

BALISES

Journal des cadres d'Énéo, mouvement social des aînés

Discriminations,
préjugés, stéréotypes :
comprendre les mots
pour être acteur
de changement

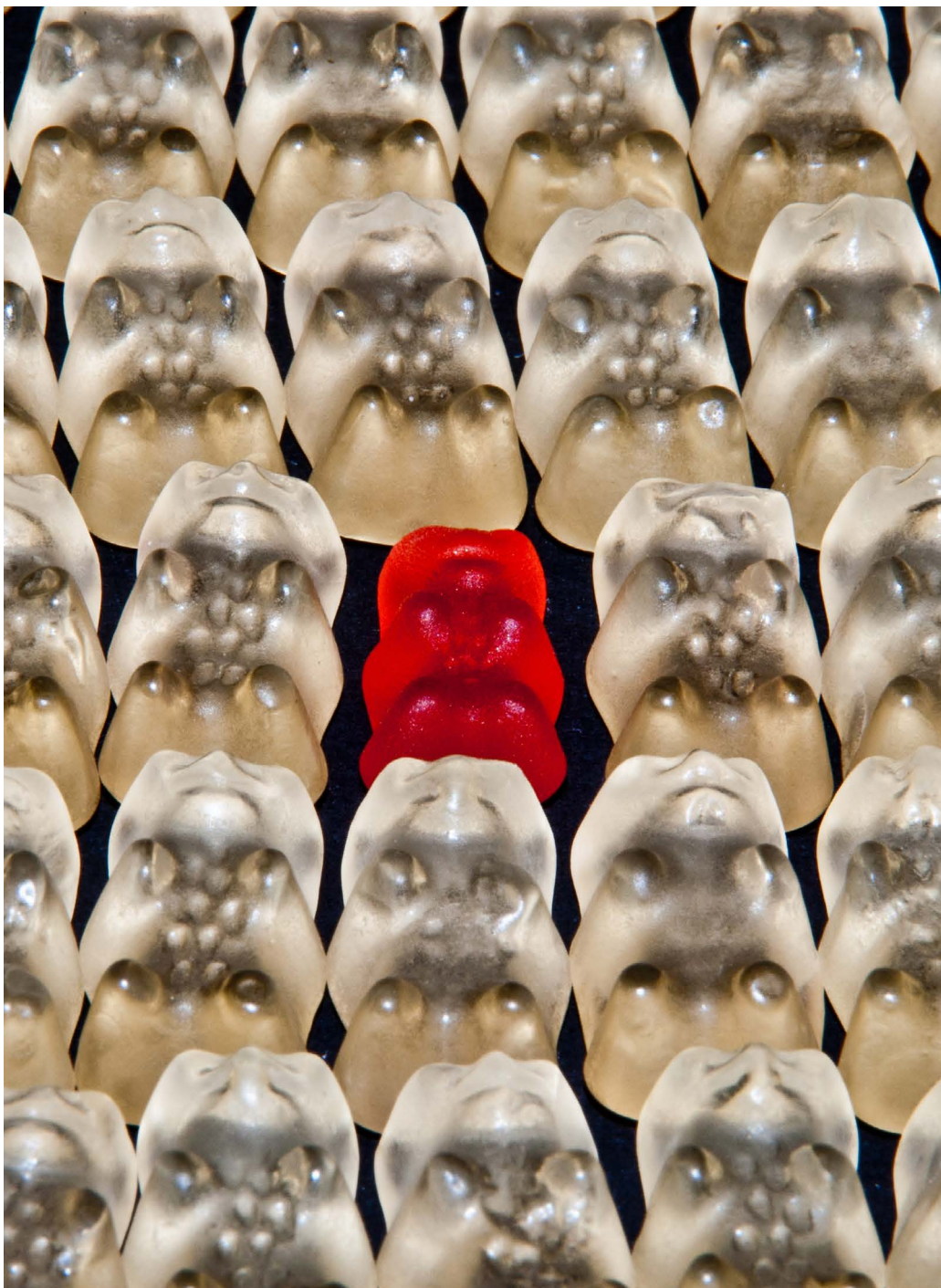
Numéro

58

Mai
Juin
Juillet

2017

énééo
mouvement social des aînés



SOMMAIRE

ÉDITO	4
-------	---

INTRODUCTION	6
--------------	---

Discriminations en droit et discriminations vécues	6
--	---

PREMIÈRE PARTIE - QU'EST-CE QUE LES DISCRIMINATIONS AUX YEUX DE LA LOI ?	7
--	---

Un contexte d'évolution des valeurs	8
-------------------------------------	---

Parcours historique des discriminations dans le droit belge	8
---	---

Discriminations directes et indirectes, une distinction importante	10
--	----

Comment déterminer si un acte est discriminant ou non ?	11
---	----

Les discriminations positives, qu'est-ce que c'est, qu'en penser ?	14
--	----

DEUXIÈME PARTIE - VIVRE LES DISCRIMINATIONS	16
---	----

Préjugés, stéréotypes, discriminations, de quoi parle-t-on ?	17
--	----

Nous passons notre temps à créer des catégories	19
---	----

«Nous» versus «Eux»	19
---------------------	----

Les discriminations ne fonctionnent pas toutes de la même manière	20
---	----

Lorsque les discriminations se renforcent	20
---	----

Moi je ne discrimine jamais !	21
-------------------------------	----

Les discriminations sont aussi un outil de pouvoir	22
--	----

TROISIÈME PARTIE - ÊTRE ACTEUR DE CHANGEMENT, EST-CE POSSIBLE ?	24
---	----

Pourquoi est-on discriminant ?	25
--------------------------------	----

Briser le cercle vicieux de la discrimination	26
---	----

Agir sur les inégalités	26
-------------------------	----

Renforcer l'estime de soi et celle de l'autre	27
---	----

Déconstruire les catégories et les représentations	28
--	----

Aller à la rencontre de l'autre	29
---------------------------------	----

QUATRIÈME PARTIE - UNE CAMPAGNE EN PARTENARIAT	30
--	----

CONCLUSION	32
------------	----

POUR ALLER PLUS LOIN...	34
-------------------------	----

COMPRENDRE ET SE COMPRENDRE



Le numéro de *Balises* qu'on va lire se donne un objectif louable. Celui de “comprendre” des mots. A savoir: discriminations, préjugés et stéréotypes. Il faut se féliciter sans réserve de la pratique de cette méthodologie. Si nous n'utilisons pas les mêmes vocables et, surtout, si nous ne leur donnons pas un sens univoque, il devient impossible de “se comprendre”. Moins encore de se positionner, en compagnie d'autres, comme acteurs de changement dans la société d'aujourd'hui.

“Liberté, que de crimes on commet en ton nom”, disait Madame Roland, la muse des Girondins, sur les marches de l'échafaud. L'on pourrait ajouter dans la même veine, en espérant ne pas encourir le même châtement: *“Egalité, que de crimes on commet en ton nom”*.

Comment ne pas le reconnaître ? Le concept d'égalité est mis à toutes les sauces. Il est décliné sur plusieurs registres. Egalité formelle et égalité réelle, égalité entre individus et égalité entre groupes, égalité entre Belges et égalité entre tous ceux qui vivent en Belgique, égalité générale et égalité catégorielle, égalité dans l'Etat ou égalité entre Etats. Et ainsi de suite.

Le moins qu'on puisse dire, c'est que le mot “égalité” peut revêtir plusieurs significations. Il n'est pas inutile d'essayer d'en élucider le ou les sens. En acceptant, c'est le risque de l'entreprise, qu'ils puissent se révéler contradictoires.

La discrimination, c'est la démarche qui s'inscrit à contre-courant de la règle d'égalité. A ce propos, il ne suffit pas de lire les lois ou les documents européens et internationaux auxquels il est fait référence dans cette étude. Il faut aussi relire notre vieille Constitution, reliftée à plusieurs reprises. Elle s'exprime en toutes lettres. Le message est délivré en quatre temps.

1. En 1831, la Constitution fait oeuvre pionnière. Elle affirme, dans ce qui est devenu l'article 10, le principe de *l'égalité des Belges devant la loi* (et, par extension, des étrangers qui se trouvent sur le territoire national). Le texte n'a pas été modifié depuis lors. Dans cette disposition, l'expression importante, c'est évidemment: "*devant la loi*".

La loi doit être générale et impersonnelle. Elle doit traiter de manière égale tous ceux qui sont soumis à ses prescriptions. Tous ceux qui se trouvent dans une même situation doivent être traités de la même manière. Cette prescription vaut en matière politique, économique, sociale, culturelle, fiscale. C'est une manière de rompre solennellement avec les privilèges qui étaient le lot de l'Ancien régime. C'est notre "nuit du 4 août".

2. En 1970, la Constitution réaffirme la même préoccupation dans ce qui deviendra l'article 11. "*La jouissance des droits et libertés doit être assurée sans discrimination*". C'est-à-dire sans que ne soient opérées des distinctions qui manquent d'une justification objective et raisonnable.

Bizarrement, la disposition apporte une précision en ce qui concerne la protection des droits et libertés qui reviennent aux minorités idéologiques et philosophiques – mais pas linguistiques –. La pratique l'a précisé. Toutes les tendances – qu'elles soient minoritaires ou majoritaires –doivent être traitées de manière égale, plus exactement en fonction de leur importance respective. Encore faut-il se demander comment concilier en pratique l'égalité individuelle et l'égalité collective.

