salaires, de flexibilité et par conséquent de modes de vie imposés aux familles (Q. & J.C. Delaunay, 2008). Cette situation spécifique des enseignants tout en informant sur les conditions objectives de leur distance sociale aux expériences biographiques de leurs élèves, nous engage maintenant à tester l'hypothèse d'un groupe professionnel devenu « conservatoire » de valeurs de justice sociale après une longue période historique où au contraire il portait en avant de la modernité ces mêmes valeurs. Ceci expliquerait alors ces déclarations de professeurs : « On a le sentiment de faire de la résistance ... enfin d'être les seuls à défendre certaines valeurs. On n'est plus vraiment respectés parce qu'on ne gagne pas beaucoup d'argent, on n'est pas des *peoples* ! (rires) ». Ni stars ni pauvres, les enseignants se posent en gardiens d'un patrimoine culturel qu'ils auraient du mal à transmettre. Tout ceci est cependant très exagéré puisque tous les sondages auprès des parents attestent de la bonne opinion des parents à l'égard des professeurs. Mais cela témoigne d'un autre aspect de la difficile confrontation à l'altérité, subjectivement les enseignants se sentent différents des autres, ils revendiquent la supériorité de leurs convictions tout en plaignant d'incompréhension.

### 3.1.5. Les valeurs des enseignants

Les enseignants défendent une certaine définition d'une vie de qualité qui passe par la modestie affichée des besoins matériels relativement aux cadres du privé de même diplôme, le respect des rythmes de vie, l'intérêt pour la nature et l'ouverture aux différentes cultures. Un jeune enseignant dira même que son métier lui offre un mode de vie idéal.

*(Un métier idéal) « C'est vrai que je ne pense pas que je pourrais faire tout ce que je fais avec un autre métier. On peut dire que j'ai un peu un **mode de vie idéal**. Je fais le métier que j'aime et j'ai du temps libre pour faire toutes les autres activités que j'aime ».*

- N°25 - Homme - 25 ans - professeur de collège public - Père professeur - Mère aide soignante -

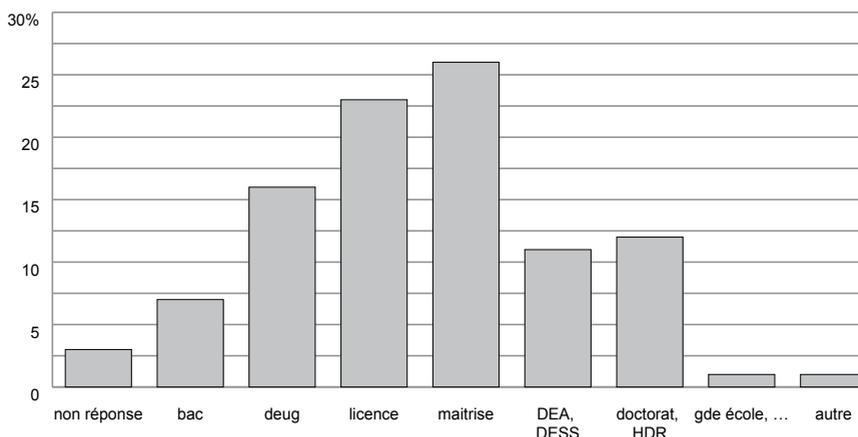
*(Temps libre pour les enfants) « Je crois que le temps libre est l'élément essentiel d'une bonne qualité de vie et je dois reconnaître que dans notre métier nous sommes assez satisfaits à ce niveau-là. **J'ai la chance d'avoir beaucoup de temps pour m'occuper de mes enfants**, pour bricoler à l'intérieur de la maison, j'ai du temps pour m'occuper de moi, l'été nous avons deux mois de vacances et cela nous permet de partir en famille souvent au bord de la mer en Bretagne, on fait du camping mais pas dans les campings spécialement pour les enseignants! Ceux-là, je les fuis! Je suis déjà toute l'année avec des enseignants! Sinon, pendant mes moments de repos, je lis beaucoup ».*

- N°47 - Femme - 49 ans - Père ingénieur - Mère au foyer - Conjoint instituteur  
Institutrice élémentaire -

Ils choisissent, vivent et défendent leur métier comme une affirmation forte de valeurs sociales de justice. La culture, le respect, l'amitié, l'égalité des sexes, la coopération versus rejet de la compétition constituent le noyau identitaire de ce groupe professionnel. La culture comme valeur essentielle est à mettre en rapport avec le fait que cette population est très diplômée et

qu'elle a fait le choix de cette profession, pour beaucoup, seule voie de poursuite de la passion du savoir : 81 % des enseignants interrogés placent en premier la transmission d'un savoir dans l'ordre des missions essentielles de leur métier.

Graphique 4 : **Diplômes**



La morale enseignante se structure autour de deux affirmations : celle qui postule l'individu comme premier devant toute autre priorité économique (respect de l'individu, de son épanouissement, de son équilibre), et celle postulant l'importance de l'autre, de l'ouverture à l'autre, autrement dit le primat de la culture. Un élément qui organise également les choix de loisirs ou de vacances typiques de ce groupe particulier des professions intellectuelles.

*(La compétition) « Chacun est à sa place. Nous ne sommes pas en compétition, il n'y a pas de concurrence. C'est différent des autres métiers où les individus doivent toujours faire mieux que les autres. Nous, on fait chacun notre métier, nous enseignons à nos élèves, on fait ce qu'on doit faire sans concurrence ».*

- N°46 - Homme - 46 ans - Professeur en lycée public - Père enseignant - Mère au foyer - Conjointe assistante commerciale -

*(Il faut se cultiver) « On se cultive tout le temps. Parce que tout le temps j'apprends des choses. Tout le temps! Pendant, la classe, ça c'est vrai que... en fait, on se cultive à travers le métier. Tu vois. Il faut tout le temps t'informer, lire des choses et des bouquins, des revues... ».*

- N°8 - Femme 43 ans - Père instituteur - Mère institutrice - Conjoint ouvrier - Professeur des écoles élémentaire public -

Il ressort des entretiens que la concurrence, la compétition ne sont pas des valeurs reconnues dans ce métier, qu'elles doivent même être combattues. Un enseignant dira en évoquant les valeurs que son métier lui permet de préserver contrairement à d'autres emplois : « Le respect et l'amitié ». Donc, les enseignants sont des gens heureux dans un monde qu'ils jugent très sévèrement. La solidarité apparaît comme une préoccupation essentielle, un aspect qui a d'ailleurs retenu l'attention de M.Lefevre-Déotte dans son étude du GCU « Groupement de Campeurs Universitaire » (2006).

Dans l'ensemble des opinions exprimées par les enseignants sur l'ordre du monde et la justice sociale, on notera qu'ils ressentent du bonheur au travail : ils aiment leur métier, un métier humain selon eux et qui leur permet de préserver des valeurs auxquelles ils sont attachés comme la justice. L'égalité est si l'on peut dire la valeur phare de leur façon de voir la vie aussi bien dans la sphère domestique, professionnelle que citoyenne. Majoritairement satisfaits de leur métier, les enseignants sont heureux dans leur travail (92 %) et dans leur vie privée (93 %) à tel point qu'ils choisiraient encore ce métier si c'était à refaire (80 %) et recommanderaient fortement cette profession aux jeunes (70 %).

***Pour décrire les missions essentielles associées au métier, les enseignants évoquent dans l'ordre :***

Transmettre un savoir : 81 %

Travailler auprès des jeunes : 74 %

Garantir l'égalité et l'équité pour tous : 47 %



De façon attendue, la transmission du savoir vient au premier rang des missions essentielles revendiquées par les enseignants. A côté de ce qui définit le cœur du métier par son utilité sociale la plus visible, 74 % d'entre eux rangent en deuxième position le fait de travailler auprès des jeunes. La garantie de l'égalité et de l'équité pour tous vient en troisième position (47 %) ce qui dénote à la fois que tout en étant importante, cette mission n'est pas reconnue comme première dans l'institution à travers le recrutement et la formation des maîtres. Cela signale sans doute aussi la conscience qu'ont les enseignants de la difficulté d'une telle mission.

### **3.1.6. Les principes d'action des enseignants**

Il importe sur le sujet des discriminations d'observer les principes d'action que les enseignants tirent de ce système de valeurs. Tant dans la sphère de leur vie privée que dans la sphère professionnelle nous examinons ici la manière dont ils interprètent leur rôle dans le cours des choses.

On s'aperçoit qu'ils s'en remettent avant tout à l'action de l'Etat (85 %) pour agir contre les inégalités (88 %). Personnellement, ils s'engagent relativement peu dans la vie de la cité et agissent assez modestement dans le cadre de bénévolat caritatif (12 %) ou politique (9 %).

Contrairement à l'image d'Epinal peignant un enseignant très présent dans le domaine public, nous avons rencontré des citoyens préoccupés par leur décalage avec les valeurs marchandes, sentiment qui produit chez eux la conviction qu'ils ne sont plus autant reconnus comme légitimes pour porter des idéaux de la société. Ils se vivent plutôt comme des résistants au quotidien sans soutien réel à l'extérieur de leur classe ou de leur foyer.

*(...) (Engagement dans la cité) « Moi ça ne me dérange pas de travailler. Je faisais jusqu'à plus de 60 heures par semaine avec le boulot à la mairie. Mais le volume d'heures importe peu quand on est heureux de faire son métier. Même en vacances je pense à amasser des choses pour ma classe ... Cela rejoint le fait de se réaliser par son travail ».*

- N°21 - Homme - 52 ans - Marié - 2 enfants - Instituteur maître formateur élémentaire public - Père employé SNCF - Mère secrétaire - Conjointe institutrice -

Pour la majorité d'entre eux, ils se tournent plutôt vers la sphère domestique et le développement personnel. Un renoncement en quelque sorte motivé par une critique très vive de l'ordre du monde sur des sujets aussi variés que la mondialisation, la pollution de la planète, la pauvreté. Ainsi lors des entretiens, ils expriment leur tendance au fatalisme et au repli sur leur vie privée.

*(...) (Individualisme et pessimisme) « Ah ! Bah ça alors. Bah justement qu'on arrête de nous prendre pour des moutons. Je crois que pour que ça change il faut que tout le monde soit d'accord sinon ça ne changera pas. Mes priorités sont d'ordre personnel parce que pour le monde de demain... je suis un peu pessimiste hein... ».*

- N°46 - Homme - 46 ans - Professeur en lycée public - Père enseignant - Mère au foyer - Conjointe assistante commerciale -

*(...) (Changer le monde) « En ce qui concerne mes priorités pour la société de demain, bah je sais pas. Je pense que d'un point de vue personnel, enfin je pense que dans mon métier justement, on a moyen de, enfin pas faire du bourrage de crâne aux gamins mais de changer, à une petite échelle certes, de faire bouger les choses. Pas forcément, enfin je ne dis pas que ça va marcher avec tous les enfants mais moi mon ambition c'est de changer enfin... d'arriver à accueillir des gamins, comme quand j'ai été accueillie quand j'étais élève, en tant que prof. J'aurais déjà fait un grand pas pour moi dans la vie quoi. Ouais, arriver à accueillir des gens et les aider à avancer. Aider les autres en gros ».*

- N°26 - Femme - 24 ans - Professeur d'anglais stagiaire - Père professeur - Mère médecin -

(...) (Repli sur les enfants) « Je rêve d'un monde en paix sans guerres de religion. J'espère qu'il n'y aura pas de pandémie sur n'importe quelle maladie. En priorité je souhaite que mes enfants soient heureux et mènent une vie épanouie ».

- N°57 - Femme - 52 ans - Mariée - 2 enfants - Professeur de lycée public - Père commerçant - Mère commerçante - Conjoint professeur -

(...) (Fatalisme politique) « Quant à la politique, c'est un sujet non de révolte, mais de fatalisme dû à mes études historiques, nous n'avons plus l'ambition de changer le monde... ce qui entraîne un débat relativement appauvri entre les différents partis politiques qui constituent notre république. Mes priorités pour mon monde de demain sont seulement l'avenir de mon ou de mes enfants, c'est-à-dire leur apporter assez pour qu'ils puissent construire à leur tour leur propre vie ».

- N°12 - Femme - 30 ans - professeur des écoles en public -

De façon assez nette, on retrouve la structure des valeurs des enseignants observée par Schartz et validée dans des enquêtes en 2002 par M. Wach et B. Hammer, avec par ordre de priorités la bienveillance placée en rang 1, l'autonomie en rang 2 et l'universalisme en rang 3.

Si la valeur d'égalité est celle qui est la plus affichée, on s'aperçoit que si cela ne correspond pas pour autant à des pratiques fortes d'engagement collectif dans la cité, en revanche l'égalité des sexes est réalisée sans doute de façon assez exemplaire dans ce groupe professionnel. Au long de ces enquêtes, ce qui transparait c'est un univers pacifique où les hommes aussi bien que les femmes remplissent des rôles importants dans le foyer, auprès des enfants surtout. Le partage domestique des tâches sans être affranchi totalement des stéréotypes sexués, atteste d'une bonne équité. Chez les enseignants, l'égalité des sexes n'est donc pas simplement évoquée au nom des principes fondamentaux que la profession doit mettre en oeuvre, cela correspond également à un mode de vie.

(...) (L'égalité des sexes) « Bah une des principale égalité c'est l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes ! Les salaires sont strictement les mêmes. C'est pratiquement les seuls emplois de la fonction publique où il n'y a pas de différence, en principe ; chez les enseignants, les gens sont traités de la même façon. C'est possible que dans d'autres secteurs de la fonction publique ça ne soit pas tout à fait pareil en ce qui concerne la promotion les choses comme ça. Je sais pas, je dis ça, peut-être que je m'avance un peu ».

- N°27 - Homme - 52 ans - Divorcé - 1 enfant - Professeur de lycée - Père mécanicien - Mère sans profession -

### **3.1.7. Conclusion**

Les observations empiriques ont permis d'identifier un faisceau d'indicateurs convergents pour décrire un humanisme enseignant structuré à la fois par de bonnes conditions objectives d'existence, des modes de vie centrés sur l'épanouissement de la personne et des valeurs d'égalité sociale.

Le rapport ouvert à l'altérité est promu comme une visée culturelle, le rejet des immigrés étant quasi absent chez les enseignants ainsi que le souligne Jean Lojkine (2005).

Mais comme on a pu le voir il n'est pas dénué d'ambivalences : l'universalisme des valeurs affichées, la bienveillance altruiste du métier et la bonne volonté professionnelle trouvent leurs limites dans un repli sur plusieurs plans.

On relève un repli sur la vie privée fondé sur un constat fataliste d'impuissance professionnelle devant les différences entre les élèves et la démission des familles. A ce sujet, il nous semble qu'on n'aurait tort de perdre de vue que ce groupe professionnel a partie liée avec les expériences sociales des couches favorisées du salariat, ce qui a comme conséquence de les tenir à distance des modes de vie des familles populaires auxquelles appartiennent nombre de minorités discriminées. Or de nombreuses études ont démontré depuis longtemps que la réussite scolaire avait pour principe une bonne connivence sociale. Il s'agit notamment que le modèle humaniste des enseignants rencontre un écho favorable dans les modèles familiaux.



On repère également un repli sur l'égalité des sexes comme seul axe réellement possible de lutte contre les discriminations. Là encore, il semble nécessaire de prendre acte du fait que les enseignants sont parfaitement représentatifs des catégories diplômées pour lesquelles l'égalité des sexes est une préoccupation prioritaire de justice sociale.

Enfin, on enregistre dans la période récente un repli sur la défense du statut professionnel. Les politiques volontaristes en matière de discrimination positive placent les enseignants devant des contradictions de principes : les valeurs universalistes qu'ils défendent rendent problématique leur adhésion au principe de discrimination même si celui-ci est positif dans ses intentions. Ensuite, ils y voient un cheval de Troie pour remettre en cause leur statut professionnel.