3. Plus important encore. En 1988, la Constitution élargit la compétence de la Cour d'arbitrage, qualifiée depuis lors de Cour constitutionnelle. Elle la charge de vérifier si les lois, décrets et ordonnances qui sont pris par les différents législateurs – fédéraux, communautaires et régionaux – respectent bien les "*articles 10 et 11*" de la Constitution, soit les principes d'égalité et de non-discrimination. Depuis lors, une importante jurisprudence a vu le jour dans tous les domaines de la vie sociale pour concrétiser la portée de ces deux principes.

Dans cette jurisprudence, un nouveau vocable est apparu. Celui de proportionnalité. Les discriminations sont interdites. Les différences, elles, sont permises. Mais elles ne peuvent être arbitraires. Elles doivent se fonder sur un critère objectif. Mieux encore. L'ampleur de la différence de régime que la loi peut instaurer entre deux catégories de personnes et de situations ne peut être excessive.

4. En 2012, la Constitution est encore complétée. Un alinéa 3 est ajouté à l'article 10: "*L'égalité des femmes et des hommes est garantie*". Un article 11bis détaille la portée de ce principe en prescrivant leur égal accès "*aux mandats électifs et publics*". Soyons clair. La parité n'est pas instaurée. Femmes et hommes sont égaux sur la ligne de départ en matière électorale. Il n'est pas dit qu'ils se trouveront à égalité au moment de franchir la ligne d'arrivée. C'est une obligation de moyens pas de résultats.

Il va sans dire que, comme le montre ce *Balises*, l'égalité devant la loi, assortie de son correctif, la proportionnalité, et le régime de non discrimination, tel qu'il est inscrit formellement dans la Constitution et tel qu'il est illustré dans différents textes internationaux, ne sauraient suffire. Les textes ne l'emportent pas sur les réalités. Ils n'empêchent pas non plus la perception discriminante qui peut habiter des hommes et des femmes de chair et de sang.

Une précision encore. "*Les Belges sont égaux devant la loi...*". Quand la Constitution s'exprime au présent, ce n'est pas pour utiliser l'indicatif et pour établir un constat: "Les hommes et les femmes seraient égaux, en fait et en droit". Non, elle s'exprime à l'impératif: "Les hommes et les femmes doivent être égaux, quelle que soit leur situation sociale". Elle ne formule pas seulement une règle de droit. Elle compose aussi un programme de politique sociale.

Prendrons-nous la peine d'entendre son message ?

Francis Delpérée, Président fédéral d'Énéo



INTRODUCTION

Bousculée par de nombreuses crises notre société est touchée dans ce qu'elle a de plus fondamental, le vivre ensemble. Le repli identitaire, la peur et le rejet de l'autre, les multiples concurrences (pour l'accès aux aides sociales, sur le marché de l'emploi, du logement...) augmentent sensiblement le risque de voir éclore des comportements à caractère discriminatoire et de mettre à rude épreuve les interactions sociales.

À Énéo, nous avons entamé en 2017 un nouveau plan d'action qui s'appuie entre autres sur la thématique des aînés en tant qu'acteurs de changement du vivre ensemble. Car nous avons la conviction que la discrimination se vit dès la naissance et à tout âge et qu'il est primordial, pour l'avenir de notre société, que chacun puisse y trouver sa place. Cette étude a pour objectif de donner des clés de compréhension des discriminations afin de savoir de quoi exactement nous parlons : discriminations, stéréotypes, préjugés... Quelle est la différence entre ces termes qui font aujourd'hui partie du langage quotidien ? Comment reconnaître les discriminations ? Comment faire pour les dépasser ?

DISCRIMINATIONS EN DROIT ET DISCRIMINATIONS VÉCUES

Il est nécessaire de distinguer les discriminations au sens juridique du terme, telles qu'elles sont prévues par le cadre législatif, et les discriminations au sens quotidien, vécues par tout un chacun. Il existe différentes législations qui ont pour but de lutter contre les discriminations : en Belgique par exemple, les directives européennes interdisant la discrimination ont été transposées dans trois lois datant du 10 mai 2007. Parallèlement à ces législations, des organismes publics ont été mis en place afin de lutter contre les discriminations et de promouvoir l'égalité, tels que Unia (ancien Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme). Mais, « *malgré ces mesures, la discrimination reste présente dans divers champs de la société* ». L'âge, l'origine, le handicap et l'orientation sexuelle demeurent des critères majeurs de discrimination dans l'accès ou le maintien à l'emploi par exemple. On constate qu'il persiste un décalage entre ce que le cadre législatif prescrit et la manière dont les personnes vivent les discriminations. Sur le terrain les devoirs moraux, les pressions et les sanctions sociales dessinent d'autres réalités : les discriminations vécues par les gens, qu'elles soient inscrites ou non dans la loi, sont le fruit de processus complexes, souvent difficiles à repérer, et ont des effets douloureux pour les personnes concernées, et beaucoup ne font pas l'objet de plaintes officielles.

Nous verrons au fil de cette étude que les discriminants et les discriminés ne sont pas nécessairement évidents, que l'on peut être tour à tour l'un ou l'autre, et que les discriminations ne sont pas toujours motivées par des idées racistes, âgistes, sexistes...; elles peuvent être involontaires. C'est pourquoi, « *revenir sur le concept de discrimination suppose déjà de l'appréhender sans chercher à dénoncer moralement « les coupables »* ».

PREMIÈRE PARTIE

QU'EST-CE QUE LES DISCRIMINATIONS AUX YEUX DE LA LOI ?

Dans ce chapitre, nous montrerons comment les valeurs ont évolué dans notre société et ont amené progressivement le droit belge à intégrer les discriminations. Nous ferons la différence entre les discriminations directes et indirectes, primordiale pour comprendre toute la difficulté d'encadrer par des règles juridiques ce domaine complexe. Nous proposerons un outil de synthèse qui devrait permettre de juger plus facilement de la présence ou non d'un acte de discrimination. Et nous terminerons par aborder la question des discriminations positives.

Qu'est-ce qu'une discrimination aux yeux de la loi ?

Selon la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, « la discrimination consiste dans l'application de règles différentes à des situations comparables ou dans l'application de la même règle à des situations différentes. [...] Cela requiert que des situations semblables (comparables) soient traitées de manière égale et que des situations différentes soient traitées différemment en fonction du degré de différence, sauf s'il existe une justification objective »¹.

¹ Tobler, 2008, p.22

UN CONTEXTE D'ÉVOLUTION DES VALEURS

Depuis la fin du 20^e siècle, nos sociétés se sont construites sur les valeurs fondamentales d'autonomie et de liberté. Cette dernière ne doit pas être comprise dans le sens d'une liberté absolue de vivre comme on le souhaite, indépendamment de toute préoccupation; cela ne signifie par exemple pas que l'on devrait pouvoir vivre où bon nous semble quels que soient nos revenus, ni que l'on devrait pouvoir accéder à n'importe quelle fonction même si l'on ne dispose pas des compétences requises. Cela signifie que nous estimons que chacun doit être libre de pouvoir effectuer des choix, indépendamment de pressions extérieures liées à des caractéristiques personnelles (comme les préférences sexuelles ou le sexe).

Par exemple, *«même si une personne considère sa race comme un facteur ayant une influence significative sur ses choix de lieu de travail, elle ne doit pas penser que cela la rend moins capable de remplir les exigences d'un poste ou que cela la rend moins intéressante pour son employeur¹»*. La plupart d'entre nous sont en effet libres de travailler et de vivre où nous le souhaitons sans nous soucier de savoir si ces opportunités nous seront accessibles ou non (en tenant compte évidemment de nos capacités financières et de nos compétences). En tant que membre de cette société, nous valorisons la liberté de choix et nous estimons que chacun doit pouvoir en jouir. Il s'agit d'une valeur tellement ancrée dans notre vie quotidienne que nous n'en prenons que rarement conscience.

Pourtant, de nombreux lieux ou institutions ne sont pas accessibles de la même manière à tout le monde : par exemple, certains espaces ne sont pas aménagés pour des personnes à mobilité réduite, ce qui signifie que des catégories de personnes seront d'emblée exclues de ces lieux en raison de leurs caractéristiques physiques ou de leur état de santé. Souvent, il faut attendre qu'un plaignant fasse état de cette inégalité pour que l'on s'aperçoive que la discrimination existe.

Ainsi, ce qui se joue dans la lutte contre les discriminations, ce n'est pas la volonté d'accéder à un privilège au même titre que d'autres personnes, mais celle d'être en mesure d'exercer ses libertés de la

même manière que les autres: *«ce qui importe à la personne, ce n'est pas de recevoir des bénéfices particuliers que les autres ont - par exemple, réaliser une carrière chez les pompiers ou voyager dans les transports en commun -, mais d'avoir la liberté de décider pour soi-même de poursuivre cette carrière ou de prendre ou non les transports en commun»²*.

Les lois anti-discrimination ont été pensées comme un outil de justice redistributive entre des groupes stigmatisés et des groupes privilégiés³ dans un contexte de recherche d'égalité entre les êtres humains:

«L'illégitimité des traitements initiant ou activant les discriminations et le préjudice créé pour le groupe discriminé varie selon le contexte social. C'est ainsi que des inégalités considérées comme tout à fait «normales» à certaines époques, y compris pour les personnes qui les subissent, peuvent apparaître plus tard inadmissibles»⁴.