En sorte que la gestion des politiques anti-discriminations peut s'appuyer sur un ethos enseignant favorable comme sur la mission publique d'intérêt général contrairement aux entreprises. En revanche, elle ne peut éluder les ambiguïtés relevées déjà dans les entreprises au sujet de l'application du principe de neutralité du mérite. Tout comme elle ne peut ignorer les difficultés de la pratique du métier, ou encore heurter sans conséquences la garantie du statut enseignant.

La question des discriminations posée à l'école interroge l'application des standards de la norme scolaire dont on sait qu'ils correspondent à l'unique modèle culturel des classes sociales dominantes. Les enseignants en tant que corps professionnel sont missionnés par la société pour mettre en oeuvre ces critères auprès d'une population de jeunes porteurs quant à eux de la diversité sociale. Les situations inégales devant l'école constituent par conséquent une donnée constante. Ce sont les réponses apportées par l'institution qui varient dans le temps selon la prise en compte plus ou moins forte d'une question jugée essentielle dans l'ordre des priorités fixé aux enseignants. Mais encore, la conception des politiques publiques va-t-elle orienter les modes d'intervention, tantôt centralisés autour d'un schéma national, tantôt laissés à l'initiative des acteurs locaux comme c'est le cas aujourd'hui. Or cette option redouble les difficultés que les enseignants éprouvent dans la pratique du métier. Il semble bien en effet que ce groupe professionnel soit assez exemplaire des contradictions qui traversent le changement social en termes de formes institutionnelles pour la mise en oeuvre d'une meilleure justice.

## Eléments bibliographiques

- Blackburn R-M. (university of cambridge), jennifer jarman (university of singapore, Gender occupation : Exploring the relationship between gender segregation and inequality, *International Sociology*, Vol. 21(2) : 289-315, march 2006
- Costa-Lascoux, (2001), « L'ethnisation du lien social dans les banlieues françaises », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, Volume 17, 123-138.
- De Rudder V., Poiret C., Vourc'h, F. (2000), « *L'universalité républicaine à l'épreuve* », Paris, PUF, Coll. Pratiques théoriques.
- De Rudder V., Vourc'h, F. (2006), « Ordre social raciste, classisme et sexisme », *Migrations société*, Vol. 18, n°105-106, mai-août, PP. 121-134.
- Déotte-Lefevre M. (2006), *Les campeurs de la République. 70 ans de vacances utopiques*, Paris, F. Bourin.
- Devineau S., Léger A. (2002), « Les enseignants et leur famille », in D. Le Gall et S. Juan, *Conditions et Genres de vie*, L'Harmattan, (pp. 99-121).
- Devineau S. (coord.), E. Annoot, A. Léger, M. Bussi, (2006), « Rapport final : Sociologie des enseignants en Haute et Basse Normandie », 122p.
- Devineau S. (2007), « Le choix d'enseigner : l'affirmation de valeurs sociales », *Empan*, N°65, Société d'éditions Recherches et Synthèses, ERES, Toulouse, (87-91).
- Devineau S. (2008), Chapitre Egalitarianism as Discrimination : « L'humanisme des enseignantes enseignants », in M. Lianos, *Insecurity & Otherness*, Challenge Publications.
- Direction de la Recherche des études de l'évaluation et des statistiques : DRéES (2004), « Etudes et résultats, « *Le vécu des attitudes intolérantes ou discriminatoires : des moqueries aux comportements racistes* », N° 290, février.
- Esterle-Hedibel M. (2004), « Précarité, stratégies familiales et déscolarisation », *La Déscolarisation*, Glasman D., Oeuvrard F. (dir.), Courty, La Dispute, pp. 201-217.
- Fassin D. (1996), « Exclusion, underclass, marginalidad », *Revue Française de Sociologie*, XXXVII, 37-75.
- Felouz G., Liot F., Perroton, J. (2005), *L'apartheid scolaire : enquête sur la ségrégation ethnique dans les collèges*, Paris, Seuil.
- Guimaraes A-S-A (2004), « *Preconceito e Discriminação* (Prejudice and discrimination) », 2nd ed. Sao Paulo, Editoria 34, 2004
- INRP (2008), Dossier d'actualité : Education, migration, inégalités et intégration en Europe, *Service de Veille Scientifique et Technologique* : VST, N°35, Mai.
- Koenig M. (2008), « Institutional change in the world polity : International human Rights and the Construction of Collective Identities », University of Gottingen, *International Sociology*, Vol. 23(1) : 95-114, january.
- Langouët, G. (dir.) (2003), « *Les oubliés de l'école* », Paris, Hachette.
- Lojkine J. (2005), *L'adieu à la classe moyenne*, Paris, La Dispute
- Lorcerie F. (2003), *L'école et le défi ethnique*, Paris, INRP-ESF éditeur.
- Merle P. (2002), *La démocratisation de l'enseignement*, Paris, La Découverte.
- Michaels W-B. (2006), *The Trouble With the Diversity : How We learned to Love Identity and Ignore Inequality*, Metropolitan Book, New York.
- Missaoui H-S, Tarrus A. (2004), Mixités scolaires, mixités familiales, genre et générations, « L'autoformation communautaire des jeunes gitans et marocains », Chapitre IV, pp. 187-199 in D. Glasman, F. Oeuvrard « *La déscolarisation* », La Dispute.
- Observatoire des inégalités (2007), « Inégalités : l'essentiel », *Dossiers de l'Observatoire des inégalités*, n°1, Observatoire des inégalités, septembre, 38 p.



Payet J.P., Giuliani F., Laforgue D. (dir.) (2008), *La voix des acteurs faibles*, PUR.

Pierre P. (2007), « Quand les politiques de gestion de la diversité en entreprise questionnent le modèle français d'intégration », *EspaceTemps.Net*, Textuel, 12.12.2007, <http://espacestemp.net/document3862.html>

Préteceille E. (2006), La ségrégation contre la cohésion sociale : la métropole parisienne, *L'épreuve des inégalités*, Lagrange H. (dir.), Paris, PUF, 193-246.

*Sciences Humaines*, (2006), Dossier « luttés pour la reconnaissance », N°172, Juin.

Spire A., Merllié D. (1999), « La question des origines dans les statistiques en France. Enjeux et controverse, *Le Mouvement Social*, N° 188, Immigration et Logiques Nationales. Europe, XIXè-Xxè.

Taylor C. (1994), *Multiculturalisme, Différence et Démocratie*, Aubier, 1994.

Weil P. (2008), « *Liberté, Egalité, Discriminations : „L'identité nationale“ au regard de l'histoire*, Paris, Grasse.



Sylvie Tissot est Maître de conférences en sciences sociales à l'Université Marc Bloch de Strasbourg. Elle a soutenu sa thèse de doctorat en sociologie : « Réformer les quartiers. Enquête sociologique sur une catégorie de l'action publique », sous la direction de Christian Topalov, à l'EHESS en 2002.

Photo : Anouk Antony, d'Wort

### 3.2. Logement social : une discrimination en douce<sup>41</sup>

Sylvie Tissot

Les discriminations à l'œuvre dans l'accès au logement social sont loin de se réduire à des refus caractérisés et délibérés des candidats en fonction de l'origine ; elles résultent d'abord d'un système qui fonctionne sur la base d'une sélection et d'une répartition informelles et opaques des populations « désirables » et des populations « indésirables », le caractère « étranger » étant bien évidemment un des critères de désirabilité.

La discrimination dont sont victimes les étrangers pour accéder au logement social est un phénomène ancien et qui a d'ailleurs longtemps revêtu un caractère beaucoup plus systématique qu'aujourd'hui<sup>42</sup>. Jusqu'au milieu des années 1970, la majorité des étrangers étaient logés dans des foyers, des bidonvilles et autres habitats précaires. Et les grands ensembles, symboles de modernité et de promotion sociale dans les deux décennies de l'après-guerre, leur étaient, sauf de rares exceptions, pas accessibles<sup>43</sup>. Les étrangers n'ont accès à ce type d'habitat qu'à partir du milieu des années 1970, c'est-à-dire quand l'État s'engage dans une politique volontariste de résorption des bidonvilles et doit, par conséquent, prendre en charge le relogement de leurs habitants. C'est d'ailleurs à cette époque que les grands ensembles sont délaissés par les classes moyennes et commencent à se dégrader.

Selon l'enquête Logement réalisée par l'INSEE, la part des ménages immigrés logés en HLM n'a ainsi cessé d'augmenter, pour représenter 17,3 % des locataires en 2002 contre 13,2 % en 1992. Pour autant, ces ménages continuent à subir un traitement défavorable dans les chances d'entrée dans le logement et au regard du type de logements obtenus. Pour preuve, l'ancienneté de la demande est plus importante pour les ménages immigrés que pour les autres : 28 % des ménages immigrés ont déposé leur demande depuis au moins trois ans, soit près de deux fois plus que pour l'ensemble de la population en attente. Comme le montrent les données de

41 Article paru pour la première fois dans *Plein Droit* n° 68, avril 2006 « (Dé)loger les étrangers »

42 Notons d'emblée que les étrangers doivent, pour se voir attribuer un logement social, être en situation régulière. Les sans-papiers peuvent toutefois être amenés à entrer dans le logement social, en cas de relogement pour cause de saturnisme. Par ailleurs, mon propos ne se limitera pas à la seule population des non-nationaux dans la mesure où la discrimination touche les personnes étrangères, mais aussi supposées telles ou considérées comme telles. Je n'utiliserai le terme « immigré » que quand les enquêtes citées utilisent cette catégorie.

43 Ainsi, en 1968, 5 % des actifs étrangers sont logés en HLM, contre 15,5 % pour les Français. Ces pourcentages passent respectivement à 12,7 et 17,7 en 1975. Michel Pinçon, *Les immigrés et les HLM. Le rôle du secteur HLM dans le logement de la population immigrée en Ile-de-France*. 1975, Paris, Centre de sociologie urbaine, 1981.



l'INSEE, ce décalage ne s'explique pas par le nombre d'enfants des familles immigrées et par l'insuffisance de grands logements, puisque les ménages immigrés d'une à quatre personnes sont proportionnellement aussi nombreux à attendre depuis au moins trois ans<sup>44</sup>. En outre, les ménages immigrés sont concentrés dans le parc ancien : les trois quarts vivent dans des immeubles construits avant 1975.

Une des raisons avancées pour expliquer ces inégalités renvoie aux politiques du logement menées depuis la fin des années 1970. Depuis cette date, le retrait de l'État a freiné le rythme de construction de logements sociaux, alors que, parallèlement, la crise économique a accru le nombre de demandeurs, et que, par ailleurs, le boom immobilier a fait, depuis quelques années, exploser le prix des loyers dans les grandes agglomérations. Mais si cette situation économique contribue aussi à dégrader les conditions de logement des étrangers, elle n'explique pas pour autant le traitement différencié qu'ils subissent.

### **3.2.1. Un système d'attribution très complexe**

L'existence d'une différence de traitement s'explique d'abord par le fonctionnement du système d'attribution. Y interviennent de nombreux acteurs, dont le rôle et les critères d'intervention sont extrêmement peu régulés et rationalisés. Un certain nombre de textes (notamment le code de la construction et de l'habitation) encadrent l'attribution des logements sociaux, qui a connu une réforme importante en 2001. Depuis cette date, en effet, aucun dossier ne peut être examiné s'il n'a pas été enregistré préalablement, et un numéro unique d'enregistrement est attribué à chaque demandeur. Tout organisme HLM doit avoir une commission d'attribution, qui examine les candidatures. Celles-ci émanent des réservataires, c'est-à-dire des préfetures, des mairies et d'organismes privés qui, en raison de leur participation financière à la construction, peuvent soumettre leurs candidats sur une fraction des logements du parc social.

Ce système fonctionne en réalité de façon beaucoup plus complexe. Si l'enregistrement des demandes est théoriquement centralisé, le type d'interlocuteur que le demandeur de logement rencontre au départ n'est pas sans conséquence. Qu'il s'agisse d'un élu, d'un adjoint, d'une assistan-

---

44 Julien Boëldieu et Suzanne Thave, « Le logement des immigrés en 1996 », INSEE-Première, n° 730, août 2000.

te sociale, ou encore d'un employé municipal chargé de gérer les demandes de logement : tous ces individus interviennent chacun à leur manière, suivant des critères, des moyens, des intérêts qui peuvent varier considérablement. Et ce qui va varier en conséquence, c'est à la fois l'aide individuelle apportée au demandeur, mais aussi le soutien apporté par la suite à la demande, au niveau de la gestion des dossiers puis de la commission d'attribution. De fait, entre le dépôt de la demande et son traitement en commission d'attribution, de multiples étapes peuvent s'ajouter, et des acteurs variés s'immiscer. Très souvent, comme le note le rapport de la Mission interministérielle d'inspection du logement social (MILOS) dans son rapport 2004, les candidatures sont examinées et pré-sélectionnées par des commissions informelles, dont la composition (et les critères qu'elles utilisent dans leur travail de sélection) ne font l'objet d'aucune règle officielle.

Un tel système n'implique pas en soi l'arbitraire (ou le clientélisme), mais le rend de fait plus probable. Le secret dans lequel sont maintenues les procédures favorise en effet l'impunité dont bénéficient certaines pratiques illégales, qui peuvent être, intentionnellement ou par voie de conséquence, discriminatoires. L'existence de refus en raison de l'origine ou de la nationalité du candidat, ou l'usage de fichiers ethniques par les organismes HLM sont connus<sup>45</sup>. La Milos a mentionné, quant à elle, le cas de bailleurs qui réclament aux candidats, de façon illégale, un certain nombre de pièces comme des photos d'identité ou des documents relatifs à leur vie professionnelle. Elle note aussi l'existence de refus non motivés.

Cette absence de transparence a toutes les raisons de perdurer, étant donné les ressources que procure cette petite marge d'intervention, non seulement aux bailleurs désireux de gérer le « peulement » de leur parc à leur guise, mais aussi aux élus qui considèrent l'intervention personnelle en faveur d'un électeur à la recherche d'un logement comme une prérogative légitime. Toutefois, même quand elle ne conduit pas à loger les enfants de ministres ou de maires, la faiblesse des règles et des contrôles a des conséquences énormes dans la mesure où elle ouvre la voie à une appréciation subjective des candidatures.

---

45 *Les discriminations raciales et ethniques dans l'accès au logement social*, Note du Groupe d'études et de lutte contre les discriminations (GELD), n° 3, Paris, GIP GELD-114, 2001.

### 3.2.2. Une dangereuse absence de règles

Et c'est au niveau de cette appréciation que les préjugés en direction des étrangers ou des individus considérés comme tels sont susceptibles d'intervenir. Ainsi, un nom à consonance étrangère (ou plus exactement traduisant des origines maghrébines ou d'Afrique noire) jouera, de manière plus ou moins consciente et rationalisée, comme un indice d'une candidature « difficile » ou « à risque », car associée à une famille nombreuse, au bruit, aux problèmes financiers et/ou aux conflits de voisinage. Le traitement individuel des dossiers ne conduit pas forcément à la discrimination. Ce traitement individuel peut même être nécessaire et utile aux candidats, souvent peu informés de leurs droits.

Mais l'absence de règles n'en a pas moins un effet considérable car elle conduit à laisser fonctionner d'autres grilles d'analyse, notamment les grilles d'analyse racistes, extrêmement prégnantes dans la société française. C'est de cette manière-là, en effet, qu'il faut comprendre le lien entre racisme et discrimination. Les pratiques discriminatoires ne sont pas nécessairement des comportements motivés par des convictions racistes conscientes. Pour autant, la discrimination n'est pas non plus la simple conséquence d'un « système », c'est-à-dire de contraintes structurelles qui conduiraient des acteurs dénués de tout préjugé raciste à mettre en œuvre ou à relayer à leur insu des pratiques discriminatoires. En réalité, ces pratiques se développent quand, dans certains contextes, des catégorisations ethniques produites socialement sont intériorisées et mobilisées par des individus, avec intention ou non de discriminer, et qu'elles fonctionnent au détriment des étrangers ou présumés tels. L'émergence du principe de mixité sociale a, de ce point de vue, joué un rôle considérable.

La notion de mixité sociale connaît, depuis une vingtaine d'années, un engouement croissant et quasi-consensuel. La notion n'est pas nouvelle, mais le débat des années 1990 marque un tournant. C'est alors que la loi Besson pose la mixité sociale comme un objectif légitime des politiques du logement : les protocoles d'occupation du patrimoine social, institués par cette loi, visent notamment à assurer une meilleure répartition des populations au sein du parc social. Comme le rapport du Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations (GELD) l'a montré, ce mot d'ordre tend à fonctionner comme une légitimation de pratiques discriminatoires. L'idée qu'il faudrait répartir plus « équitablement » les populations défavorisées dans l'espace et éviter

ainsi la formation de « ghettos », renforce l'usage du critère du revenu dans la sélection des candidatures. Et alors que les deux seuls critères mentionnés par le code de la construction et de l'habitation sont la situation régulière pour les étrangers et le non dépassement d'un plafond de ressources, la volonté de faire venir des ménages plus aisés pour favoriser la « mixité sociale » conduit à sélectionner les candidats en fonction de « planchers » de revenus de plus en plus élevés. Mais surtout, de manière euphémisée, la mixité sociale (comme le mot « ghetto ») légitime la recherche d'une répartition en fonction de critères ethniques. Le regroupement spatial de populations étrangères ou supposées telles est alors posé comme un « problème » ou une source de problèmes à éviter. Des refus ont ainsi pu être adressés à des candidats étrangers, au nom de la « mixité sociale », au motif que « trop » d'étrangers habitaient déjà dans l'immeuble ou le quartier en question. On a pu également voir se développer des politiques de « quotas », souvent dans le secret et de manière informelle (les quotas de populations désirables et indésirables pouvant varier selon les fractions du parc social), qui peuvent se traduire par des recommandations en termes de pourcentages de populations étrangères ou supposées telles à ne pas accepter dans certains immeubles.

Le souci de répartition des populations ne participe pas nécessairement d'une volonté consciente de relégation ou de contrôle social, et l'alourdissement des budgets sociaux qu'entraîne la concentration de populations démunies dans une commune est une préoccupation légitime. On ne peut toutefois qu'insister sur les conséquences de l'institutionnalisation de la notion de mixité sociale dans la loi, et sa réappropriation par les différents acteurs du logement social : le consensus que recueille ce mot d'ordre entérine, au nom d'un certain « réalisme », l'idée que la répartition des populations dans l'espace est un objectif prioritaire et plus légitime que le principe d'égalité de traitement, pourtant inscrit dans la Constitution<sup>46</sup>.

Le ralliement des différents acteurs du système d'attribution à ce mot d'ordre s'explique par les relations, les enjeux et les contraintes dans lesquels ils sont engagés, et qui prennent leur source dans l'orientation nouvelle donnée à la politique du logement en France au début des années 1990. Depuis la fin des années 1960, le désengagement de l'État dans les politiques

---

46 Sur la remise en cause des droits fondamentaux au nom de la gestion publique des « réalités » économiques et sociales, voir l'édito du n° 64 de la revue *Plein droit*, avril 2005 : « Des droits fondamentaux bien encombrants ». Pour une critique de la notion de mixité sociale, Sylvie Tissot et Pierre Tevanian, « La "mixité" contre le choix », *Prochoix*, n° 25, été 2003.



du logement s'accompagne d'un recentrage sur le droit au logement des plus démunis visant à contrer les effets de la crise économique. Pour mettre en œuvre cette nouvelle mission « sociale », officialisée par la loi Besson de 1990, les préfetures s'efforcent de retrouver des moyens d'action : leurs prérogatives dans les attributions de logement social, et notamment la possibilité de proposer des candidatures sur leurs contingents, deviennent alors des enjeux décisifs.

Or, depuis plusieurs années, les organismes HLM ont progressivement « confisqué » ce contingent, de même que celui des communes, afin d'y loger les candidats de leur choix. Quant aux communes, la maîtrise des attributions devient pour elles un levier d'action décisif, dans un contexte financier difficile pour beaucoup d'entre elles<sup>47</sup>. Au sein de ce jeu de concurrences, dans lequel nul n'est en mesure d'imposer son autorité, un système de négociation et d'arrangements « au coup par coup » se met en place<sup>48</sup>. Ainsi, de nombreuses préfetures ont intégré, en amont, les critères de sélection des organismes HLM, et évitent d'envoyer « trop », ou « trop fréquemment », des candidatures étrangères ou originaires de certains pays. Ou encore certaines proposent aux organismes plusieurs candidats sur le logement qui leur est réservé : le bailleur peut choisir parmi ces candidatures, mais à condition d'accepter, de temps en temps, une candidature considérée comme « difficile ».

Chacun cherche alors à faire prévaloir ses intérêts : loger un certain nombre de ménages en grande difficulté pour les préfetures (soumises aux pressions des associations et cherchant, notamment en Seine-Saint-Denis, à éviter le développement des squats), limiter l'arrivée de populations considérées comme « à risques » pour les bailleurs (en quête de rentabilité) et pour les municipalités (attentives à privilégier les ménages susceptibles de voter pour elles). Et pour faire prévaloir ses intérêts, chacun va user de l'argument de la mixité sociale, notion dont le flou autorise toutes les définitions. On mesure ainsi le double effet de ce système fondé sur le marchandage et la négociation informelle. En premier lieu, il génère directement de la discrimination en direction des populations les moins « désirables », c'est-à-dire très souvent

---

47 Sur les impératifs de chacun des acteurs, et leurs appréciations des « populations à risques », voir Patrick Simon, « Le logement social en France et la gestion des "populations à risques" », *Hommes et migrations*, 1246, novembre-décembre 2003, p. 76-91.

48 Sur la genèse de ce système de marchandage dans une commune de la région parisienne, Sylvie Tissot, « Une discrimination "informelle" ? L'usage du concept de mixité sociale dans la gestion des attributions de logements HLM », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 159, septembre 2005, p. 55-69.

<http://www.gisti.org/doc/plein-droit/68/douce.html>

étrangères, supposées telles ou considérées comme telles. Il vient en outre redoubler la légitimité de l'impératif de mixité sociale, dont on a vu comment il fonctionne en concurrence directe avec le principe d'égalité des droits.

### **3.2.3. Des catégories selon l'origine**

La discrimination dans le logement social résulte assurément d'infractions caractérisées à la loi. Mais on ne peut comprendre le phénomène de la discrimination, et surtout en prendre la mesure, si l'on s'en tient là. Au-delà de cas avérés relevant d'une intention raciste claire, les discriminations trouvent leur origine dans un système et des pratiques informels, fonctionnant sur la base de représentations subjectives, et notamment de représentations racistes. Par conséquent, les appels à la répression des cas patents de discrimination seraient sans doute insuffisants sans une réflexion sur des réformes susceptibles de réaffirmer, face aux pratiques au cas par cas, et donc aux traitements inégaux, la prévalence des règles de droit. L'enjeu est important. D'abord parce que le logement social, qui accueille 17,2 % des ménages en France, constitue un levier décisif dans la mise en œuvre du droit au logement. Mais aussi parce que le secteur du logement social, étroitement lié à l'État, contribue aujourd'hui, en distinguant populations « désirables » et non « désirables » au regard de l'objectif de mixité sociale, à créer et à institutionnaliser des catégories selon l'origine. Bien loin de l'indifférence aux différences dont se prévaut le « modèle français d'intégration ».



De 1998 à 2006, Peter Saladin a assuré la fonction de président de H+ Les hôpitaux de Suisse. De 1990 à 2003, il était à la tête de la direction de l'Hôpital de l'Île à Berne, après avoir travaillé, entre 1986 et 1989, en tant que secrétaire général du Département fédéral de l'économie à Berne.

### 3.3. Diversité et égalité des chances - « Les fondements d'une action efficace dans le microcosme des institutions de santé ».

*Peter Saladin*

#### **3.3.1. Introduction et contexte général**

##### *3.3.1.1. Contexte général*

Depuis des siècles, la société suisse se caractérise par sa variété de langues et de cultures. En outre, environ un quart de la population est aujourd'hui issue de la migration, cela principalement en raison de l'immigration de travail. Des personnes d'origines, de religions et de langues différentes, avec des aptitudes, des modes de vie et des statuts sociaux également différents, ont entraîné un important changement culturel et social, des modifications du système de valeurs, comme on peut le constater dans la plupart des sociétés modernes.

Tous les domaines de la société ne tiennent pas assez compte de cette diversité : sur la base d'une réflexion critique, on s'aperçoit que le système de santé suisse n'est pas suffisamment préparé en ce qui concerne la prise en charge de la population migrante ; une partie de la population migrante est exposée à des risques accrus en matière de santé et défavorisée par rapport à d'autres groupes de population.

##### *3.3.1.2. Défis des institutions de santé*

Dans ce contexte, trois défis se font toujours plus pressants aujourd'hui :

- Les attentes des patientes et patients, ainsi que des pensionnaires<sup>49</sup> à l'égard des traitements stationnaires ou semi-stationnaires et de leur séjour dans les institutions de santé varient de plus en plus en fonction de leur origine, culture, langue, leurs valeurs, particularismes sociaux, leur individualité, mais aussi selon leur comportement face à la santé et à la maladie. Il ne s'agit pas seulement des migrants arrivés dans notre pays au cours des

<sup>49</sup> La notion de « patiente et patient » se réfère au « malade », à « une personne qui demande de l'aide », elle s'applique à l'environnement de l'hôpital ou de la clinique ; on désignera par « pensionnaire » les personnes vivant dans une institution de soins de longue durée.

dernières années ou décennies et qui vivent ici ; la migration à l'intérieur des frontières suisses, du nord vers le sud, de l'ouest vers l'est, de la campagne vers la ville, crée également des situations où l'altérité, la différence, peut interroger à tous les niveaux d'une institution de santé.

- L'expérience montre, comme les études scientifiques, que l'état de santé des migrants et des minorités est souvent moins bon que celui de la population autochtone. Les raisons en sont multiples : les ressources individuelles et la situation sociale de ces groupes sont différentes de celles du reste de la population, et ces personnes connaissent des difficultés d'accès aux institutions de santé. Conformément aux valeurs fondamentales de la Constitution fédérale suisse, énoncées à ses articles 2, 7 et 8, il convient de veiller à ce que l'égalité des chances soit aussi grande que possible, que la dignité humaine soit respectée et protégée, de même que l'égalité devant la loi.
- Une grande partie des personnels des hôpitaux, des cliniques et des institutions de soins de longue durée – médecins, personnel soignant, autres professions exercées dans un hôpital – sont d'origine étrangère. Sans eux, les institutions de santé suisses seraient incapables de remplir leur mission.

La migration est un facteur de diversité parmi d'autres. Elle est fondée sur des développements multiples et complexes liés à des facteurs sociaux, économiques et politiques, et se manifeste par des besoins, des demandes et des comportements humains différents.

Face à cette situation, la direction circonspecte et compétente d'une institution de santé devra se poser les questions suivantes, parmi d'autres, et y répondre sur le plan stratégique et opérationnel :

- Les organes dirigeants sont-ils conscients de l'ampleur et des répercussions de la diversité et de la migration dans leur institution ?
- Comment assurer la qualité des prestations médicales et des soins, ainsi que des services administratifs, face à la variété des besoins des patientes et patients, des pensionnaires, ainsi que des personnels ?
- Comment promouvoir les compétences professionnelles et sociales des personnels pour qu'elles soient utilisées le mieux possible dans cet environnement diversifié ?
- Comment tirer parti, pour l'entreprise dans sa globalité, des expériences et compétences



spécifiques des personnels en matière de diversité et de migration ?

- Le respect de l'autre et l'égalité des chances sont-ils des objectifs de l'institution ?
- Comment répondre aux attentes des patientes et patients et des pensionnaires concernant les soins qui leur sont prodigués, mais aussi à celles du personnel à propos de son travail, et comment mesurer le degré de satisfaction des uns et des autres ?

### 3.3.1.3. *Les institutions de santé : un microcosme diversifié*

Les hôpitaux, cliniques et institutions de soins de longue durée se considèrent souvent comme un monde à part, une ville dans la ville, avec une culture et des règles qui leur sont propres. Dès lors que la santé, voire la vie d'une personne est en jeu, ces institutions reflètent, tel un miroir, les réalités individuelles, sociales et sociétales. Elles traduisent de façon frappante la réalité, d'une société diversifiée et mobile.

En 2004, les résidents étrangers représentaient 21,8 %<sup>50</sup> de la population en Suisse, mais en réalité, le nombre des personnes issues de la migration dépasse cette proportion de manière significative. Elles vivent dans notre pays pour des raisons personnelles, professionnelles, économiques ou politiques, et y résident à titre permanent ou provisoire. Les personnes contribuent de façon substantielle à la prospérité de la Suisse, participent au financement du système de santé et y ont recours si nécessaire.

Compte tenu de facteurs économiques, sociétaux et politiques, les phénomènes de la mobilité et de la migration sont devenus une constante de notre évolution. Des millions de touristes, d'hommes d'affaires et de visiteurs de toute nature traversent notre pays ou y résident et, le cas échéant, dépendent de notre système de santé. Il en va de même pour les Suisses à l'étranger.

Par ailleurs, la « vie à l'intérieur » des institutions de santé s'apparente elle aussi à un microcosme. La population étrangère ainsi que les Suisses issus de la migration représentent une part significative des salariés, toutes catégories professionnelles confondues. Dans certaines

---

50 Office fédéral de la statistique OFS (2005) La population étrangère en Suisse. Neuchâtel

grandes institutions de santé, ils constituent même 80 % des effectifs. En 2001 (derniers chiffres disponibles), les salariés étrangers représentaient 28 % des effectifs dans le secteur stationnaire, contre 24,4 % pour l'ensemble de la population active.<sup>51</sup> Ces salariés sont originaires d'une multitude de pays différents. Au travers de la diversité de leurs cultures, langues, formations, valeurs et comportements, ils influencent le quotidien des hôpitaux. Souvent pourtant, leurs potentiels ne sont pas suffisamment mis à profit aux fins d'améliorations qualitatives. Les institutions de santé ont embauché ces personnes en guise de main d'œuvre ; mais sont-elles véritablement prises en compte dans toute leur humanité ? La culture d'entreprise de ces institutions permet-elle d'exploiter leur altérité comme un atout au service de l'évolution de l'entreprise ? Ces personnes ont-elles la possibilité de se défendre contre la discrimination ? Des passerelles sont-elles mises en place pour exiger et favoriser leur intégration ?

Il ressort de ce contexte que les institutions de santé ont besoin d'une politique d'entreprise active, prospective et transculturelle, respectueuse de tous les patientes et patients, de tous les pensionnaires, ainsi que de tous les collaboratrices et collaborateurs.

### **3.3.2. Migration et compétence transculturelle**

#### **3.3.2.1. Migration et santé :**

Le système de santé suisse est, dans une certaine mesure, insuffisamment préparé à l'accueil des populations migrantes. La recherche et la pratique le prouvent. Une partie de ces personnes sont soumises à des risques sanitaires importants ; en outre, les migrantes et les migrants sont désavantagés par rapport aux autres groupes de population. Il faut donc agir si l'on veut être à même de répondre à l'objectif de « santé pour tous ».

La stratégie « Migration et santé 2002 à 2006 » est le fruit d'une grande enquête menée auprès de nombreux expertes et experts dont les résultats ont fait l'objet d'une vaste consultation. En se fondant sur l'objectif de l'OMS visant la « santé pour tous au XXe siècle », l'Office fédéral de la santé publique OFSP, l'Office fédéral des migrations ODM et la Commission fédérale des

---

<sup>51</sup> Office fédéral de la statistique OFS (2003) Emplois dans le domaine de la santé. Résultats du recensement des entreprises de 2001, Statistiques de l'emploi. Neuchâtel



étrangers CFE ont élaboré cette stratégie qui a été adoptée en juillet 2002 par le Conseil fédéral qui, en mai 2005, a prolongé sa mise en œuvre d'un an jusqu'à fin 2007.