Dans un tel contexte d'évolution des valeurs, il n'est pas étonnant de constater que la législation sur les discriminations se soit développée tardivement, depuis les années 1980 en Belgique.

PARCOURS HISTORIQUE DES DISCRIMINATIONS DANS LE DROIT BELGE

En droit de l'Union européenne, quatre formes de discriminations sont distinguées:

- La discrimination directe;
- La discrimination indirecte;
- Le harcèlement;
- L'injonction de pratiquer une discrimination.

Depuis le traité de Lisbonne de 2009, tous les États membres de l'Union européenne sont tenus de respecter les conventions européennes en matière de non-discrimination. En Belgique, la lutte contre les discriminations est une matière inscrite dans la loi fédérale qui a connu au cours du temps diverses modifications, aujourd'hui regroupées dans la loi du 10 mai 2007: depuis les années 1980, les mouvements de défense des droits des homosexuels ont lutté pour interdire la

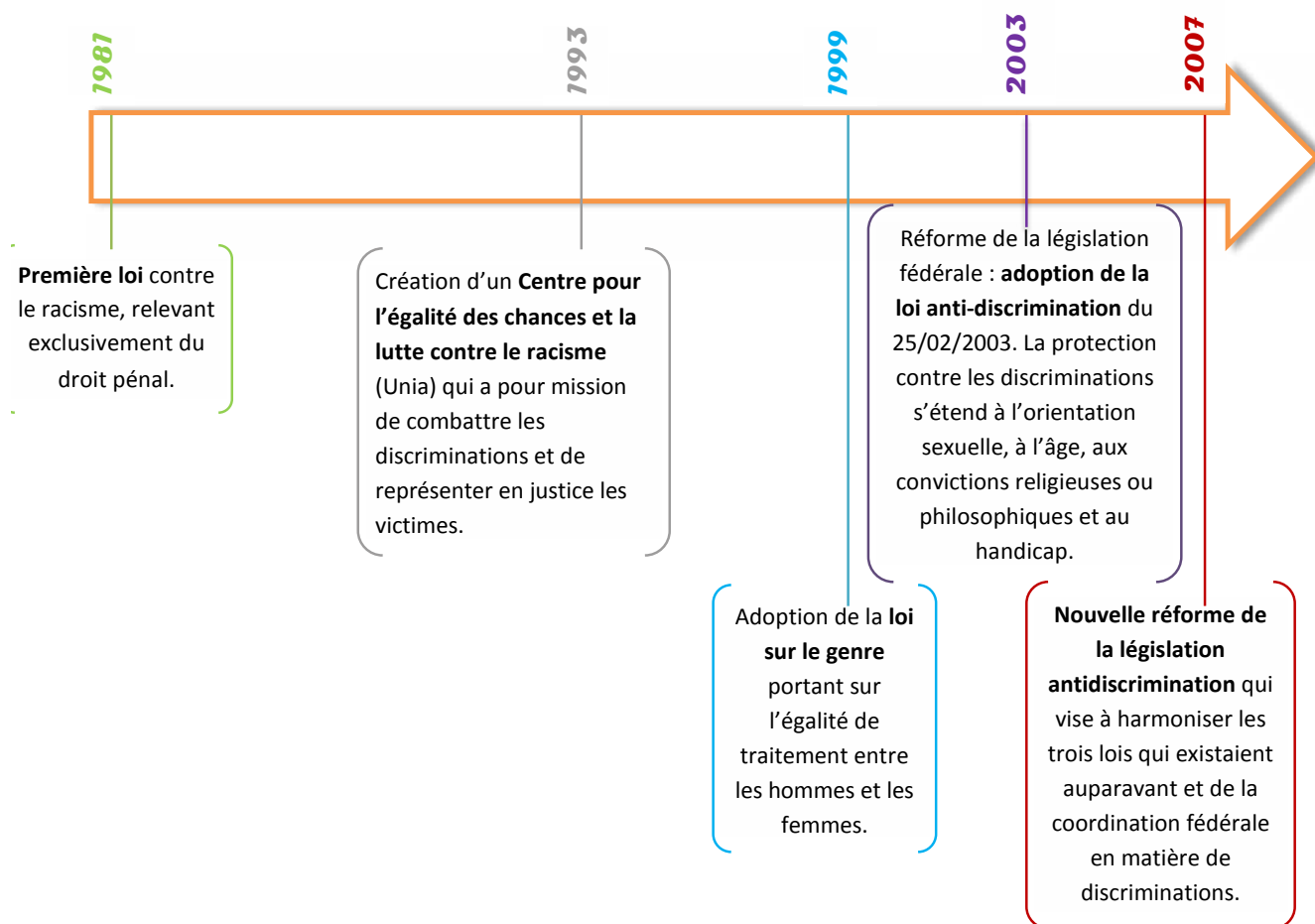
¹ Moreau, 2010, p.149

² Moreau, 2010, p.151

³ Ibid.

⁴ Guélatamine, 2006, p.24

discrimination non plus uniquement par les autorités publiques, mais également entre les citoyens. Parallèlement, différents acteurs du monde associatif et universitaire ont remis des propositions de loi pour élargir le champ d'application de la lutte contre les discriminations à différents critères tels que l'état de santé¹.



Il existe donc aujourd'hui trois lois fédérales datant du 10 mai 2007 :

- La loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie;
- La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination;
- La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre hommes et femmes.

¹ Sägesser, 2005, p.9

DISCRIMINATIONS DIRECTES ET INDIRECTES, UNE DISTINCTION IMPORTANTE

La discrimination directe est définie par la loi comme une différence de traitement qui manque de justification objective et raisonnable.

La discrimination indirecte est définie comme une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre qui a un résultat dommageable pour des personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne repose sur une justification objective et raisonnable¹.

On parlera de discriminations directes « lorsque celles-ci procèdent d'une intention affirmée, volontaire et clairement démontrée par un ou plusieurs individus. Discriminer revient alors à porter préjudice à des personnes ou des individus, à les évincer d'un service, d'un lieu, en fonction de l'origine réelle ou supposée qui leur est attribuée. Dans ce cas de figure, le traitement discriminatoire est perceptible et sans équivoque »².

Mais depuis les années 1960, la Cour de justice européenne établit une distinction entre les discriminations directes et indirectes³. Différentes conventions européennes⁴ élargissent en effet l'interdiction de discrimination à des mesures qui ne seraient pas discriminatoires en apparence, mais qui, selon les circonstances dans lesquelles elles s'appliquent, ont un effet discriminatoire sur un groupe spécifique de personnes⁵.

Prenons l'exemple suivant : un employeur exige un permis de conduire pour pouvoir obtenir un poste dans son entreprise. A priori il n'y a rien de discriminant dans ce critère d'embauche. Pourtant, indirectement cette demande exclut toute personne aveugle et contrevient dès lors au principe de non-discrimination pour cause de handicap. Il s'agit d'une discrimination indirecte. Avec la notion de discrimination indirecte, on comprend aisément que, sans en avoir la volonté, n'importe qui peut devenir discriminant. Car les discriminations indirectes sont en fait le résultat de décisions et de pratiques qui relèvent souvent d'une volonté de

traitement égalitaire, mais qui produit de réelles inégalités de traitement alors même que la personne qui en est à l'origine n'en a pas forcément conscience⁶.

Les discriminations indirectes sont difficiles à déceler, mais la législation prévoit des procédures pour éviter les abus. En effet, selon les directives, l'auteur présumé doit pouvoir justifier que la mesure contestée vise un objectif légitime, et qu'elle est un moyen approprié et nécessaire pour y parvenir. Dans notre exemple, s'il s'agit d'un poste d'ambulancier, ou d'infirmière à domicile, on comprend aisément que l'exigence d'un permis de conduire est un moyen nécessaire pour parvenir à un objectif par ailleurs légitime.

« La Cour de justice de l'Union européenne, dans sa jurisprudence, s'est souvent montrée stricte dans le contrôle du respect de ces conditions. Elle estime par exemple que des considérations purement budgétaires ne peuvent servir de justification objective »⁷.

Il y a donc trois critères à prendre en compte pour qu'une plainte pour discrimination indirecte soit recevable :

- L'affaire entre-t-elle dans le champ d'application de la loi sur la non-discrimination qui doit être appliquée dans l'État membre concerné ?
- Si oui, la victime de la discrimination présumée peut-elle prouver qu'il existe une discrimination indirecte apparente fondée sur un motif particulier ?
- Si oui, l'auteur peut-il prouver qu'il existe une justification objective (autrement dit un objectif légitime et des moyens proportionnés mis en œuvre pour atteindre cet objectif) qui empêchera la constatation d'une discrimination indirecte ?

Il est donc important de ne pas faire d'amalgame entre les notions de discriminations, de préjugés, de stéréotypes... Elles recouvrent chacune des réalités différentes, qui parfois peuvent s'imbriquer, se compléter, se renforcer, mais pas toujours. En droit, la notion de discrimination est très clairement définie, même si l'application des mesures anti-discrimination n'est pas toujours limpide. Ainsi, que le droit encadre très spécifiquement les discriminations n'implique pas forcément qu'il réponde de manière adéquate aux problèmes de discriminations vécues ou ressenties comme telles. C'est ce que nous le verrons dans la deuxième partie de cette étude.

¹ Sägerser, 2005, p.6

² Guélat, 2006, p.25

³ Tobler, 2008

⁴ La convention européenne des droits de l'homme de 1950, la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale de 1965, la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de 1979 et la convention relative aux droits des personnes handicapées de 2006

⁵ Ibid.

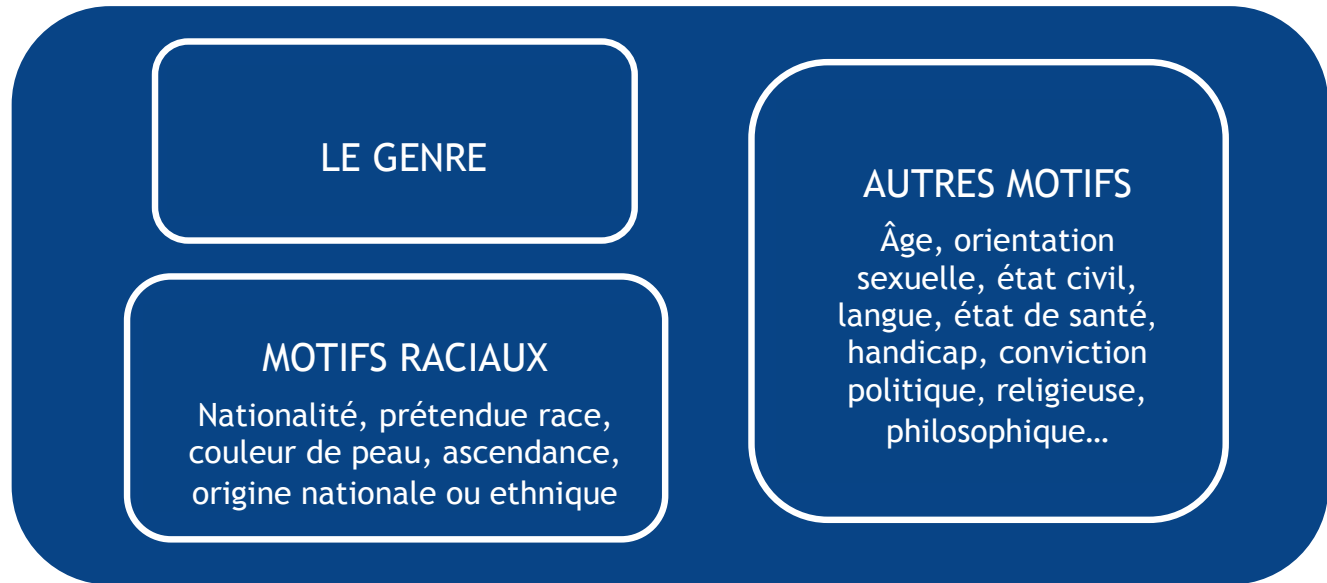
⁶ Ibid.

⁷ Tobler 2008 dans Yserbyt, Delroisse, Herman, 2015, p.132

COMMENT DÉTERMINER SI UN ACTE EST DISCRIMINANT OU NON ?

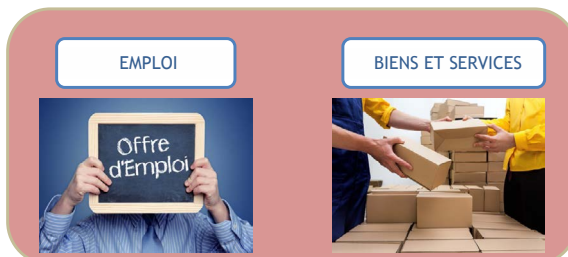
Critères protégés

Pour déterminer le caractère discriminant d'une mesure ou d'un acte, il faut commencer par voir si la raison de la discrimination fait partie des critères protégés par la loi. Parmi les critères connus, il y a bien entendu le genre et les motifs raciaux. À côté de ceux-ci, il existe un grand nombre de critères variés, tels que l'âge, l'orientation sexuelle ou le handicap.



Champ d'application

Il faut ensuite se demander si la discrimination est opérée dans l'un des champs d'application prévus par la loi. En effet, le droit belge reconnaît six champs d'application pour lesquels il est compétent : les transports, les activités économiques, sociales, culturelles et politiques, l'emploi, les biens et services, l'enseignement et la formation. Ainsi, est exclu des champs d'application tout ce qui relève de la sphère privée.



Comportements interdits

Il faut ensuite vérifier que le comportement adopté par la personne ou l'institution discriminante fait bien partie des comportements interdits. Ceux-ci regroupent les comportements de discrimination directe, ceux qui relèvent de la discrimination indirecte, toute forme de pression ou d'encouragement à la discrimination ou à la haine, le harcèlement, et enfin, pour les personnes handicapées, le refus de procéder à des aménagements raisonnables.

- **La discrimination directe:** nous l'avons expliqué précédemment, il s'agit d'un traitement différencié défavorable à une personne dans une situation comparable, à moins que ce traitement différencié ne soit justifiable.

« Je ne veux pas de couple homosexuel comme locataire »

« Interdit aux personnes malvoyantes »

Je n'engage pas de non-Européens »

« Je veux louer à un couple traditionnel »

« Interdit aux animaux, aux chiens »

« La langue maternelle du candidat doit être le français »

- **La discrimination indirecte:** comme nous l'avons vu précédemment, il s'agit d'une pratique d'apparence neutre, mais qui est susceptible d'entraîner un traitement différencié défavorable pour un groupe de personnes présentant des caractéristiques protégées par la loi.

- **L'ordre de discriminer** est un comportement qui consiste à ordonner à quiconque de pratiquer une discrimination envers une personne ou un groupe de personnes. C'est le cas lorsque, par exemple, un employeur ordonne à une agence d'intérim de ne pas engager une personne présentant un handicap.



François Fillon
@FrancisFillon

Suivre

Faut-il rappeler aux sauvages, qu'en Europe, les femmes ne sont pas des objets qu'on violente ou qu'on couvre de noir ? #Épinal

06:53 - 23 janv. 2016 depuis Epinal, France

- **L'incitation à la haine:** toute forme d'incitation à la discrimination, à la haine, à la violence ou à la ségrégation à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison d'un des critères protégés.

- **Le harcèlement:** «un comportement indésirable qui est lié à l'un des critères protégés et qui vise à porter atteinte à la dignité d'une personne et à créer un environnement menaçant, hostile, offensant, humiliant ou blessant »¹.



¹ Unia, 2016, p.12

- **Le refus de procéder à des aménagements raisonnables** en faveur d'une personne handicapée: les aménagements raisonnables sont des mesures qui peuvent être prises dans une situation concrète de travail pour permettre à une personne handicapée d'accéder à une fonction, d'effectuer son travail ou d'évoluer dans celui-ci. La notion de «raisonnable» implique que ces mesures d'adaptation de l'environnement de travail «ne constituent une charge disproportionnée pour la personne qui doit les prendre»¹.

Aménagements	Raisonnables
- Rencontrer les besoins de la personne - Permettre une participation égale - Assurer l'autonomie, la sécurité et la dignité	- Coût - Impact sur organisation et environnement - Fréquence et durée - Alternatives

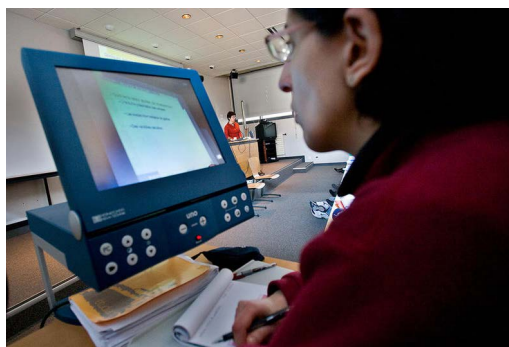
- Quelques exemples d'aménagements raisonnables :



Menu de restaurants et autres documents publics fournis en braille



Accessibilité des lieux publics



Poste de travail adapté, réorganisation du travail, flexibilité des horaires, télétravail...

Justifications

Enfin, il faudra vérifier s'il existe ou non une justification valable à la discrimination, c'est-à-dire que son auteur peut *prouver qu'il existe une justification objective, autrement dit un objectif légitime et des moyens proportionnés mis en œuvre pour atteindre cet objectif*. La mesure prise doit en effet correspondre à un besoin impératif : par exemple, limiter l'âge d'accès à un poste d'animation dans une organisation de jeunesse se justifie par l'objet même de l'organisation, ou, pour promouvoir des produits de soins pour personnes âgées, être obligatoirement âgé de plus de 60 ans.

Donc, pour vérifier l'existence d'une justification à la discrimination il faut se poser les questions suivantes¹ :

- L'objectif est-il légitime : quelle est la raison sous-jacente de la distinction effectuée ? Cette raison est-elle acceptable ?
- Le moyen est-il approprié : peut-on atteindre cet objectif via la distinction proposée ?
- Le moyen est-il nécessaire ou proportionnel : ne peut-on atteindre cet objectif d'une autre manière ?

En résumé, pour qu'une discrimination soit reconnue et punissable par la loi...