La stratégie vise à long terme l'instauration d'un système de santé capable de prendre en compte les besoins d'une société modifiée par les migrations, et les besoins spécifiques des différents groupes d'utilisateurs.

Pour faciliter l'accès au système de santé et offrir des prestations spécifiques, cette stratégie prévoit des mesures dans cinq domaines d'intervention (indiqués par ordre de priorité) :

1. Formation (initiale et continue)
2. Information, prévention et promotion de la santé
3. Soins de santé
4. Prestations thérapeutiques pour les requérants d'asile et réfugiés ayant subi des traumatismes
5. Recherche (bases, évaluation et monitoring)

### **PROJET MIGRANT – FRIENDLY HOSPITALS LE RÉSEAU D'HÔPITAUX POUR LA POPULATION MIGRANTE (MFH)**

Les objectifs du projet, qui court du 1<sup>er</sup> décembre 2003 au 30 novembre 2007, sont les suivants :

- Création d'un réseau d'institutions de santé qui se distinguent par une prise en charge professionnelle et de qualité de la population migrante.
- Communication de connaissances et de savoir-faire grâce à des échanges entre les médecins, les soignants et les professionnels de la gestion directement concernés. Elaboration, publication et diffusion de recommandations et standards de bonne pratique en matière de compétence transculturelle.
- Promotion et soutien de mesures concrètes dans les institutions de santé. Le projet dispose d'un pool de ressources à partir duquel il est possible d'octroyer un financement initial pour les projets innovants des institutions de santé.

### 3.3.2.2. *Migration et diversité* :

Toutefois, la structure plurielle de la population suisse ne tient pas uniquement à l'immigration. Notre pays connaît depuis longtemps une diversité linguistique et culturelle symbolisée notamment par la présence de divers groupes linguistiques. Néanmoins, la Suisse est soumise depuis quelques années à de profondes mutations culturelles et sociales, un phénomène que l'on observe dans la plupart des sociétés modernes. Il se caractérise principalement par une pluralisation des modes et styles de vie, des langues et des systèmes de valeurs. Selon les sociologues, ce phénomène est dû à de multiples raisons. Ainsi, la démocratisation des systèmes éducatifs, la mise en place de systèmes d'assurance sociale dans le cadre de l'Etat social ou le développement de l'économie de marché comptent indubitablement parmi les moteurs de cette diversification.

La diversité, induite en partie par la migration, a d'autres conséquences encore. Aujourd'hui en effet, l'origine ethnique conditionne toujours davantage l'accès aux ressources de la société telles que : éducation, contrats d'apprentissage, emplois, mais aussi prestations offertes par le système de santé. Et ce, avec des répercussions négatives pour la population migrante, car certains des groupes qui la composent sont surreprésentés dans les catégories sociales les plus défavorisées. Par ailleurs, ces personnes font l'objet de discrimination, notamment à l'embauche (à qualification comparable avec des candidates et candidats suisses).<sup>52</sup>

De même, cette situation a pour conséquence qu'une partie de la population migrante est pénalisée en matière de santé et a du mal à accéder à des soins adaptés. Ainsi, la migration peut entraver l'égalité des chances même dans une société démocratique. Outre les facteurs bien connus d'inégalité au sein d'une société, par exemple la catégorie sociale ou le sexe, ce phénomène est aujourd'hui favorisé par la nationalité et l'origine ethnique.

Qu'implique concrètement une telle diversité pour les institutions du système de santé ? Les patientes et patients ainsi que les pensionnaires reflètent cette diversité. Au niveau de leur quotidien professionnel dans des services médicaux et les polycliniques ainsi que dans le cadre

---

52 Fibbon R, Kaya B et Piguet E (2003) Le passeport ou le diplôme ? SFM. Neuchâtel



des soins semi-stationnaires, le corps médical et le personnel soignant sont de plus en plus en contact avec des migrantes et des migrants, dont les pratiques sociales, systèmes de valeurs ou manières d'agir leur sont étrangers, voire les perturbent. Lorsque se posent en plus des problèmes de communication d'ordre linguistique ou culturel, il peut arriver que des informations liées aux conditions de vie et à l'expérience médicale des migrantes et migrants ne soient pas prises en compte, quand bien même elles sont indispensables pour permettre un traitement adapté. Les institutions de santé sont appelées à adapter leurs services afin de répondre à cette diversité et d'assurer l'égalité des chances et la participation de tous les patients et patientes, ainsi que de toute la population, telle que l'exige l'Organisation mondiale de la santé OMS.

Pour atteindre cet objectif, deux démarches doivent être menées en parallèle :

- La première consiste à suivre une politique qui tienne globalement compte des différences. En l'occurrence, la migration doit être considérée comme un fait, l'une des causes, mais aussi la conséquence d'une société pluraliste. La santé et la migration s'inscrivent en outre dans un processus global de « Diversity Mainstreaming » (intégration des spécificités liées à la diversité), qui s'applique à divers domaines de la société. Il s'agit là d'une démarche dans le cadre de laquelle la diversité individuelle et celle propre aux divers groupes sont intégrées dans une vision plus large, prenant notamment en compte le sexe, la catégorie sociale, l'éducation, l'appartenance culturelle et l'expérience de la migration. Ici, la migration n'est qu'un élément parmi d'autres à prendre en compte dans ce type de management. L'objectif est d'assurer l'égalité des chances dans la diversité.
- La deuxième démarche consiste à recourir à des prestations de services spécifiquement destinées aux personnes migrantes. Très souvent, ces mesures sont indispensables, notamment pour permettre la communication. Les prestations spécifiquement destinées aux migrantes et migrants visent à assurer l'égalité des chances des migrantes et migrants.

Pour aborder la diversité de la façon la plus globale possible, les institutions de santé sont appelées à examiner dans quels cas elles peuvent appliquer des mesures qui s'inscrivent dans une politique générale d'ouverture et dans quels cas une démarche spécifiquement liée à la migration s'impose.

### **3.3.3. Quels défis la diversité et la migration posent-elles à une institution de santé, en tant qu'entreprise ?**

#### *3.3.3.1. La gestion de la diversité*

La direction d'une institution de santé est une tâche complexe. En effet, les exigences diverses et variées des patientes et des patients, des pensionnaires, des différentes catégories de personnel, des autorités de régulation fédérales et cantonales ainsi que des bailleurs de fonds (les assurés et les pouvoirs publics) sont parfois difficiles à concilier, voire contradictoires. La pression financière d'une part et les exigences toujours plus élevées en matière de qualité et d'efficacité d'autre part créent des situations difficiles. A cela s'ajoute la marge de manœuvre limitée de certaines institutions, parce qu'elles sont tributaires de mécanismes politiques qui les dépassent.

Dans ce contexte, la diversité et la migration constituent un défi supplémentaire, présentant à la fois des chances et des risques. La direction des institutions de santé et leur personnel sont-ils conscients de ces enjeux ? Que faut-il faire pour ancrer la compétence transculturelle à tous les secteurs de l'entreprise ? Existe-t-il un budget spécifique à cet effet, compte tenu des ressources limitées dont disposent ces établissements ? Les patientes, patients et pensionnaires « différents » y sont-ils véritablement les bienvenus ?

La gestion de la diversité a trait à la capacité d'une institution à tenir compte, dans l'exercice de ses activités, de l'altérité des personnes dont elle a la charge, et ce dans l'intérêt des individus comme de l'institution. Une culture d'entreprise axée sur l'apprentissage mutuel et l'ouverture est décisive à cet égard. Les forces et les faiblesses de chacun sont mises à profit pour faire évoluer l'entreprise dans un sens positif. La non-discrimination est le principe à respecter en priorité.<sup>53</sup>

Toute personne qui pénètre dans une institution de santé est considérée comme un cas unique. A juste titre, car chaque individu présente des conditions et des besoins qui lui sont propres. Et il en va de même pour les collaboratrices et collaborateurs.

---

<sup>53</sup> La Déclaration d'Amsterdam pour des hôpitaux adaptés aux besoins des migrants dans une Europe de la diversité ethnique et culturelle (2004).



Il appartient à la direction de l'institution d'organiser l'entreprise de façon à ce que les différences individuelles soient reconnues et respectées, et à en tirer le maximum de bénéfices, tant pour les intéressés que pour l'établissement. La différence ne doit pas être considérée comme dérangeante, comme un inconvénient, mais comme un facteur de succès pour une bonne prise en charge et un traitement efficace. Et ce même si la différence s'oppose a priori à la routine ou si elle implique, au départ, une plus grande complexité. La prise en compte de l'altérité est une condition essentielle à l'efficacité des procédures. En l'occurrence, l'objectif est de trouver un juste équilibre entre les exigences contradictoires de la diversité et de la standardisation des procédures internes, de façon à obtenir le meilleur effet.

Cela dit, l'entreprise doit également définir dans quels cas il n'est pas possible de répondre aux intérêts particuliers et, le cas échéant, si des solutions alternatives existent. Ainsi, la mise en œuvre d'une politique globale en matière de diversité est la clé de voûte d'une politique d'entreprise efficace et compétitive, répondant aux besoins des usagers.

Pour mener à bien cette mission, il est nécessaire d'avoir une bonne connaissance et expérience des procédures organisationnelles, mais aussi de recourir à des instruments stratégiques et opérationnels adaptés.<sup>54</sup> Les outils professionnels et techniques de gestion d'entreprise ne sont pas toujours suffisants, notamment dans les institutions qui interviennent dans des situations délicates de la vie (naissance, maladie, mort). Dans ce cas, il faut que la politique d'entreprise repose clairement sur une base éthique fiable. Le principe selon lequel l'être humain est au cœur des préoccupations de l'entreprise, un concept que l'on retrouve dans les chartes de toutes les institutions, doit être respecté à la lettre dans le cadre de la conception et de la mise en œuvre d'une politique d'entreprise soucieuse de la diversité et de la migration. Deux principes méritent une attention particulière dans ce contexte : la dignité humaine et l'égalité des chances.

Ce principe juridique reconnu et inaliénable exige de la part des institutions de santé une attention et une circonspection particulières, car les personnes qu'elles accueillent sont très vulnérables et souvent complètement dépendantes de l'équipe soignante. Il convient de respecter la di-

---

54 Grossmann R (2005) Umsetzung einer MFH-Strategie. Überlegungen zu Kooperation und Steuerung in der Organisation: Erkenntnisse der Organisationsentwicklung für den Umgang mit Migrantinnen und Migranten und kulturellen Unterschieden in der Organisation Spital. Exposé, Berne 22 août 2005 [www.hplus.ch](http://www.hplus.ch) > accès direct > MFH

gnité humaine des patients, indépendamment de facteurs tels que l'origine ethnique, la langue, le sexe, la religion, la situation sociale et économique ou l'état de santé actuel des patients.

Diverses situations (impliquant des risques et des chances mineurs et majeurs) motivent une personne à se faire soigner : une naissance, un accident grave, une maladie curable ou incurable, le vieillissement. En général, les circonstances précédant l'admission se soustraient à l'influence de l'institution. Le principe de l'égalité des chances exige d'une institution qu'elle crée les conditions permettant à chaque personne de bénéficier d'un accueil, d'un traitement et d'un suivi médical adaptés à sa situation, indépendamment de son origine, de sa langue, de son sexe, de sa religion ainsi que de sa situation sociale et économique.

Ces deux principes constituent la référence pour toute activité professionnelle au sein d'une institution de santé. Leur mise en œuvre dans le quotidien de l'institution suppose une organisation cohérente des structures et procédures médicales et paramédicales, administratives et techniques. Il ne s'agit donc pas d'imposer à l'institution une étiquette éthique quelque peu naïve. Une telle démarche ne sera pas non plus secondaire, voire accessoire, mais s'inscrira pleinement dans la politique de l'entreprise dont elle deviendra l'un des éléments centraux.

Une telle perspective suppose d'engager une réflexion autocritique sur sa propre manière d'agir. Ce n'est qu'en « s'interrogeant sur ses valeurs et conceptions individuelles que l'on peut prendre conscience de ses préjugés ou partis pris ethnocentriques et, partant, aborder des personnes et des situations différentes avec un minimum de préventions. Ainsi, ce n'est qu'en étant conscient du caractère relatif de ses propres valeurs et comportements, de même que du nombre infini des possibilités en termes de pratiques sociales et d'opinions individuelles, que l'on peut acquérir des compétences transculturelles. C'est en effet la seule manière de replacer à la fois les comportements étrangers, mais aussi ses propres comportements, dans un contexte socioculturel ».

### 3.3.3.2. *La qualité est-elle en contradiction avec l'efficacité, l'adéquation et l'efficience ?*

Les principes juridiques posés par la Loi fédérale sur l'assurance-maladie (LAMal) (art. 32 et art. 58)<sup>55</sup>, la Loi fédérale sur l'assurance-accident (LAA) (art. 48 et art. 54)<sup>56</sup>, la Loi fédérale sur l'assurance militaire (LAM) (art. 25)<sup>57</sup> ainsi que la Loi fédérale sur l'assurance-invalidité (LAI) (art. 26bis)<sup>58</sup> sont considérés comme connus. Ces thèmes sont largement traités dans la littérature spécialisée.

Permettez-moi de préciser brièvement deux points, sans préjuger des recommandations ci-après ni répéter des généralités communément admises sur les critères d'efficacité, d'adéquation et l'efficience tels qu'ils ressortent de la littérature idoine :

- La migration et la diversité exigent-elles des mesures particulières dans le cadre de la politique qualité et de la mise en œuvre de critères d'efficacité, de fonctionnalité et de rentabilité ?
- Le cas échéant, quels aspects particuliers faut-il prendre en compte ?

Les normes de qualité d'une institution dans le domaine médical, des soins, des infrastructures et de l'administration se fondent sur des normes nationales et internationales, les dispositions légales, des directives internes et des objectifs. En règle générale, ces objectifs visent à standardiser les procédures et impliquent un risque de généralisation, même dans les cas où une approche individuelle serait plus adaptée. Pour répondre aux besoins liés à la diversité et à la migration, il est nécessaire d'investir consciemment et sur le long terme dans des prestations personnalisées et, partant, dans des qualités individuelles. Il s'agit ici d'identifier les besoins individuels et de les prendre en compte dans le développement de l'organisation et du système d'assurance de la qualité. L'expérience prouve que cette prise en compte n'est pas automatique. En effet, la qualité ne peut être obtenue au moyen d'une harmonisation irréfléchie, mais par la prise en compte de la diversité.

---

55 RS 832.10 (RO 1995 1328) Loi fédérale du 18 mars 1994 sur l'assurance-maladie (LAMal)

56 RS 832.20 (RO 1982 1676) Loi fédérale du 20 mars 1981 sur l'assurance-accidents (LLA)

57 RS 833.1 (RO 1993 3043) Loi fédérale du 19 juin 1992 sur l'assurance militaire (LAM)

58 RS 831.20 (RO 1959 857) Loi fédérale du 19 juin 1959 sur l'assurance-invalidité (LAI)

Des réflexions similaires sont également de mise pour les critères d'efficacité, de fonctionnalité et de rentabilité. De prime abord, on pourrait croire que la diversité et la migration compliquent la gestion de l'entreprise et pèsent sur sa rentabilité. En fait, c'est l'inverse qui se produit, car dès lors que certaines situations ne sont pas prises en compte, il en résulte généralement un surcroît de travail, des perturbations, des dysfonctionnements, une prise en charge insuffisante ou excessive. Il en va de même au niveau de l'efficacité et de la fonctionnalité. Lorsqu'on veut tout mettre dans le même panier, on risque de ne pas répondre aux besoins liés à la diversité.

Cela m'amène à ma deuxième question : quels aspects particuliers faut-il prendre en compte ? Les principaux objectifs d'une institution de santé respectueuse de la diversité et adaptée aux besoins des migrants sont énoncés ci-dessus. Les transposer au quotidien suppose une action volontariste de l'entreprise, qui soit adaptée aux divers domaines de compétence, formes d'organisation et procédures d'une institution de santé.

Le texte a été largement extrait du Manuel « Diversité et égalité des chances – Les fondements d'une action efficace dans le microcosme des institutions de santé » publié par l'Office fédéral de la santé publique OFSP en collaboration avec H+ Les Hôpitaux de Suisse.

Pour plus d'informations et accéder au manuel : [http://www.hplus.ch/fileadmin/user\\_upload/Branchenloesungen/Migrant\\_Friendly\\_Hospitals/branchenloesungen\\_mfh\\_manuel\\_diversite\\_et\\_egalite\\_des\\_chances.pdf](http://www.hplus.ch/fileadmin/user_upload/Branchenloesungen/Migrant_Friendly_Hospitals/branchenloesungen_mfh_manuel_diversite_et_egalite_des_chances.pdf)





#### **4. Lutter contre la discrimination multiple : la gestion de la diversité, une solution envisageable ?**

On a vu au travers des points précédents que la discrimination multiple est une entrave à l'égalité des chances et peut aboutir à des situations critiques voire intenable pour les personnes victimes de cette forme d'injustice. Si les outils juridiques sont maintenant à disposition de toute personne discriminée, il reste néanmoins souvent difficile de faire valoir ses droits dans la vie quotidienne. Dans le domaine du travail, le concept en vogue est celui du management de la diversité. De nombreuses entreprises mettent en place une politique de gestion de la diversité pour promouvoir leur image de marque mais surtout pour s'assurer d'une meilleure gestion de leurs ressources humaines et in fine améliorer leur efficacité et leur productivité. Des chartes de la diversité existent et connaissent un succès grandissant auprès des entreprises. Mais la question est de savoir si cette politique managériale est vraiment efficace et si elle permet effectivement de reconnaître l'autre dans sa différence et dans le même temps de lutter efficacement contre les discriminations. L'autre question qui s'impose est celle de savoir si ce concept de gestion de la diversité s'applique dans d'autres champs de la vie quotidienne. Peut-on utiliser cette notion dans les structures éducatives, dans la politique de logement ou encore dans les institutions médicales ? Est-ce que la diversité doit devenir un credo général pour éliminer toute forme de discrimination ? Est-ce une réelle opportunité ou une idée totalement utopique ? Toutes ces questions font l'objet de ce point de l'ouvrage en essayant de définir et d'analyser ce concept de diversité, puis de voir comment il est utilisé comme outil de management dans les entreprises et enfin voir si cet instrument de gestion de la diversité peut s'appliquer à d'autres sphères du quotidien.

## 4.1. La diversité et le management de la diversité

### 4.1.1. Le concept de diversité

D'un point de vue général, la diversité est définie comme « *caractère, état de ce qui est diverse se référant à la multiplicité, pluralité, variété, hétérogénéité, richesse, contraire de concordance, ressemblance, monotonie, uniformité* ». <sup>59</sup> Le mot diversité est défini avec une sémantique valorisante et positive. Ce sont en priorité les sociétés et entreprises qui s'emparent le plus du concept de diversité, d'une part parce que, les responsables des ressources humaines ont vu l'avantage que constitue une main-d'œuvre diversifiée pour l'amélioration de l'efficacité de leur entreprise mais d'autre part, pour répondre aux besoins d'une clientèle de plus en plus diversifiée, et de ce fait dont les besoins sont de plus en plus difficiles à satisfaire. Pour les sociétés et entreprises, il est devenu important d'intégrer une politique de diversité sur le lieu de travail. Ceci apparaît clairement si on se réfère à l'étude réalisée par la Commission Européenne en 2003 « *The Costs and Benefits of Diversity* » dans laquelle les entreprises gérant la diversité attribuent elles-mêmes les avantages les plus avérés de la diversité, à savoir :

1. le renforcement des valeurs culturelles à l'intérieur de l'organisation ;
2. l'augmentation de la réputation de l'entreprise ;
3. l'aide à attirer et à retenir des personnes talentueuses ;
4. l'amélioration de la motivation et de l'efficacité du personnel existant ;
5. l'amélioration de l'innovation et de la créativité parmi les employés.

### 4.1.2. Le management de la diversité

Au-delà du concept de diversité sur le lieu de travail, il faut aller plus loin et réussir à gérer les diversités au sein de l'entreprise et en tirer des avantages maxima. C'est dans ce contexte qu'est apparu le management de la diversité. Ce dernier peut se définir comme : « *le management des personnes dans la valorisation de leurs différences respectives et celle de la mise en commun de ces différences (ces différences relevant de critères précis : genre, orientation*

---

<sup>59</sup> Le Petit Robert de la langue française, édition 2004.

*sexuelle, origine ethnique, conviction religieuse, handicap...)* ». <sup>60</sup> Pour introduire une politique de la diversité dans l'entreprise, il ne suffit pas de le décider, mais il faut mettre en place un environnement enclin à pouvoir supporter des changements d'ordre organisationnel, structurel et culturel. Pour ce faire il faudra passer par quatre étapes :

- la première sera de déterminer les raisons objectives à la mise en place d'une telle politique au sein d'une organisation ;
- ensuite, faire un diagnostic de ses forces et faiblesses face à la diversité et établir une stratégie en fonction de celui-ci ;
- puis l'entreprise devra répondre aux problèmes qui se posent et opérer un management du changement ;
- et quatrièmement, l'entreprise devra opérer les changements adéquats y compris un changement culturel indispensable pour mettre en œuvre une stratégie de diversité.

Voici une autre définition du management de la diversité, qui complète et précise celle donnée plus haut, et qui définit ce concept de « *développement actif et conscient d'un futur orienté, avec une valeur stratégique, un procédé communicatif et managérial d'acceptation et d'utilisation de certaines différences et similarités comme potentiel dans une organisation, un procédé qui crée de la valeur ajoutée à la société* ». <sup>61</sup> On le comprend bien au travers de ces deux définitions, qu'outre le fait de reconnaître les différences, il s'agit avant tout pour une entreprise de se lancer dans un défi de grande envergure et de revoir ses différents outils de management. Plus précisément, les entreprises qui s'engagent en faveur de la diversité se doivent d'établir une stratégie de gestion de leur personnel à long terme et sur leur capacité de communication.

Pour résumer, les grands défis de la politique de diversité sont la valorisation de la différence et l'acceptation de l'autre sans opposer une norme figée aux potentiels de chacun. La gestion de la diversité doit pour les entreprises qui l'entreprennent être menée de façon intégrée par tous les services et départements, la diversité doit laisser des traces à tous les niveaux hiérarchiques. De ce fait, la politique de la diversité doit être flexible et adaptable à tous les niveaux de l'organisation. En somme, il s'agit d'une politique faite sur mesure, donc par rapport aux qualités

---

<sup>60</sup> Isabelle BARTH, Le management de la diversité : axe stratégique urgent et important ou nouveau pari de Pascal pour les organisations contemporaines ? Juin 2007. p3.

<sup>61</sup> Marion KEIL & ali., Manuel de formation au Management de la diversité. Septembre 2007. p6.



différentes de chacun mais avec un objectif commun, celui de la pérennisation de l'entreprise au travers notamment d'une meilleure productivité.

Si en effet, le grand défi de la gestion de la diversité est de reconnaître l'autre dans sa différence, il est aussi indispensable d'éviter de tomber dans le piège de la reconnaissance à outrance des différences. En effet, trop valoriser certaines différences et proposer trop d'actions positives en rapport à celles-ci peut engendrer une stigmatisation et renforcer le sentiment de différence à l'extrême et même aboutir à une polarisation des caractéristiques (hommes – femmes ; travail à temps plein – travail à temps partiel...) et qui finirait par créer une sorte de norme fictive à laquelle il faudrait se confronter et se positionner.

Pour terminer ce point, on relève dans la littérature, trois grandes raisons de mener une politique de diversité pour les entreprises, à savoir :

- *« raisons éthiques : les organisations se doivent d'être attentives au traitement inégalitaire dont sont victimes certains groupes et s'efforcer d'instaurer une situation sociale plus juste. Ceci s'exprime à travers le rôle social que les organisations et les entreprises veulent assumer. Ces entrepreneurs entendent apporter à la société une contribution qui va au-delà de bénéfiques purement économiques et commerciaux ;*
- *raisons juridiques : deux directives ont été adoptées au niveau européen au sujet de la diversité. La directive du 29 juin 2000 définit la discrimination directe et indirecte. Celle du 27 novembre 2000 traite plus particulièrement du lieu de travail et de la discrimination sur la base des convictions religieuses ou sociales, d'un handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle (...);*
- *raisons économiques : la présence de perspectives diverses peut faire naître des idées et des solutions neuves en réponse à des problèmes complexes (...)*<sup>62</sup>.

---

62 <http://fr.prevent.be/net/net01.nsf/p/C061C43701ECDB20C1257307003B83F7>

#### **4.1.3. Les résultats du management de la diversité : est-ce une politique efficace ?**

Si depuis quelques années, les entreprises sont de plus en plus nombreuses à adhérer au management de la diversité, il n'en est rien quant au suivi de la démarche. On ne trouve pas facilement des évaluations quant aux résultats de cette méthode de gestion du personnel. A-t-elle été efficace ? Y a-t-il eu une véritable hétérogénéisation du personnel ? La discrimination a-t-elle reculé au sein des entreprises ? Pour tenter de voir plus clair dans toutes ces questions, nous proposons deux encarts analytiques présentant dans le premier les résultats d'une étude sur le sentiment de discrimination au sein des entreprises françaises (toute taille et tout secteur confondu) et dans le deuxième le résultat d'un audit diversité réalisé en France.

#### **MONSTER DÉVOILE LES RÉSULTATS DE LA PREMIÈRE ÉTUDE JAMAIS RÉALISÉE SUR LA « PERCEPTION PAR LES SALARIÉS DE LA DIVERSITÉ DANS LES ENTREPRISES FRANÇAISES »<sup>63</sup>**

Levallois-Perret, le 24 octobre 2006 – Monster France, leader du recrutement en ligne, annonce les résultats de la première étude, sur la perception par les salariés de la diversité dans les entreprises françaises, - coréalisée par le cabinet d'étude indépendant INit Satisfaction et Men Way, spécialiste du conseil en recrutement et ressources humaines -. Cette étude unique, menée auprès d'un échantillon représentatif de la population salariée française, analyse tous les facteurs de discrimination dans leur globalité (l'âge, le handicap, l'origine sociogéographique, le sexe, la sexualité), dans tous les types d'entreprises (TPE, PME et grandes entreprises) et ce dans tous les secteurs d'activité. Premier constat : plus de la moitié des salariés pensent que leur entreprise pratique une discrimination (pour 39 % des répondants une discrimination choisie, 12 % une forte discrimination et 49 % aucune discrimination).

---

63 extrait de [http://diversite.monster.fr/11148\\_fr\\_p1.asp](http://diversite.monster.fr/11148_fr_p1.asp)

### **Autres résultats globaux :**

#### ***Etre senior ou de couleur, deux « handicaps » pour intégrer le marché de l'emploi***

Les caractéristiques visibles sont jugées les plus discriminantes. Figurent dans l'ordre des freins à l'embauche : le handicap physique, suivi de très près par le fait d'être un senior et la couleur de la peau, puis l'origine ethnique. Les caractéristiques moins directement visibles comme l'orientation sexuelle ou la religion sont jugées moins discriminantes.

#### ***Le plafond de verre de la diversité se durcit plus on monte dans la hiérarchie.***

En effet, 40 % des salariés pensent que les personnes issues de la diversité sont sur-représentées dans les postes peu qualifiés au sein de leur entreprise, alors qu'ils sont 61 % à les estimer sous-représentées dans les postes à responsabilité.

#### ***L'ouverture à la diversité, un état d'esprit partagé par tous, les blocages aussi...***

62 % des répondants pensent que leur entreprise est ouverte à la diversité sociale (contre 38 % estimant qu'elle n'est pas ouverte). Par ailleurs, 96 % répondent que travailler avec des personnes différentes représente un enrichissement et que les personnes pouvant connaître une discrimination sont aussi compétentes que les autres. 74 % estiment que les salariés de leur entreprise doivent être le reflet de la société. Pourtant, la population salariée sondée reconnaît dans le même temps que les blocages à la diversité ne proviennent pas seulement de la hiérarchie, mais que tous y participent. En effet, à la question « quels sont les niveaux hiérarchiques les moins ouverts à la diversité sociale dans votre entreprise », les résultats sont les suivants : la Direction Générale à 58 %, les collaborateurs eux-mêmes à 54 %, les cadres supérieurs à 53 %, les cadres moyens à 52 %.

### **Résultats spécifiques selon l'âge, l'entreprise et le secteur d'activité :**

#### ***Une réelle différence de perception de la diversité sociale selon l'âge***

Les jeunes de 18-24 ans sont beaucoup plus positifs que leurs aînés : ils estiment que leur entreprise ne pratique aucune discrimination à 58 % contre 41 % pour les 35-49 ans. Les salariés les plus âgés sont les plus sensibles à la mise en place d'une politique de promotion de la diversité sociale. Ils représentent en effet 84 % pour les 35-49 ans et 86 % pour les plus de 50 ans, à penser qu'il est juste de mettre en place des dispositifs destinés à favoriser la diversité sociale.

#### ***TPE<sup>64</sup> – grandes entreprises : une perception de la diversité en décalage avec la réalité***

67 % des salariés des TPE estiment que leur entreprise ne pratique aucune discrimination contre 45 % pour les grandes entreprises. Pourtant, la réalité semble un peu plus contrastée : les salariés des TPE sont moins nombreux à avoir des collègues issus de la diversité sociale que ceux des grandes entreprises (respectivement 61 % contre 76 %). Par ailleurs, seulement 32 % des TPE sont engagées dans une démarche de diversité sociale contre 41 % pour les grandes entreprises.

#### ***Une ouverture à la diversité très nuancée en fonction des secteurs d'activité***

Les entreprises perçues par leurs salariés comme peu ouvertes à la diversité appartiennent aux secteurs suivants : les services publics à 59 %, l'industrie à 58 %, la banque et l'assurance à 49 %. En revanche, les professions du marketing et de la publicité, du tourisme, de la restauration et des transports ainsi que celles des services aux entreprises sont perçues comme les plus ouvertes à la diversité, respectivement à 70 %, 67 % et 67 %.

---

64 TPE = Très petites entreprises



Selon ces données, on constate que les salariés français ont bien conscience de l'importance de la diversité au sein des entreprises mais force est de constater que de nombreux blocages et défis restent encore à lever. Il est essentiel de mener un management de la diversité et de faire évoluer les pratiques au sein de l'entreprise. Il est important pour les salariés et patrons des entreprises de comprendre de quoi on parle quand on aborde les sujets de discrimination et de diversité et aussi de savoir comment se fabrique le sentiment de discrimination. C'est pour ces raisons qu'il est utile de pouvoir consulter des études quantitatives et qualitatives sur ces sujets, afin de connaître au mieux tous les aspects de la discrimination.

**VINCI PRESENTE LES RESULTATS DE SON AUDIT DIVERSITE,  
UNE DEMARCHE INEDITE EN FRANCE – 28 mars 2008.<sup>65</sup>**

Quatre volets ont été audités en terme de diversité : le genre, le handicap, l'origine et l'âge.

**Égalité hommes/femmes : une tendance positive, mais sur des bases à consolider**

La volonté de féminiser l'encadrement y compris dans les métiers opérationnels est partagée par les entreprises et les directions des pôles. L'audit révèle que cette volonté de féminisation reste insuffisamment déclinée en actions concrètes. Une majorité des entreprises auditées est réticente ou hésite à féminiser les métiers d'exploitation, invoquant la pénibilité du travail et des horaires. Seules quelques filiales ont entrepris une démarche active de recrutement des femmes sur leurs chantiers.