1. S'agit-il d'un critère protégé ?

OUI

2. D'un domaine dans lequel la loi est d'application ?

OUI

3. D'un comportement interdit ?

OUI

4. D'une justification conforme à la loi ?

NON

DISCRIMINATION

En revanche, les critères d'âge mis en place dans le cadre de politiques d'emploi ne sont pas jugés discriminants pour autant qu'ils respectent le droit de l'Union européenne. Cela étant dit, on peut se poser la question d'un point de vue éthique : une discrimination prévue par la loi n'est-elle pas une discrimination ? Et qu'en est-il des critères d'âges mis en place dans le domaine des assurances comme les âges limites d'accès à certaines assurances hospitalisation, ou les tarifs variables des

primes d'assurance selon l'âge (notamment lorsqu'on paye plus pour obtenir une assurance voiture avant 30 ans ou une assurance dentaire après 65 ans) ? Le principe du facteur de risque (ou de segmentation) est inhérent à la technique de l'assurance et reconnu comme une justification valable².

Pour autant, cette discrimination sur base de l'âge doit-elle être considérée comme légitime et être acceptée comme telle ? On peut se demander sur base de quels critères la segmentation par âges est déterminée : à partir de quel âge considère-t-on qu'une personne a plus de chances de décéder et peut donc se voir refuser une assurance vie ? Comment prendre en compte le critère d'état de santé pour l'accès à certains produits d'assurances ? L'objectivité qui fonde de tels critères est toute relative et se confronte ici à de sérieuses questions éthiques.

LES DISCRIMINATIONS POSITIVES, QU'EST-CE QUE C'EST, QU'EN PENSER ?

Les discriminations n'ont pas toujours un effet négatif. Certaines visent au contraire à réduire des inégalités en favorisant un groupe de personnes habituellement victimes de discriminations. Certaines discriminations positives sont inscrites dans les lois et règlements. En droit européen, la discrimination positive, aussi appelée action positive, « *est fondée sur la reconnaissance qu'une égalité de traitement (c'est-à-dire appliquant la même règle à tous) est susceptible d'aboutir à un résultat inégal et que, par conséquent, un traitement préférentiel est nécessaire* »³.

Selon le principe d'égalité et de neutralité, les individus, quelles que soient leurs caractéristiques, doivent être traités de la même façon. Il n'y a donc, en principe, aucune différence à faire entre les personnes, quels que soient leur âge, leur sexe, leurs origines... Dans une société réellement égalitaire, il ne devrait plus y avoir de différences de traitement entre les personnes. Dans la réalité, ce principe a eu pour effet pervers d'induire une forme d'indifférence à la différence - déni des différences réellement existantes - qui favoriserait les groupes majoritaires.

¹ Unia, 2010, p.15

² Unia, 2012b

³ Tobler, 2008, p.58

Pour se prémunir de cela, la discrimination positive recrée une forme de différenciation selon des caractéristiques personnelles (sexe, origine culturelle...) en donnant « *des avantages à ceux dont on constate qu'ils subissent ou ont subi par le passé des inégalités réelles, quand bien même leur égalité formelle ne serait pas mise en cause* »¹. Ainsi, la discrimination positive est un principe qui cherche à corriger des désavantages accumulés au fil des générations par certains groupes sociaux en instituant de nouvelles formes d'inégalités (en leur accordant un traitement préférentiel).

*« On espère de la sorte rétablir une égalité des chances compromise par deux phénomènes: la généralisation ou la persistance de pratiques racistes ou sexistes d'une part, une accentuation des inégalités socio-économiques d'autre part »*².

La plupart du temps, la discrimination positive passe par l'instauration de quotas favorables à certains groupes, comme les quotas de femmes sur les listes électorales, ou d'attribution de moyens supplémentaires, notamment aux écoles dites « à discrimination positive ». L'instauration de quotas repose sur l'hypothèse que la simple égalité de droit ne suffit pas à assurer une égalité de fait à certaines catégories de personnes qui rencontrent de réelles barrières d'accès à l'emploi, au logement³...

Mais ces mesures de discrimination positive ont-elles vocation à demeurer permanente ? Auquel cas il s'agit de donner des droits spécifiques à des personnes sur base de leur appartenance à une catégorie. « *On aboutira alors à une différenciation permanente des droits et des statuts octroyés aux membres de certains groupes* »⁴. Ce qui, en fin de compte, va à l'encontre du principe d'égalité et risque de produire des replis communautaires. La discrimination positive ne peut être envisagée que dans une optique temporaire. À ce titre, la Convention des Nations unies sur la discrimination raciale ne tolère l'application de mesures de discrimination positive que dans la mesure où celles-ci sont transitoires. Ainsi, ces droits liés aux mesures de discrimination positive ne peuvent être considérés que comme transitoires, le temps de résoudre les problèmes d'égalité d'accès aux droits. Ces droits ne devraient être que « *provisoirement nécessaires sur le trajet qui, réparant les torts passés, conduirait à une société où disparaîtrait, à terme, le besoin de quelque représentation spécifique (c'est-à-dire de quotas)* »⁵.

Les débats autour de la question des discriminations positives sont importants. Nous allons ici résumer les arguments en faveur de telles mesures et ceux qui s'y opposent :

- **Les aspects positifs** de la discrimination positive : elle contre l'effet d'indifférence à la différence (engendré par le principe d'égalité) qui a pour conséquence de nier les difficultés réelles de certaines catégories de personnes. Il faut en effet malheureusement faire le constat que bien souvent les proclamations de bonne volonté ne suffisent pas - il ne suffit pas de dire « nous sommes tous égaux » - pour faire disparaître les discriminations, et les mesures de discrimination positives offrent une reconnaissance et une protection à certaines catégories de personnes. Enfin, les logiques de quotas, « en montrant que l'intégration des personnes discriminées est possible, participent à l'évolution des mentalités, réduisant les stéréotypes et balayant progressivement les préjugés ».
- **Les aspects négatifs** : en pointant du doigt certaines catégories de personnes, on court le risque d'accroître leur stigmatisation, ainsi que les stéréotypes et préjugés dont elles sont déjà les victimes : « les quotas sont parfois perçus comme pouvant poser des problèmes aux personnes qui en bénéficient. Le risque étant qu'elles soient stigmatisées, perçues comme incompetentes, et devant leur « place » uniquement au fait qu'ils ou elles possèdent « la » caractéristique qui leur a donné un privilège ». Il y a également un risque d'assimilation de ces politiques à une forme de charité, d'assistance dont peu de gens sont friands, tant les bénéficiaires qui se sentent dévalorisés, que ceux qui n'en bénéficient pas et qui nourrissent un sentiment d'inégalité, ce qui risque à terme de renforcer les actes de discrimination.

La question des discriminations positives est donc épineuse, car avec elle c'est tout notre modèle d'égalité qui est remis en question puisqu'elles instaurent une inégalité de fait. Par ailleurs, une action positive (ou discrimination positive) peut avoir pour effet une discrimination indirecte sur l'autre groupe qui n'est pas visé par cette action. Donc, si ces mesures favorisent l'égalité des chances, on peut douter de leur efficacité pour lutter contre les discriminations, et le fait qu'elles aient été mises en place n'annule en rien l'existence de celles-ci. Il s'agit de mesures qui doivent rester temporaires et ne doivent pas nous faire oublier l'importance de poser des actes de fond visant à réduire réellement et structurellement les inégalités.