Lainé-Delau, filiale de VINCI Construction France, est clairement engagée en faveur de la féminisation de son effectif et de l'accès des femmes aux postes à responsabilité. Dans les métiers d'exploitation, où les hommes dominent très largement, 15 % du personnel d'encadrement des chantiers est féminin. Ce résultat

<sup>65</sup> extrait de [http://www.vigeo.com/csr-rating-agency/images/PDF/Communiquepresse/Francais/vinci\\_audit\\_diversite\\_vigeo.pdf](http://www.vigeo.com/csr-rating-agency/images/PDF/Communiquepresse/Francais/vinci_audit_diversite_vigeo.pdf)

exemplaire n'est pas le fruit du hasard. L'entreprise a signé avec les organisations syndicales un accord de mixité – et a obtenu le label « égalité » correspondant. Le thème de l'égalité professionnelle est régulièrement abordé en équipe de direction et avec les représentants du personnel.

### **Personnes handicapées : des orientations et des initiatives volontaristes, mais à renforcer**

La conscience et la prise en compte du handicap dans la gestion prévisionnelle des emplois sont constatées avec des degrés d'avancement divers au niveau des pôles de métier. Cette prise de conscience fait suite à des travaux concertés avec des professionnels en la matière. Au niveau des entreprises auditées, le déploiement de cette orientation est pour le moment juste amorcé, malgré l'engagement exemplaire de quelques chefs d'entreprise.

En France et dans les autres pays européens, l'emploi des personnes handicapées reste globalement faible. CIEC Réseaux, filiale de VINCI Énergies est récompensée pour son engagement et ses actions visant à faire bouger les représentations sur le handicap, en obtenant un 4. Cette note correspond à des démarches actives, avec des objectifs de recrutements, des partenariats avec des organismes tels que l'Agefiph<sup>66</sup>, et un taux d'emploi de personnes handicapées élevé. CIEC Réseaux est parvenue à transformer en un atout ce qui est perçu comme une contrainte par d'autres entreprises.

### **Personnes issues de l'immigration : un « ascenseur social » en marche, mais une politique de promotion à structurer**

Les sociétés du Groupe affichent une volonté de promotion des personnes issues de l'immigration. De vrais efforts ont été engagés en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de suivi individuel et de formation.

---

66 Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées



Cependant, les auditeurs n'ont pas constaté de processus solides pour mieux prévenir le risque de discrimination, élargir les viviers de recrutement, investir dans la formation générale (en particulier, l'apprentissage du français) et aider les entreprises à gérer les différences culturelles. Les salariés et les représentants du personnel audités confirment quasi unanimement la prise en compte des seules compétences dans la gestion des ressources humaines, et la réalité de « l'ascenseur social ».

Depuis 2007, VINCI est partenaire du Club du XXI<sup>e</sup> siècle pour l'organisation des « Entretiens de l'excellence ». Cette manifestation a pour but d'informer les collégiens et les lycéens des zones défavorisées sur l'existence et le fonctionnement des filières d'excellence (classes préparatoires, grandes écoles...). VINCI contribue ainsi, par le biais de témoignages de salariés issus de l'immigration, à faire découvrir les métiers de la construction et des concessions, ainsi que les débouchés du diplôme d'ingénieur.

### **Seniors : une absence de discrimination, mais une politique à engager.**

Dans la plupart des entreprises auditées, la mobilisation sur les questions de pénibilité est forte et favorable au maintien des seniors dans leur emploi. Les auditeurs n'ont pas constaté de discriminations à l'égard de cette catégorie, tant pour les recrutements que pour les promotions. En outre, l'opinion de la plupart des salariés et représentants du personnel interviewés est positive quant à leur place dans les entreprises. Des progrès peuvent cependant être accomplis pour mieux prendre en compte les attentes spécifiques des seniors et approfondir le dialogue avec les représentants du personnel.

L'exemple à suivre en raison de son excellent résultat (4) est Ringway, l'une des filiales d'Eurovia située au Royaume-Uni. Cette entreprise a mis en place des processus de prévention de la discrimination et une politique dédiée à la gestion des âges, avec un taux d'emploi significatif au-delà de 60 ans.

Ici, on voit des résultats concrets sur ce que peut amener une politique de la diversité menée au sein d'une entreprise. Par ailleurs, maintenant qu'on a vu le besoin manifeste de diversité et un résultat d'une telle politique, il est légitime de recadrer plus globalement le concept de diversité. Celle-ci doit être présente dans l'entreprise car la diversité est présente dans la société dans laquelle les hommes et les femmes évoluent. C'est une réalité et l'entreprise ne peut faire l'impasse sur cette notion. C'est comme si l'entreprise devait refléter la société en tant que telle. Selon Michel Fourmy<sup>67</sup>, l'entreprise cristallise les liens sociaux, c'est un lieu d'insertion sociale au même titre que l'école et dans ces deux endroits générant des liens sociaux, il est important que la diversité de la société s'y retrouve. La discrimination et essentiellement la gestion de la diversité sont des points cruciaux sur le plan social en général. De façon générale, Michel Fourmy souligne le fait que les entreprises sont les relais des mondes politiques et sociétaux, notamment en terme d'intégration des minorités.

## 4.2. La gestion de la diversité comme instrument transposable de lutte contre les discriminations

Ceci nous permet de penser que les outils appliqués pour lutter contre les discriminations dans l'entreprise pourraient aussi bien être adaptés à d'autres lieux de socialisation comme les établissements scolaires (déjà mentionnés par ailleurs par Fourmy), les parcs de logement ou encore les établissements sanitaires. Il nous semble important d'aborder la diversité et les discriminations dans ces trois contextes qui peuvent être source de discrimination, comme nous avons pu le constater dans les chapitres précédents.

### 4.2.1. La gestion de la diversité dans le système éducatif

Commençons par analyser si parler de diversité comme solution possible pour contrer les discriminations à l'école serait imaginable. Tout d'abord, il est important de signaler que c'est à l'école que les enfants vont connaître leurs premières situations de partialité ; le monde scolaire est véritablement le terrain des futures discriminations. Comme le relate Sophie Devineau<sup>68</sup> et selon l'enquête « Histoires de vie », c'est surtout à l'école que les individus vont connaître le

---

67 Michel Fourmy est directeur du pôle ressources humaines à la Cegos (Groupe international de formation, conseil, recrutement) et expert en matière de gestion de la diversité en entreprise.

68 Voir page 52



sentiment de discrimination. De plus, l'enseignement, l'éducation et donc l'école se situent en amont du monde du travail. La question est ouverte pourquoi dès lors ne pas privilégier ce lieu de socialisation pour régler les questions de préjugés qui sont le fondement même de toutes les discriminations. Pourquoi faut-il mettre des outils de management de la diversité en place dans le monde du travail, qui se trouve bien en aval de l'éducation, quand les travailleurs ont déjà assimilé tout un tas de préjugés ? Pourquoi ne pas agir avant et travailler sur la diversité avec les enfants ? Nous pensons d'ailleurs que ceci ne doit pas se limiter aux structures scolaires mais également aux structures d'accueil de la petite enfance : il est indispensable de faire comprendre aux enfants l'importance de la reconnaissance de l'autre dans ses différences. Actuellement l'homogénéité des classes pose problème, car dans la réalité, le monde social n'est pas fait d'individus semblables, les enfants et jeunes doivent apprendre à évoluer dans un monde fait d'une somme d'individus différents les uns des autres, et à reconnaître cette richesse. Par ailleurs, un autre problème de taille est à prendre en compte si on veut appliquer les principes de la diversité dans le milieu scolaire et socio-éducatif, c'est celui de l'enseignant en lui-même. Ce dernier a un background professionnel évident, et selon l'étude réalisée par Sophie Devineau, le métier d'enseignant est fortement marqué par certaines valeurs et modes de vie dominants, ce qui peut rendre difficile une gestion de la diversité (de l'aveu même du corps professoral). Il va sans dire que les professeurs et bien malgré eux peuvent de par leur « humanisme enseignant » poser des actes discriminants (essentiellement involontaires d'ailleurs). Ces discriminations opérées par le corps professoral, y compris les directeurs d'école, sont repérables notamment lors des orientations des élèves, souvent motivés par des critères peu rationnels et parfois basés sur des préjugés depuis longtemps assimilés et difficile à briser. On ne peut donc garantir une lutte contre les discriminations dans l'éducation qu'en formant et motivant les enseignants. Il nous semble en tous les cas logique de commencer notre éducation aux différences dès le plus jeune âge afin de casser les idées préconçues qui dominent encore nos modes de pensées et ce bien malgré nous. Si l'application du principe de la diversité au sein des entreprises peut être motivé par le but du profit direct, dans l'éducation, le principe de la diversité doit être appliqué dans un but plus altruiste, celui de l'amélioration à long terme de la société en général pour un monde plus juste et égalitaire.

#### **4.2.2. La gestion de la diversité dans l'accès au logement**

Dans le contexte du logement, comme nous l'avons vu dans les chapitres précédents, les discriminations existent et peuvent prendre diverses formes plus ou moins insidieuses. Elles sont basées essentiellement sur les préjugés, ceux-là mêmes qui posent déjà problèmes dans les sphères étudiées auparavant (travail et éducation). Les refus d'accès à un logement peuvent être tout à fait arbitraires et basés sur des critères tels qu'une photo d'identité, des documents relevant de la vie professionnelle, un nom de famille à consonance étrangère... L'accès au logement a aussi la particularité qu'il peut dépendre d'un secteur privé (agences immobilières et propriétaires privés) et d'un secteur public (logement social). Les systèmes d'attribution des logements sont régis par des objectifs différents et traités par des personnes différentes également. Pourtant les discriminations se retrouvent aussi bien dans le logement de type privé que dans le logement social. Les préjugés sont ancrés chez tous les intervenants immobiliers. Comment favoriser la diversité dans le logement ? Est-ce d'ailleurs juste de vouloir la diversité ? Si lutter contre les discriminations dans le logement reste une priorité absolue, est-ce que la diversité ou la mixité sociale sont les instruments adaptés pour y arriver ? Comme nous l'a montré Sylvie Tissot dans son intervention lors de la conférence sur les discriminations, il est parfois contreproductif de vouloir la mixité sociale à tout prix. Parfois la diversité peut être utilisée comme motif pour légitimer un refus d'attribution d'un logement, et ce dans le contexte particulier du logement social. Dans ce cadre précis, vouloir appliquer la diversité à tout prix serait comme si « l'idée que la répartition des populations dans l'espace est un objectif prioritaire et plus légitime que le principe de l'égalité de traitement inscrit dans la Constitution (française) ». <sup>69</sup> On le voit, le problème n'est pas si simple, si la diversité était plutôt une bonne voie à suivre dans le cadre du travail et de l'éducation, il n'en est pas de même pour le logement. Ici, l'essentiel est que les personnes accèdent à un habitat de qualité car le logement conditionne l'intégration dans la vie sociale, l'éducation des enfants et l'emploi. C'est la recherche d'égalité de traitement qui passe au-dessus du principe de diversité, même si celui-ci reste important, il n'est pas la priorité dans la problématique de l'accès au logement. Ce point de vue ne peut pas constituer non plus une argumentation pour la création de ghettos socio-culturels mais il est essentiel de bien faire la part des choses entre le droit au logement et la mixité sociale. Pour

---

69 Sylvie Tissot p.79



lutter contre les discriminations dans le logement, il est important de mobiliser le personnel des agences immobilières (qu'elles soient publiques ou privées) et les propriétaires privés. A titre d'exemple de bonne pratique, signalons que la Fédération Nationale de l'Immobilier<sup>70</sup> (FNAIM) a rédigé en 2005 un code d'éthique et de déontologie<sup>71</sup>. On retrouve dans ce code notamment le rappel des grands principes éthiques et plus particulièrement celui du respect de la non-discrimination. Chaque adhérent fera l'objet d'une période probatoire sur ses compétences et qualité morale, se verra imposer un minimum de formation professionnelle obligatoire et se verra obligé de mener une politique totalement transparente envers ses clients.

Il semble donc que pour lutter contre les discriminations dans le logement, plutôt que de mettre l'accent sur la diversité, il est préférable de trouver d'autres voies menant à l'égalité des chances et à la justice sociale, quitte à suivre une politique contraignante et passable de répressions en cas de non respect du principe de non-discrimination.

#### ***4.2.3. La gestion de la diversité dans le système de soins***

Qu'en est-il des discriminations dans l'accès aux soins ? On l'a vu précédemment, les discriminations aux soins sont bien présentes aussi et sont dirigées vers des personnes aux caractéristiques diverses : des étrangers, des personnes âgées, des homosexuels, des porteurs du virus VIH ... Selon toute vraisemblance, les discriminations subies, voire ces refus de soins sont tous basés sur des motifs allant à l'encontre de toutes les lois régissant le principe d'égalité, et donc punissables. Pourtant si l'on en croit les écrits et les faits, peu d'affaires sont portées devant un tribunal. Par ailleurs, outre toutes les bases juridiques existantes, le problème qui se pose est bien l'application quotidienne de toutes ces règles, quelques interventions ponctuelles ne suffisent pas. Il est donc essentiel de s'atteler à la lutte contre toutes ces discriminations dans les soins de santé par une voie mobilisatrice et générale. Dans le cadre plus précis des institutions hospitalières et les prestations de soins, les chercheurs comme Peter Saladin préconisent sans conteste la gestion de la diversité. Selon ce chercheur, la santé est une base essentielle pour l'intégration, notamment pour celle des migrants et il est important de pouvoir les accueillir et les soigner sans aucune inégalité de traitement basée sur des préjugés tenaces et arbitraires.

70 <http://www.fnaim.fr/index.html>

71 <http://62.23.140.8/infos/actu/affiche-code-deontologie.pdf>

Il va de soi que la migration n'est qu'un aspect de la diversité et que pour lutter efficacement contre les différentes formes de discrimination, il est nécessaire d'appliquer de manière globale le management de la diversité aux institutions de soins. La gestion de la diversité doit être un outil identifié comme profitable pour les établissements de santé et doit concerner l'ensemble de l'institut, il doit s'agir d'une approche intégrée, d'une stratégie globale. Pour traiter correctement un patient, il est indispensable qu'il soit suivi de manière individuelle et non standardisée, comme le sont souvent les procédures qualité ; il faut trouver un équilibre entre les deux, ce qui peut s'avérer difficile pour les institutions mais indispensable pour gérer la diversité des patients et créer de bonnes conditions de traitement. Pratiquement, pour mettre en place une politique de la diversité, il faut lancer des projets pilotes dans quelques institutions et selon les modalités spécifiques à chacune d'entre-elles. Il faut créer des conditions de mobilisation du personnel soignant, les professionnels de la santé doivent soutenir la mise en place d'une politique de la diversité. Par ailleurs, comme le souligne Peter Saladin, pour mettre en place une telle action, il faut être prêt à une remise en question autocritique car des réorientations sont souvent nécessaires ; la conviction du bien fondé de la démarche diversité par les responsables des hôpitaux et de son personnel doit être totale. Le leitmotiv du management de la diversité appliqué aux structures de soins de santé doit être que la diversité est une chance et non un problème et bien faire comprendre qu'il ne s'agit ni d'un meilleur traitement en faveur d'une ou plusieurs catégories de personnes, ni d'un acte préférentiel, ni d'un assistanat mal compris. Il s'agit de mettre en place des actions pour apprendre à reconnaître la diversité des patients et leurs besoins dans le cadre des soins à leur apporter.

### 4.3. Stéréotypes et préjugés

Nous voyons clairement que dans certains cas, la gestion de la diversité peut vraiment s'avérer efficace dans la lutte contre les discriminations, en tous les cas sans conteste dans l'éducation et les institutions de soins de santé. Le cas du logement doit être traité plus prudemment car la diversité dans ce cas précis peut, à l'extrême, être détournée et parfois servir d'alibi pour discriminer ! Par contre, un élément qu'on retrouve à la base de toutes les discriminations et dans les trois domaines qui nous intéressent spécifiquement, à savoir l'éducation, le logement et la santé, c'est la question des préjugés. Pour clôturer ce point, nous présentons l'encart « Le rôle des préjugés dans les discriminations. Entretien avec Patrick Scharnitzky, docteur en psychologie sociale »<sup>72</sup> tiré de l'ouvrage « Tous égaux ! Sauf ... » de Eric Keslassy et Martine Véron.

#### **LE RÔLE DES PRÉJUGÉS DANS LES DISCRIMINATIONS**

Entretien avec Patrick Scharnitzky, docteur en psychologie sociale

« Les préjugés sont pour la plupart le produit d'un héritage culturel ».

*D'où viennent les préjugés ? Est-il possible d'isoler la part du préjugé dans les explications de la pratique discriminatoire ?*

Comme son nom l'indique, le préjugé est un « jugement avant » associé à un stéréotype. Un stéréotype c'est la liste des informations que nous associons à un groupe social. Ces informations peuvent prendre la forme de caractéristiques physiques (« les Suédois sont blonds »), de traits de personnalité (« les femmes sont sensibles ») ou encore de pratiques sociales (« les Anglais mangent mal »). Ces informations ne sont pas nécessairement positives ou négatives. Mais dès qu'elles le deviennent, on parle de préjugé.

Il est impossible d'isoler la part des préjugés dans les pratiques discriminatoires car les deux éléments sont totalement confondus. Il ne peut pas y avoir de discrimination sans préjugé et de préjugé sans stéréotype. Les trois éléments sont sur la

<sup>72</sup> Keslassy Eric & Véron Martine, Tous égaux ! Sauf... Les discriminations : un état des lieux , Editions Le Cavalier Bleu, Paris 2006, pp 46-50.

même chaîne logique qui va de la perception au jugement social. Ne pas louer un appartement à un couple homosexuel (acte discriminatoire) repose sur le préjugé que les homosexuels sont des voisins nuisible (préjugé), idée qui repose sur le stéréotype selon lequel un homosexuel est forcément une personne exubérante, extravertie et festive.

*Comment expliquez-vous la persistance de certains préjugés, au premier rang desquels les préjugés coloniaux qui sont souvent avancés pour expliquer l'ampleur des discriminations ethniques ?*

Les préjugés sont pour la plupart le produit d'un héritage culturel. Ils sont transmis de façon directe (famille, école, environnement professionnel...) et de façon indirecte à travers des médias tels que le cinéma ou la publicité. Ils concernent tout type de groupe social mais sont particulièrement forts en ce qui concerne les groupes intimement associés à notre identité. Le genre (être un homme ou une femme), et l'appartenance ethnique (la nationalité, la religion ou encore le lieu d'habitation) sont les deux dimensions les plus importantes pour l'identité et sont donc celles qui génèrent le plus de préjugés. En conséquence, ils sont aussi les plus ancrés culturellement et les plus résistants à toute forme d'évolution. Être un homme OU une femme, c'est comme être Blanc OU Noir. Cela répond d'un clivage de la réalité sociale par rapport auquel chaque être humain « doit » se positionner.

L'histoire du XXe siècle, dont nous sommes les héritiers idéologiques, comporte des épisodes coloniaux qui ont renforcé ce clivage, accentué encore par les revendications pour les droits civiques des Noirs aux Etats-Unis. Tous ces épisodes contribuent indirectement aux préjugés présents dans l'inconscient collectif de toute culture et rendent très difficile toute forme de révision des préjugés.



*Nous pensons généralement que les stéréotypes doivent être combattus. Néanmoins vous décrivez que les stéréotypes sont « utiles mais nuisibles » Pourquoi ?*

Les stéréotypes sont nuisibles socialement car ils sont à la base de toute forme de discrimination mais ils sont utiles d'un point de vue psychologique pour au moins trois raisons. D'une part, les stéréotypes naissent d'un mécanisme naturel et automatique de catégorisation. Nous catégorisons le monde social malgré nous car cette opération mentale nous permet de simplifier la réalité et de nous la représenter mentalement de façon rapide et économique, c'est-à-dire sans effort. Sur base de son stéréotype existant envers les enseignants, tout étudiant sait par exemple qu'il doit les vouvoyer, et de ce point de vue, le stéréotype est donc un outil formidablement efficace du traitement de l'information et du positionnement par rapport à autrui. D'autre part, les stéréotypes rationalisent la réalité sociale afin de la rendre stable et équilibrée. Penser par exemple que les Asiatiques sont des gens disciplinés, c'est détenir une information a priori sur des gens qui nous sont totalement inconnus. Les stéréotypes rendent le monde social prévisible donc rassurant.

Enfin, les stéréotypes participent à la construction de notre identité. Associer les membres d'un groupe à des croyances physiques ou personnologiques permet de se construire une image en opposition et d'exister en tant que groupe. Dire « nous les femmes sommes... » est un positionnement qui se construit sur le stéréotype existant chez les femmes envers les hommes.

*Vous expliquez que certains acteurs peuvent se conformer aux stéréotypes qui circulent sur eux. Dès lors, n'est-il pas difficile de combattre ces stéréotypes dont vous expliquez qu'ils génèrent des discriminations ?*

Dans certains cas, c'est plus que difficile. Le principe de la stigmatisation pousse des individus à se comporter conformément aux croyances existantes envers leur propre groupe d'appartenance et ce, de façon totalement inconsciente. Cela aboutit à une circularité dans la mécanique des préjugés et de la discrimination.

Et plus le stéréotype est fortement ancré culturellement, plus la propension à s'y conformer le sera.

L'exemple le plus fort renvoie au fait que les garçons sont prétendument doués pour les sciences et les filles pour les lettres. Ce stéréotype ne renvoie à aucune réalité neurologique ou physiologique, il n'est que le produit de croyances sociales qui se perpétuent culturellement de génération en génération. Comment sortir alors de cette impasse, dans la mesure où les enseignants croient à cette différence, enseignent de façon asymétrique conformément à celle-ci et observent, en conséquence, une réelle différence dans les faits ! Effectivement, il y a 90 % de garçons en sciences dites dures ! Plus les stéréotypes sont intenses, plus le risque de stigmatisation est important et plus cela a de chances de renforcer encore l'état des stéréotypes, etc., etc.

*Vous avez une approche nuancée des effets de la discrimination positive. Pourtant, n'est-ce pas une bonne méthode pour lutter contre les préjugés ? Par exemple, l'expérience de Sciences Po a pu montrer que les enfants issus de milieux défavorisés – les « jeunes de banlieues » – sont « intellectuellement égaux » aux enfants issus de milieux favorisés. La discrimination positive n'est-elle pas un « mal nécessaire » aujourd'hui ?*

Dans cet ouvrage, j'ai voulu faire état des différentes opinions concernant la discrimination positive. Et comme souvent, il y a le clan des « pour » et celui des « contre ». Sans chercher à prendre position, j'ai essayé de lister les effets psychologiques potentiels de cette mesure en m'appuyant sur l'unique recherche effectuée à ma connaissance à ce jour sur ce thème. Cette recherche met à jour un effet « pervers » de la discrimination positive. Elle semble montrer un risque de stigmatisation de la personne qui bénéficierait d'une telle mesure. Comment la voir autrement que comme une personne qui a été favorisée sur la base de son genre ou de sa nationalité et donc, comment éviter que cette perception ne donne lieu à toutes sortes de discriminations en aval ?



On peut aussi formuler une autre hypothèse sur la façon dont la discrimination pourrait être vécue par les « lésés ». Ceux-ci pourraient « légitimement » subir une frustration telle qu'elle risque de renforcer l'état de leurs stéréotypes envers les groupes minoritaires. Pour ces deux raisons au moins, il semble que la discrimination positive est pensée comme une solution politique, sociale et économique mais rarement sur le plan de la psychologie des acteurs qui en seraient les bénéficiaires et les lésés.

A l'initiative de Sciences-Po, je préfère largement celle de l'ESSEC qui a fait le choix de lutter en amont contre les différences scolaires en institutionnalisant un tutorat visant à rétablir l'égalité des chances pour les lycéens issus de milieux défavorisés. C'est en faisant en sorte que les enfants puissent être formés de la même façon, quelle que soit leur couleur de peau, l'origine sociale de leurs parents et leur lieu d'habitation, qu'il sera possible, selon moi, de lutter durablement et « naturellement » contre les discriminations. En revanche, laisser les inégalités exister pour finir par prendre des mesures de « réparation » et de compensation envers les exclus revient à remplacer une injustice par une autre. Cela conduit inévitablement à un modèle social pathogène, sources de frustrations, de conflits intergroupes et donc de discrimination.

Néanmoins, parler de discrimination positive comme un « mal nécessaire » me semble correct car la solution de l'égalité des chances dans l'accès aux savoirs est un projet à long terme qui ne résout pas le problème vécu au quotidien par des milliers de gens auxquels on refuse des formations et l'accès à un emploi stable. On touche là aux contradictions entre des dispositions sociales et politiques et des enjeux psychologiques. Il faut selon moi penser un modèle qui permette de mettre en synergie ces deux dimensions de l'être social.

Patrick Scharnitzky est l'auteur d'un ouvrage intitulé *Les pièges de la discrimination* (2006)



## Conclusions

Nous avons vu que la discrimination peut prendre diverses formes et se fonder sur une multitude de motifs tous aussi arbitraires les uns que les autres. Pour tenter de mettre fin à ces inégalités, des législations nationales et européennes se mettent en place. On trouve dans différents pays, comme en Angleterre et en France des organismes indépendants et puissants de défense des citoyens contre toute pratique discriminatoire qui peuvent représenter les plaignants devant les tribunaux. Au Luxembourg, le Centre pour l'égalité de traitement a été créé par la loi du 28 novembre 2006 et a pour objet de promouvoir, d'analyser et de surveiller l'égalité de traitement entre toutes personnes sans discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge. Ce Centre ne peut représenter des personnes discriminées en justice. Actuellement, seules des associations sans but lucratif d'importance nationale dont l'activité statutaire consiste à combattre la discrimination et agréées par le Ministre de la Justice peuvent représenter des plaignants devant les tribunaux. Cela dit, les différentes législations évoluent et donnent des droits aux personnes. Pourtant, il faut noter le premier réflexe des acteurs sociopolitiques consiste trop souvent encore à nier le fait qu'il puisse y avoir des discriminations dans leur institution, voire dans leur secteur d'activité. Ce sentiment est encore renforcé si les condamnations prononcées par les tribunaux sont rares, les personnes ont alors l'impression que les discriminations n'existent pas.

On l'a vu tout au long du manuscrit, mettre en place une législation répressive est une démarche nécessaire pour lutter contre les discriminations mais cela ne suffit pas. Il faut aller plus loin et sensibiliser les personnes à la diversité et plus exactement à accepter les différences. La gestion de la diversité peut être une solution adéquate dans un certain nombre de domaines

comme la santé ou l'éducation mais il faut veiller à ce que cette politique ne soit pas à double tranchant et produise un autre type d'exclusion, ceci notamment dans le cadre de l'accès au logement. Enfin, il nous semble important de mettre en évidence le fait que ce sont les préjugés et stéréotypes qu'il faut combattre pour lutter contre les discriminations. Pour se faire on notera l'étude de la Halde sur les préjugés et stéréotypes présents dans les manuels scolaires. 29 manuels ont été analysés, 8 éditeurs ont été auditionnés. 80 collèges, 190 enseignants ont été interrogés, et des entretiens ont été réalisés avec 34 élèves et 18 enseignants. L'étude révèle « *la présence de stéréotypes dans les manuels scolaires quelles que soient les disciplines enseignées y compris l'éducation civique* ». Ainsi, résume le communiqué de la Halde, « *l'image des hommes et des femmes continue de subir un traitement différencié moins valorisant pour les femmes. Les personnes d'origine étrangère représentées sont montrées le plus souvent dans des situations dévalorisantes et/ou de pauvreté. Le handicap est rarement évoqué. Les seniors sont souvent associés à des représentations liées à la maladie et à la dégénérescence du corps. Ces représentations ne sont pas compensées par d'autres images positives sur leur rôle citoyen et leur apport dans la famille. L'impasse est faite sur le sujet de l'orientation sexuelle* »<sup>73</sup>. Un autre instrument qui a fait ses preuves en France est le test des discriminations plus connu sous le nom testing. Le testing cherche à évaluer le caractère discriminatoire ou non d'un processus. Il « *permet de déceler des discriminations et l'existence de comportements discriminatoires souvent dissimulés derrière de mauvais prétextes (le logement est déjà loué, l'emploi a déjà été attribué, l'entrée de l'établissement est limitée aux membres, etc.). Ce mode de preuve consiste à comparer le traitement réservé à des personnes de référence avec celui réservé à des personnes susceptibles d'être discriminées en raison de leur origine réelle ou supposée, de leur âge, de leur sexe, de leur handicap ou de tout autre critère illicite. Les tests de discrimination apparaissent donc comme un instrument utile pour mettre en évidence les inégalités et dévoiler la nature discriminatoire de certains comportements* »<sup>74</sup>.

Pourquoi ne pas mener de telles analyses au Luxembourg ? Pour aller toujours dans ce sens de casser les préjugés et d'accepter les différences, Caritas Luxembourg, en partenariat notam-

73 <http://www.infos-discriminations.fr/2008/11/la-halde-publie-une-etude-sur-les-discriminations-et-les-stereotypes-dans-les-manuels-scolaires/>

le rapport : [http://www.halde.fr/IMG/pdf/Etude\\_integrale\\_manuels\\_scolaires-2.pdf](http://www.halde.fr/IMG/pdf/Etude_integrale_manuels_scolaires-2.pdf)

le dossier de presse : [http://www.halde.fr/IMG/pdf/DP\\_manuels\\_scolaires\\_VF-2.pdf](http://www.halde.fr/IMG/pdf/DP_manuels_scolaires_VF-2.pdf)

74 [http://www.halde.fr/Tests-de-discrimination.html?page=article\\_domaine&id\\_mot=2](http://www.halde.fr/Tests-de-discrimination.html?page=article_domaine&id_mot=2)

ment avec le Centre pour l'égalité de traitement et co-financé par le Ministère de la Famille et de l'Intégration, va développer une malette « diversité » destinée aux enfants et jeunes de 0 à 16 ans. Cette trousse pédagogique sera conçue pour promouvoir la diversité. Cet outil comportant des jeux, posters, livres, films... , sera adapté aux différents âges et permettra de renforcer des valeurs positives qui découlent des principes fondamentaux de l'égalité, notamment la reconnaissance et le respect de l'autre. A côté de cette mallette pédagogique, des formations seront proposées au personnel socio-éducatif quant à l'application du principe de la diversité dans une pratique éducative quotidienne. Beaucoup d'autres projets peuvent être encore initiés dans le domaine de la diversité et de l'acceptation des autres avec leur différence, il est juste nécessaire qu'il y ait une impulsion politique allant dans ce sens et marquant la volonté d'avancer dans ce domaine.

Pour terminer cette publication, il nous a semblé essentiel d'ouvrir le débat sur le concept d'égalité des chances. Est-ce que ce concept peut-il réellement amener à des solutions pour combattre les discriminations ?

La notion d'égalité des chances, emprunte a priori de bonnes intentions, peut aussi s'avérer être de nature à accentuer l'inégalité. Pour mieux comprendre cette ambivalence, voici le texte écrit par François Dubet dans le quotidien Libération du 12 janvier 2006.

### **REDOUTABLE ÉGALITÉ DES CHANCES**

par François Dubet (\*), Libération, 12 janvier 2006

Ce n'est pas parce que l'égalité des chances est si essentielle que nous devons ignorer les difficultés et les limites de ce principe cardinal de justice. La première d'entre elles est de savoir si nous sommes véritablement capables de construire une égalité des chances «pure», neutralisant les effets de la naissance et des inégalités sociales sur l'accomplissement du mérite des individus. Sans doute faut-il viser cet objectif, mais tout devrait nous conduire à être prudent en la matière car, après tout, l'ensemble des recherches sociologiques conduites en France et ailleurs montre que ni l'école ni le marché du travail ne parviennent à effacer les effets des inégalités sociales.