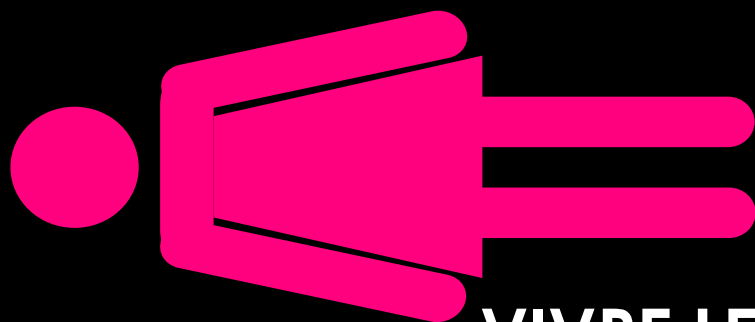
¹ Villenave, 2006, p.41

² Ibid., p.39

³ Stone, Cornet, Cusumano, 2012

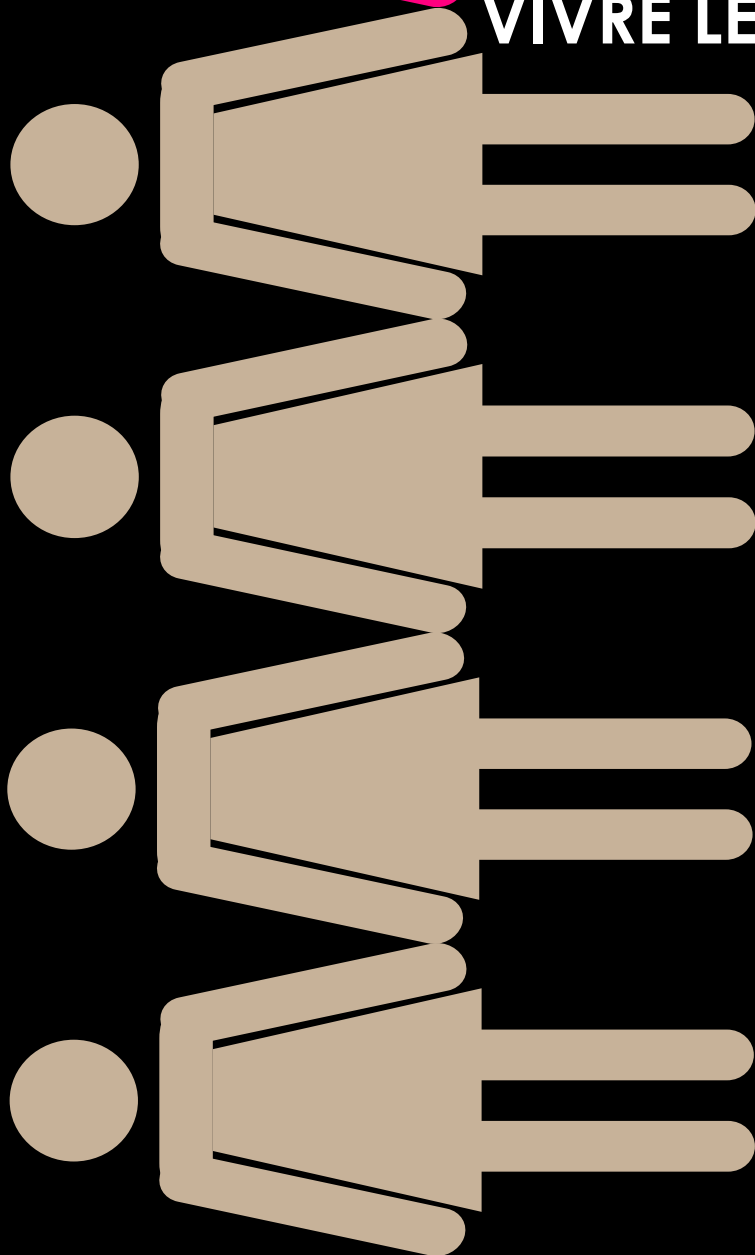
⁴ Villenave, 2006, p.42

⁵ Ibid., p.43



DEUXIÈME PARTIE

VIVRE LES DISCRIMINATIONS



Pourquoi parler des discriminations vécues et pourquoi les distinguer de celles qui sont prévues dans le cadre juridique ? Nous avons vu dans le chapitre précédent que les domaines d'application et les comportements interdits par le droit belge et européen se limitaient à la sphère publique. Mais ce qui se passe dans le quotidien des interactions y échappe et toutes les formes de discrimination ne font pas l'objet de plaintes officielles, les procédures demeurant contraignantes. Au-delà de ça, la notion de discrimination ne peut se résumer à des droits, des devoirs et des sanctions. Elle implique des comportements individuels et collectifs, des ressentis, des émotions, de la reconnaissance ou de la non-reconnaissance, de l'estime de soi...

La distinction qui est faite en droit belge et international entre les discriminations directes et indirectes nous montre également à quel point le phénomène est complexe : si l'intention de discriminer est un bon indicateur, les discriminations sont rarement faciles à déceler et beaucoup s'opèrent de façon indirecte. Plus que l'action ou la pratique discriminante elle-même, c'est « *la combinaison d'un certain nombre de décisions, mécanismes, usages, qui contribue à ce que ces personnes soient* » tenues à l'écart du circuit ». Ainsi, les discriminations sont le fruit d'un enchaînement de causes complexes qui engagent différents acteurs individuels, organisationnels ou institutionnels, et « *ces pratiques sont profondément inscrites dans des inégalités structurelles elles-mêmes reproduites par les actes discriminants* ».

PRÉJUGÉS, STÉRÉOTYPES, DISCRIMINATIONS, DE QUOI PARLE-T-ON ?

Les discriminations ne prennent pas toujours la forme outrancière et intolérable que nous pensons, et tous les actes de violence verbale, d'inégalités, de mépris ou de paternalisme ne relèvent pas de la dynamique discriminatoire. Commençons par distinguer des mots qui sont bien souvent pris comme synonymes : *stéréotypes*, *préjugés* et *discriminations*.

Commençons par un petit exercice : pour chacune de ces phrases, déterminez s'il s'agit d'un préjugé, d'un stéréotype ou d'une discrimination. Les réponses se trouvent en bas de page.

1. Je ne louerai pas mon appartement à des jeunes parce qu'ils risquent de tout saccager
2. Les jeunes sont impulsifs et violents
3. Je n'engagerai pas cet Africain parce que les Africains ne sont pas ponctuels
4. Je n'aime pas travailler avec des Africains parce qu'ils sont toujours en retard
5. Ces jeunes qui traînent dans la rue à 22 heures sont certainement dangereux
6. Les Africains sont toujours en retard

- | |
|---|
| ☐ Stéréotype |
| ☐ Préjugé |
| ☐ Discrimination |

- **Un stéréotype** est une croyance, une idée reçue, une opinion concernant les traits caractéristiques personnels d'une personne ou d'un groupe de personnes. Cette croyance ne doit pas nécessairement être fondée pour être un stéréotype et elle est d'ailleurs souvent le fruit d'une généralisation et d'une simplification que l'on fait sur base de nos expériences personnelles. Il s'agit donc d'une vision simplifiée du monde « *susceptible de satisfaire notre besoin de voir les gens comme plus faciles à comprendre et à contrôler que ce n'est le cas en réalité* ». Les stéréotypes peuvent être positifs, neutres ou négatifs.

« Les Belges aiment les frites » - **stéréotype neutre**
« Les femmes conduisent mal » - **stéréotype négatif**
« Les trains suisses sont toujours à l'heure » - **stéréotype positif**

- **Un préjugé** : est un jugement que l'on forme et qui repose sur un sentiment envers une personne ou un groupe de personnes du seul fait qu'elles sont membres d'un groupe donné. Il s'agit donc d'une attitude qui se situe dans le registre des émotions. Il existe des préjugés négatifs et positifs.

« Les personnes âgées devraient faire leurs courses dans les magasins durant les heures creuses arce qu'elles sont lentes et qu'elles ont tout le temps qu'elles veulent » - **préjugé négatif**
« Cette personne a l'air très sympathique, en même temps c'est normal, elle vient d'Amérique latine où les gens sont chaleureux » - **préjugé positif**

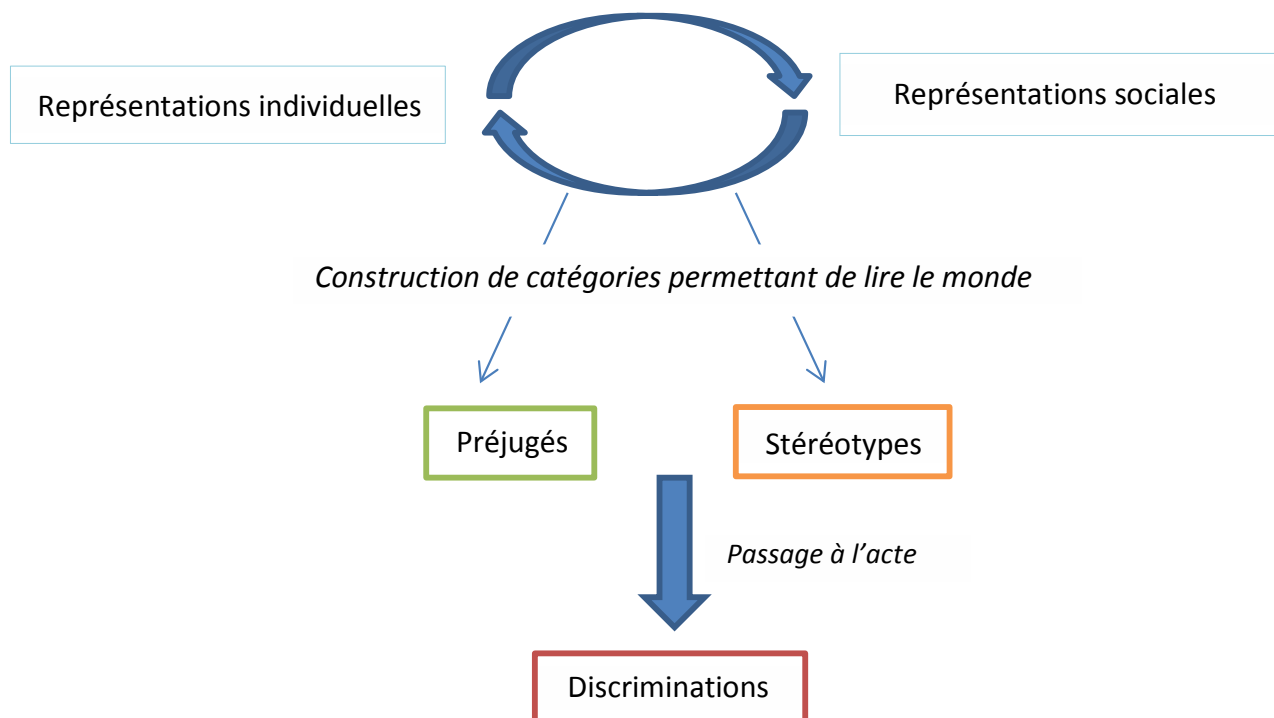
- **Une discrimination** : est un comportement de différenciation visant une personne ou un groupe de personnes en raison de caractéristiques (avérées ou supposées) personnelles. Il s'agit donc d'un passage à l'acte, d'une action qui se fonde ou non sur des préjugés et stéréotypes. En effet, on peut être discriminant parce que l'on partage certains préjugés, mais on peut également l'être sans en avoir conscience ou parce que l'on y est obligé (par un règlement, par des pressions...). Il existe des discriminations négatives et positives.