Après les émeutes de novembre dernier, un nouvel horizon de justice paraît s'imposer à tous : l'égalité des chances. Comment ne pas y être favorable tant il est évident que, dans les sociétés démocratiques affirmant l'égalité fondamentale des individus, l'égalité des chances est la seule manière de produire des inégalités justes, c'est-à-dire des inégalités tenant au mérite de chacun, à son travail, à sa vertu et à sa liberté puisque chacun doit être libre de mettre son propre mérite à l'épreuve. L'égalité des chances et la méritocratie qui lui ressemble comme une soeur sont les seules figures de la justice acceptables dans une société où nous sommes égaux tout en occupant des positions sociales inégales. L'affaire est donc entendue : il faut d'autant plus lutter pour l'égalité des chances que notre société reste scandaleusement « aristocratique », dominée par la reproduction des rentes, des héritages et des privilèges, par la reproduction de la pauvreté et de l'exclusion et par toutes les ségrégations qui interdisent aux femmes, aux minorités, aux enfants de migrants, aux handicapés, d'entrer dans une compétition équitable.

Mais ce n'est pas parce que l'égalité des chances est si essentielle que nous devons ignorer les difficultés et les limites de ce principe cardinal de justice. La première d'entre elles est de savoir si nous sommes véritablement capables de construire une égalité des chances « pure », neutralisant les effets de la naissance et des inégalités sociales sur l'accomplissement du mérite des individus. Sans doute faut-il viser cet objectif, mais tout devrait nous conduire à être prudent en la matière car, après tout, l'ensemble des recherches sociologiques conduites en France et ailleurs montre que ni l'école ni le marché du travail ne parviennent à effacer les effets des inégalités sociales. Il serait sage de ne pas être totalement naïf si l'on ne veut pas préparer des lendemains amers et l'expérience de la massification scolaire devrait nous instruire.

Pour aussi peu contestable qu'elle soit, l'égalité des chances ne vise pas à produire une société égalitaire, mais une société dans laquelle chacun peut concourir à l'égalité dans la compétition visant à occuper des positions inégales. En cela, ce fut longtemps un thème de droite opposé aux idéaux d'une gauche cherchant d'abord à réduire les inégalités entre les positions sociales. Imaginons que l'accès différentiel

aux diplômes, aux emplois, aux revenus, à l'influence, au prestige... procède d'une pure égalité des chances, d'un strict mérite, d'une stricte performance individuelle : est-ce que la répartition de ces divers biens serait juste pour autant ? Serait-il juste que les vainqueurs de l'égalité des chances possèdent toutes les ressources et que les autres n'en aient aucune sous le seul prétexte qu'ils auraient moins de mérite ? Une société construite sur une égalité des chances parfaitement juste pourrait, en même temps, être parfaitement inégalitaire. Autrement dit, le principe de l'égalité des chances n'est acceptable que si l'on prend soin de le situer dans un espace des inégalités sociales elles-mêmes acceptables. Sans cela, l'égalité des chances peut n'être qu'une idéologie de vainqueurs justifiant leur succès au nom de leur mérite. L'orgueil des élites issues des compétitions économiques et scolaires montre aisément que l'égalité des chances peut être, à la fois, une forme de justice et une manière de légitimer de plus grandes inégalités puisque celles-ci sont produites par un principe indiscutable. Dès lors, l'égalité se retourne contre elle-même.

Dans ce cas : malheur aux vaincus ! Leur sort peut être d'autant plus cruel que la réalisation de l'égalité des chances les rend responsables de leur propre défaite. Si chacun a eu la même chance que les autres de réussir et de se saisir des opportunités offertes à tous, ceux qui échouent dans la mise en oeuvre de leur mérite ne peuvent s'en prendre qu'à eux-mêmes. Ils ne peuvent pas se consoler ou se révolter en invoquant le destin, les dieux ou le capitalisme. Ils ne sont pas condamnés aux emplois les plus précaires et les plus mal payés à cause de la fatalité de leur naissance et de l'injustice de la société, mais à cause de leur absence de mérite. Ce scénario n'est pas une fiction quand nous voyons combien les élèves en échec développent une amertume et du ressentiment contre l'école parce qu'aux yeux de tous, et à leurs propres yeux aussi, ils ont effectivement moins de mérite, de courage, de talent, d'intelligence que tous les autres qui ont su réussir. Obligés de reconnaître leur défaite, écrasés par leur indignité, ils cassent le jeu ou ne jouent plus. Puisque l'égalité des chances implique nécessairement l'affirmation du mérite, on pourrait se demander si le mérite existe vraiment. Faut-il sanctionner les performances objectives, faut-il sanctionner les efforts ? Sommes-nous certains que nos succès et nos échecs dans l'égalité des chances sont les conséquences de notre liberté plus que de nos gènes,



plus que du hasard, plus que de la myriade des relations et des histoires qui nous constituent sans que nous le sachions ? Au fond, si nous méritons nos succès et nos échecs, nous ne méritons pas forcément les vertus et les handicaps qui nous font triompher ou échouer.

Pourtant, même si ces quelques critiques sont relativement fortes, il reste que l'égalité des chances constitue notre horizon de justice central, qu'elle est la fiction sur laquelle nous continuons à imaginer qu'il est possible de construire des inégalités justes. Un enseignant peut être révolté par les inégalités sociales qui pèsent sur les performances de ses élèves, il n'empêche qu'il est «obligé» de croire à l'égalité des chances quand il note leurs copies, et la plupart d'entre nous pensons que les plus diplômés doivent être mieux payés que ceux qui ne sont pas qualifiés. Dans le monde du marché, la croyance est la même : la prise de risques, les responsabilités et le travail doivent être sanctionnés parce qu'ils mesurent le mérite de chacun. On croit d'autant plus à l'égalité des chances et au mérite que l'on pense souvent que cette forme de justice est efficace : les élites sont les meilleures possibles, chacun est à la place qui lui convient, chacun a intérêt à être efficace, ce qui contribue à l'efficacité collective et à «la richesse des nations».

Mais, sauf à devenir perverse, sauf à devenir une forme élégante de darwinisme social ou, plus vraisemblablement, sauf à devenir une liturgie, l'égalité des chances doit être associée à d'autres principes de justice. La lutte pour l'égalité des chances ne peut pas faire l'économie du combat pour la réduction des inégalités sociales, des inégalités des positions et des ressources. Non seulement c'est la meilleure manière de se rapprocher de l'horizon de l'égalité des chances lui-même, mais c'est aussi la seule façon d'offrir des garanties et une égalité sociale fondamentale à ceux qui échouent dans la compétition égalitaire, fût-elle juste. Autrement dit, il faut définir les inégalités tolérables engendrées par l'égalité des chances et définir les biens, la dignité, l'autonomie, la santé, l'éducation... qui doivent être offerts à chacun indépendamment de son mérite et, surtout, de son absence de mérite. En ce sens, la gauche ne saurait totalement attacher son projet et son destin à celui de l'égalité des chances car, même s'il devenait juste que certains soient plus mal payés, plus mal logés

et plus mal instruits que d'autres, il serait injuste qu'ils soient trop mal payés, trop mal logés et trop mal instruits. Pour être justes, les conséquences inégalitaires de l'égalité des chances et de la méritocratie doivent donc être sérieusement limitées.

Parce que l'égalité des chances reste le pivot d'une distribution juste des individus dans des positions sociales inégales, elle risque de transformer la vie sociale en une sorte de compétition continue dans laquelle chacun serait le concurrent, sinon l'ennemi de tous, afin d'acquérir des positions et des ressources relativement rares. Sur ce point, l'évolution du système scolaire est sans ambiguïté : chacun y recherche la performance et l'utilité à travers les meilleurs établissements, les meilleures filières, les meilleures formations, c'est-à-dire les plus rentables, quitte à ce que les plus faibles soient relégués et à ce que la culture elle-même soit ramenée à son efficacité sélective. Pour être juste et vivable, une société ne peut se réduire à cette sorte de compétition permanente et d'autant plus permanente qu'elle serait juste, à une société dans laquelle chacun ne serait que l'entrepreneur de lui-même. Pour cette raison, la justice ne consiste pas seulement à réduire les inégalités de position, elle conduit aussi à faire que ces positions soient les meilleures possibles en permettant à chacun de construire la vie qui lui semble bonne. Alors, les «vieux» thèmes de la qualité du travail, du logement et de la ville, de la qualité de l'éducation, de la civilité des relations, doivent contribuer à la formation d'une société moins injuste.

Travaillons d'autant plus à la réalisation de l'égalité des chances que nous en sommes loin, mais craignons que ce mot d'ordre écrase aujourd'hui toutes nos conceptions de la justice et, plus immédiatement, qu'il écrase un débat politique où la gauche et la droite semblent partager les mêmes liturgies. Craignons aussi qu'un horizon aussi ambitieux ignore ses propres faiblesses et engendre des déceptions dont nous aurons beaucoup de mal à nous remettre. Même juste, l'égalité des chances implique mécaniquement qu'il y ait des vaincus, or la justice sociale consiste plus à se placer de leur côté qu'à s'assurer de l'équité de leur échec.

(\*) François Dubet sociologue à l'université Bordeaux-II et directeur d'études à l'École des hautes études en sciences sociales.



## Bibliographie

Barth, Isabelle. *Le management de la diversité: axe stratégique urgent et important ou nouveau pari de Pascal pour les organisations contemporaines?*. 2007, 25 p.

Commission européenne. *Lutte contre la discrimination multiple: pratiques, politiques et lois*. Office des publications officielles des Communautés européennes, 2007, 73 p.

Commission européenne. *Communiquer sur l'égalité et la non-discrimination dans l'Union européenne*. Office des publications officielles des Communautés européennes, 2008, 31 p.

Commission européenne. *La lutte contre la discrimination et la promotion de l'égalité. Comment mesurer les avancées réalisées*. Office des publications officielles des Communautés européennes, 2008, 113 p.

Commission européenne. *L'interdiction de discrimination dans le droit européen des droits de l'homme. Sa pertinence pour les directives communautaires relatives à l'égalité de traitement sur la base de la race et dans l'emploi*. Office des publications officielles des Communautés européennes, 2005, 58 p.

Commission européenne. *La discrimination dans l'Union européenne*. Eurobaromètre Spécial 263, TNS opinion & social, 2007, 30 p.

Commission européenne. *La discrimination dans l'Union européenne: Perceptions, expériences, attitudes*. Eurobaromètre Spécial 296 (résumé), TNS opinion & social, 2008, 30 p.

Keil, Marion & ali. *Manuel de formation au Management de la diversité*. Commission européenne, 2006, 47 p.

Keslasy, Eric & Véron, Martine. *Tous égaux! Sauf...Les discriminations: Un état des lieux*. Editions Le Cavalier Bleu, 2006, 155 p.

Lamamra, Azédine. *Le droit communautaire anti-discriminatoire. Mise en oeuvre des directives relatives à la lutte contre les discriminations*. Luxembourg, 2007

Malghem, Luc & Noël, Françoise & Perrouy, Pierre-Arnaud & Rea, Andrea. *Le livre noir de la discrimination au logement*. Les dossiers du Mrax, 2004, 89 p.

Saladin, Peter (ed.). *Diversité et égalité des chances. Les fondements d'une action efficace dans le microcosme des institutions de santé*. Office fédéral de la santé publique OFSP en collaboration avec H+ Les Hôpitaux de Suisse.

Savidan, Patrick. *Repenser l'égalité des chances*. Editions Grasset et Fasquelle, 2007, 325 p.



## Sites internet utiles

Campagne européenne contre les discriminations (Europe)  
[www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info)

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (Belgique)  
[www.diversite.be](http://www.diversite.be)

Chambre des Députés (Luxembourg)  
[www.chd.lu](http://www.chd.lu)

Commissariat du Gouvernement aux Etrangers (Luxembourg)  
<http://www.cge.etat.lu/>

Commission européenne (Europe)  
<http://ec.europa.eu/>

Europa – Le portail de l'Union européenne (Europe)  
<http://eurlex.europa.eu/>

Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (France)  
[www.halde.fr](http://www.halde.fr)

Institut de Formation Sociale (Luxembourg)  
[www.ifs.lu](http://www.ifs.lu)

Ministère de l'Egalité des Chances (Luxembourg)  
<http://www.mega.public.lu/>

Observatoire des discriminations (France)  
[www.cergos.univ-paris1.fr](http://www.cergos.univ-paris1.fr)

Observatoire des inégalités (France)  
[www.inegalites.fr](http://www.inegalites.fr)



La présente publication est financée par le programme communautaire pour l'emploi et la solidarité sociale PROGRESS (2007-2013). Ce programme a été établi pour soutenir financièrement la mise en oeuvre des objectifs de l'Union européenne dans les domaines de l'emploi et des affaires sociales, tels qu'exposés dans l'agenda social, et contribuer ainsi à la réalisation des objectifs de la stratégie de Lisbonne dans ces domaines. Le programme, qui s'étale sur sept ans, s'adresse à toutes les parties prenantes susceptibles de contribuer à façonner l'évolution d'une législation et de politiques sociales et de l'emploi appropriées et efficaces, dans l'ensemble de l'UE-27, des pays de l'AELE ainsi que des pays candidates et précandidates à l'Union européenne.

Le programme comprend six objectifs généraux, à savoir:

- 1) améliorer la connaissance et la compréhension de la situation dans les États membres (et dans les autres pays participants) par l'analyse, l'évaluation et un suivi étroit des politiques;
- 2) soutenir l'élaboration d'outils et de méthodes statistiques ainsi que d'indicateurs communs, ventilés s'il y a lieu par sexe et par tranche d'âge, dans les domaines relevant du programme;
- 3) soutenir et suivre la mise en oeuvre de la législation communautaire, le cas échéant, et des objectifs politiques communautaires dans les États membres, évaluer leur efficacité et leurs incidences;
- 4) promouvoir la création de réseaux, l'apprentissage mutuel, le recensement et la diffusion des bonnes pratiques et des approches innovantes au niveau de l'UE;
- 5) faire mieux connaître aux parties intéressées et au grand public les politiques et les objectifs de l'UE poursuivis dans le cadre de chacune des sections;
- 6) renforcer la capacité des principaux réseaux au niveau de l'UE à promouvoir, à soutenir et à développer encore davantage les politiques et les objectifs de l'UE, le cas échéant.

Plus de plus amples informations, consulter:

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/progress/index\\_fr.html](http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_fr.html)

Les informations contenues dans cette publication ne reflètent pas nécessairement la position ou l'opinion de la Commission européenne.



Lutter contre les discriminations : la gestion de la diversité, une solution envisageable ?

Selon l'article premier de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, qui date de 1948, « *Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits...* ».

Certes, tout le monde semble être d'accord avec ces principes fondamentaux. Pourtant en 2008, la réalité vécue est toute autre pour bon nombre de personnes. En Europe, tout le monde ne naît pas blanc, hétérosexuel, riche, en bonne santé... Aussi, combattre l'exclusion sociale et lutter contre les discriminations, tels sont les enjeux de nos sociétés contemporaines pour favoriser la cohésion sociale, la justice sociale et l'égalité des chances. Un premier pas pour combattre les préjugés et lutter contre les discriminations serait de considérer la diversité et les différences comme des atouts pour l'avenir de nos sociétés et non comme des obstacles.

*« La nature crée des différences, la société en fait des inégalités ».*

**Tahar Ben Jelloun**

**caritas**  
L U X E M B O U R G

**R&D**



LE GOUVERNEMENT  
DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG  
Ministère de la Famille et de l'intégration  
Commissariat du gouvernement aux étrangers



**CONTRE LES DISCRIMINATIONS**  
GESTION DE LA DIVERSITÉ