- Imposer des heures d'accès aux magasins aux personnes de plus de 65 ans - **discrimination négative**
- Imposer un quota de femmes sur les listes électorales - **discrimination positive**

Bien entendu, les stéréotypes, les préjugés et les discriminations sont intimement liés et participent d'une dynamique commune, si bien qu'il est parfois difficile de les distinguer dans une situation. Pourtant, il s'agit bel et bien de phénomènes distincts qu'il convient de ne pas confondre si l'on souhaite comprendre de façon plus fine et répondre de manière adéquate aux situations vécues par les individus.

Il faut donc distinguer les discriminations des idées (ou des idéologies) qui les motivent. Par exemple, le racisme est une idéologie fondée sur la croyance qu'il existe certaines races supérieures qu'il faut préserver de tout croisement et qui sont destinées à dominer les autres. Dans sa définition, le racisme est l'idéologie à partir de laquelle se développeront des discriminations. Dans le langage courant, on confond souvent les deux. Le sexisme et l'âgisme sont, quant à eux, deux types de discriminations, le premier étant fondé sur le sexe et le second sur l'âge.

Pour résumer, la discrimination et les préjugés agissent souvent de concert, mais pas nécessairement. Il est possible d'être discriminant sans pour nécessairement partager des préjugés, parce que la société ou un règlement nous y amène, et au contraire, on peut également avoir des préjugés sans pour autant adopter des comportements discriminants.



NOUS PASSONS NOTRE TEMPS À CRÉER DES CATÉGORIES

Continuellement nous évaluons et émettons des jugements sur les personnes et sur leurs comportements à partir de caractéristiques personnelles telles que le sexe, l'âge ou l'apparence physique. Ce sont nos représentations, elles-mêmes nourries par les représentations sociales (discours communs, médias...) qui guident nos façons d'interpréter les situations. Potentiellement, ce processus nous amènera à poser des actes discriminants.

Derrière la discrimination se cache un mécanisme fondateur et naturel : la **catégorisation**. Il s'agit d'un processus par lequel nous plaçons des individus dans des catégories, dans des groupes en nous basant sur leurs caractéristiques personnelles. Par exemple, le sexe féminin de notre interlocutrice nous fera automatiquement, avant même de lui avoir parlé, la placer dans la catégorie « femmes ». Il en est de même pour l'âge : sur base de certains traits physiques, on classera les personnes selon qu'elles sont « jeunes » ou « vieilles ». Cette catégorisation se produit de manière naturelle et on peut dire qu'elle est le propre de l'intelligence humaine. En effet, en procédant de la sorte, on simplifie la complexité de notre environnement et on organise notre perception de la réalité. Cela nous aide à « *nous orienter plus aisément dans notre environnement social en mobilisant des connaissances déjà apprises sur certaines catégories* »¹ : en vacances je vais plutôt m'adresser à une personne qui a les traits que j'estime caractéristiques du pays pour demander mon chemin. Je dois demander de l'aide pour monter les escaliers avec une poussette, il y a plus de chances pour que je demande de l'aide à un homme, selon le stéréotype masculin de force physique. Il s'agit donc de « raccourcis » qui nous aident à lire le monde qui nous entoure.

Il s'agit d'une base essentielle de la perception humaine et de notre manière de fonctionner, c'est la façon que nous avons d'interpréter activement des environnements complexes afin d'opérer des décisions rapides à partir de différentes informations². Cela nous évite de devoir systématiquement évaluer une situation pour savoir comment y réagir. Par exemple, un couple hétérosexuel se dispute dans la rue, immédiatement notre cerveau aura tendance à anticiper une situation potentiellement violente : « *et si l'homme s'en prend à sa femme ? Je dois rester*

vigilant et être prêt à intervenir ». Dans cet exemple, on associe la dispute entre un homme et une femme à des catégories de sexe et aux représentations que l'on en a, parce que nos stéréotypes jouent un rôle important.

Mais c'est aussi là que commencent les difficultés, car souvent, nous nous basons sur ces critères pour juger les comportements et les situations, même lorsque ni l'âge ni le sexe ne permettent d'expliquer ceux-ci. Nos catégories nous poussent ainsi à interpréter le monde de manière tronquée ; nos stéréotypes, à poser un jugement erroné. Nos préjugés nous amèneront à être plus alertes et à intervenir si la situation du couple dégénère en violence vis-à-vis de la femme, mais ils peuvent également nous amener à ne pas intervenir si l'on n'envisageait pas que l'inverse fût possible.

Au-delà du risque de mauvaise interprétation de la situation, la **catégorisation peut amener à des comportements discriminants**. Par exemple, je suis un employeur et je recherche un commercial. J'ai devant moi deux curriculum vitae, celui d'un homme de 29 ans et celui d'un homme de 56 ans. Je décide de mettre de côté le curriculum de la personne de 56 ans parce que je pense que l'homme de 29 ans sera plus adéquat pour le poste. Pourquoi sera-t-il plus adéquat ? Parce que j'imagine qu'il sera plus flexible et plus proactif que son concurrent de 56 ans, qui sera certainement plus lent et plus souvent absent. En faisant cela, j'adopte un comportement discriminant (le fait de ne pas retenir la candidature de la personne de 56 ans sous prétexte de son âge), fondé sur des stéréotypes liés à l'âge (les jeunes sont flexibles et proactifs, les vieux sont lents).

« NOUS » VERSUS « EUX »

Un deuxième effet de la catégorisation c'est la répartition des individus selon des groupes qui s'opposent. Dès le plus jeune âge, on constate que naturellement l'être humain se distingue des autres en se référant à un groupe d'appartenance et en s'opposant aux autres groupes. En effet, si la catégorisation nous permet de simplifier notre compréhension du monde et de lui donner un sens, elle a une deuxième fonction qui est de nous aider à définir qui nous sommes³ : « *Je suis une femme, par opposition à un homme* », « *je suis jeune, je ne suis pas vieux* ». Cette distinction « nous » / « eux » a des effets concrets sur les comportements⁴ :

¹ Klein, Leys, 2013, p.306

² Dovidio, Gaertner, Kawakami, 2010

³ Ibid.

⁴ Dovidio, Gaertner, Kawakami, 2010

- D'un point de vue émotionnel : on a tendance à avoir davantage d'empathie et d'affects positifs pour les membres de notre propre groupe.
- D'un point de vue cognitif : on a tendance à davantage s'intéresser de manière précise aux membres de notre groupe. Ainsi, des individus appartenant à une même catégorie sont jugés « davantage semblables entre eux et davantage différents de ceux appartenant à des catégories différentes »¹.
- Du point de vue des attitudes : on a tendance à faire davantage confiance et à plus s'entraider entre membres d'un même groupe.

LES DISCRIMINATIONS NE FONCTIONNENT PAS TOUTES DE LA MÊME MANIÈRE

Toutes les formes de discrimination n'ont pas les mêmes dynamiques de fonctionnement parce qu'elles n'ont pas la même histoire. L'importance qu'une société accordera à l'une par rapport aux autres est variable, ainsi que les conséquences pour les personnes qui en sont victimes. Cela ne signifie évidemment pas que certaines discriminations sont plus tolérables que d'autres, simplement que pour les comprendre, il est utile de prendre en compte leur contexte.

Les discriminations fondées sur l'origine culturelle ou sur le sexe s'appuient sur une histoire douloureuse au cours de laquelle des théories philosophiques et scientifiques se sont développées afin d'apporter une justification et une légitimité aux actes discriminatoires. Après de nombreuses luttes sociales, il a été accepté que le genre et la race sont des constructions sociales qui n'ont pas de réalité intrinsèque (les femmes ne sont pas forcément plus faibles que les hommes et la prétendue race blanche n'est pas naturellement supérieure aux autres). Ces formes de discriminations sont relatives, cela signifie qu'elles peuvent être déconstruites sur base d'arguments forgés au fil du temps mettant en avant la relativité des catégories (« pourquoi un homme et une femme n'auraient pas accès aux mêmes salaires ou aux mêmes droits ? »).

La spécificité de la discrimination fondée sur l'âge est qu'elle repose sur une donnée encore considérée comme « naturelle » : tout le monde entrera un jour dans cette catégorie. L'âge n'étant pas encore reconnu comme étant une construction sociale et

donc une catégorie relative, les discriminations sont encore largement acceptées. Par exemple, il sert à délimiter des catégories d'accès à certains droits ou à justifier certaines pratiques (« au-delà de 65 ans, on paye plus cher pour une assurance, parce qu'on présente un plus gros risque financier »), qui sont des arguments très difficiles à contrer. Aujourd'hui, de nombreux milieux scientifiques et associatifs se battent pour montrer que l'âge, comme le genre ou la race, est une construction sociale, et est donc très relatif.

« On qualifie d'âgisme toutes les formes de discrimination, de ségrégation, de mépris fondées sur l'âge »². Le mot n'est pas réservé aux discriminations faites envers les personnes d'âge mûr, il s'applique à toutes les catégories d'âge. Les discriminations fondées sur l'âge sont généralement indirectes, car « l'âge a encore tendance à être considéré comme un critère de distinction totalement neutre, justifié et sans effet discriminatoire. On peut observer à titre d'exemple que des règlements divers, voire de nombreuses législations, en font toujours usage »³. Cette forme de discrimination se retrouve de manière évidente sur le marché du travail, mais également de façon moins visible dans d'autres secteurs tels que l'accès aux biens et services (les assurances), ou la participation à des activités sociales, culturelles, économiques et politiques.

Il ne s'agit pas ici de dire que certaines discriminations sont plus « graves » ou plus « importantes » que d'autres, mais de montrer qu'il existe des différences dans l'origine des discriminations, dans les arguments utilisés pour les justifier et dans les conséquences qu'elles peuvent engendrer.

LORSQUE LES DISCRIMINATIONS SE RENFORCENT

Les discriminations peuvent également se renforcer : l'âge par exemple peut jouer le rôle d'accélérateur des désavantages de classe, de genre ou de culture. Une personne cumulera alors différentes spécificités la rendant encore plus vulnérable aux discriminations : « le fait que des personnes aient des identités multiples signifie que les cas de discrimination sont susceptibles de comporter plusieurs motifs de discrimination à la fois »⁴.

¹ Yzerbyt, Schadrone, 1996, p.35

² L'observatoire de l'âgisme, en ligne : <http://www.agisme.fr>. Voir aussi une étude réalisée par Énéo : Dayez J.-B., Delpérée F., (2014), « Comment les aînés sont-ils perçus ? Résultats de l'étude menée par Énéo », *Balises*, n° 44, novembre-décembre 2013-janvier 2014.

³ Unia, 2010

⁴ Tobler, 2008, p.49

Par exemple, les femmes âgées issues de milieux modestes sont plus susceptibles d'être victimes de discriminations diverses que des hommes jeunes issus de la même classe sociale. Un tel cumul peut avoir des effets désastreux, car il multiplie aussi les situations à risque de discrimination : une femme a moins de chance d'obtenir une position élevée dans une entreprise qu'un homme, si elle est par ailleurs issue d'une minorité culturelle, elle risque aussi d'avoir des difficultés à trouver un logement.

MOI JE NE DISCRIMINE JAMAIS !

Dans nos sociétés où les valeurs d'égalité et de tolérance se sont érigées en normes sociales, chacun estime faire preuve à la fois d'égalité et de tolérance et il y a fort à parier que personne ne dira « *je pratique la discrimination* » ou « *je ne pense pas que l'égalité soit une bonne chose* ». Et ce, en toute bonne foi, car nous pensons tous être dénués de préjugés. Cela signifie-t-il que les victimes de discriminations ne sont les victimes que de personnes réellement mal intentionnées, emplies de préjugés négatifs et n'ayant pas honte de pratiquer la discrimination ? Ou, cela veut-il dire que nous avons tous en nous un potentiel de discrimination dont nous n'avons pas forcément conscience ? Plusieurs processus cognitifs peuvent se mettre en place, qui nous amènent à mettre le doigt dans l'engrenage de la discrimination avec plus ou moins de force¹ :

- **La logique de la défense** : du fait de ma morale intérieure, de normes sociales ambiantes ou de prescrits légaux, je me convaincs qu'elle n'a pas de préjugés. Il m'arrive pourtant de ne pas apprécier la compagnie de gens qui mettent à mal ma conception du monde. Pour concilier ces deux états a priori incompatibles, j'éviterai le contact avec toute personne qui ne partage pas mes valeurs, et mes points de vue.
- **La logique de l'attaque** : il s'agit de mettre en avant des éléments censés justifier la hiérarchie sociale en place (« *il est normal que je vive de manière plus aisée que d'autres* ») en m'appuyant sur des arguments tels que le mérite, permettant d'éviter de me confronter à mes préjugés. Ainsi, j'estime que les prétentions des groupes dominés sont inacceptables et que mes propres acquis sont largement jus-

tifiés (par exemple parce que je les ai mérités). Comme la précédente, cette stratégie m'évite de me confronter à la réalité de mes préjugés et aux potentielles conséquences discriminatoires de ceux-ci.

- **La logique du camouflage** : est la plus fréquente, surtout dans le domaine de l'emploi. Nous développons tous des préjugés « authentiques », c'est-à-dire, des réactions affectives dont nous n'avons pas conscience. C'est inévitable. Ces préjugés seront soumis à deux forces distinctes : la première consiste à chercher à supprimer ou à inhiber mes préjugés en évitant leur expression. Ayant intériorisé les principes d'égalité et de non-discrimination, je cherche à lutter contre mes préjugés et à ne pas les exprimer. Mais cela peut engendrer une tension, que la seconde force permettra d'atténuer. Celle-ci consiste à m'appuyer sur des justifications me permettant d'exprimer mes préjugés sans encourir de sanction². Prenons l'exemple le plus classique de la discrimination à l'embauche. Une étude de 2005 a montré que les recruteurs ont tendance à changer leurs critères de sélection au cours du recrutement afin de favoriser les candidats dont les caractéristiques sociodémographiques correspondent à leurs représentations du poste³. En effet, des recruteurs évaluant des candidats en vue d'une fonction traditionnellement masculine, par exemple entrer dans la police, ont tendance à définir leurs critères de choix selon des caractéristiques favorisant les hommes et à minimiser l'importance de critères qui les défavoriseraient : « *Plus précisément, face à un candidat masculin, ils ont mis en avant tout critère de son curriculum vitae (CV) qui l'avantageait et corrélativement, ont minoré l'importance des critères qui le desservaient* »⁴. Cette stratégie n'étant pas activée lors de l'évaluation des CV de femmes, celles-ci étaient dès lors désavantagées sans pour autant qu'une manifestation explicite de distinction ne soit évoquée. Aucun des recruteurs ne dira qu'il est sexiste, aucun non plus ne dira avoir délibérément pratiqué une forme de discrimination, pourtant, par un processus cognitif inconscient, ils l'ont fait.

² Ibid.

³ Ibid., p.129

⁴ Ibid.

¹ Yserbyt, Delroisse, Herman, 2015, p. 127

Il est donc possible d'adopter des comportements discriminants sans pour autant se référer à des caractéristiques spécifiquement discriminantes. Tout simplement en adaptant le profil de fonction selon les caractéristiques de la personne qu'on souhaite voir obtenir le poste. Il s'agit là bien entendu d'une discrimination non volontaire, ou du moins non explicite. Elle est pourtant insidieuse, car elle est difficilement prouvable juridiquement, et souvent légitimable (puisque les critères sont adaptés selon le candidat). Cette logique est d'autant plus forte qu'elle entraîne des discriminations se vérifiant statistiquement : l'âge, le handicap, l'orientation sexuelle, la culture et le sexe, sont des critères de discrimination toujours bien ancrés.

La logique du camouflage est certainement celle qui explique le mieux les formes de discrimination les plus indirectes et les moins évidentes. Celles que nous sommes tous susceptibles de pratiquer, car elles échappent à notre conscience. La discrimination à l'embauche est le meilleur exemple de cette contradiction à laquelle nous sommes tous potentiellement confrontés : tous les responsables de recrutement du personnel disent pratiquer la *colour blindness*, c'est-à-dire que la couleur de la peau (et par extension l'origine culturelle ou toute autre caractéristique personnelle) n'entre pas en ligne de compte dans leur choix de candidatures. Pourtant les statistiques l'attestent, et les personnes concernées ont bien le sentiment de vivre une discrimination sur base de leur couleur de peau ou de leur origine. Lesquels se trompent ? Aucun. Les deux groupes ont une représentation et un vécu de la réalité différents. C'est ce qui rend la situation de discrimination complexe : « Les représentations des uns et des autres sont bien différentes, façonnées les unes par une expérience du racisme inscrite dans la trajectoire de vie de l'individu depuis son enfance et le rendant particulièrement « susceptible », [...], les autres par un *ethnocentrisme culturel doublé d'un souci d'opérationnalité dans le choix des candidats* »¹.

LES DISCRIMINATIONS SONT AUSSI UN OUTIL DE POUVOIR

Certains chercheurs nous invitent à voir les discriminations sous un autre jour, celui de la domination. Selon ces chercheurs, toutes les sociétés s'organisent de manière hiérarchique, avec des groupes dominants qui possèdent les richesses, le pouvoir, les postes importants, les réseaux sociaux, la reconnaissance..., des groupes dominés qui en possèdent peu ou pas, et des groupes intermédiaires. Dans ce type d'organisation, certains reçoivent des avantages disproportionnés à se partager par rapport à d'autres, tels que l'argent ou le pouvoir. Autrement dit, dans une société comme la nôtre, les richesses et le pouvoir ne seraient pas distribués de manière égalitaire entre les groupes sociaux.

Et dès lors que cette répartition inégalitaire est opérée, les groupes les mieux placés dans la hiérarchie sociale vont *chercher à maintenir leur position en usant de formes de discrimination et de logiques leur permettant de les justifier* (voir la logique d'attaque). Par exemple, pour maintenir les avantages financiers dont ils disposent, ils vont développer des idéologies telles que la *méritocratie*, permettant de les justifier :

« Le besoin de croire en un monde juste amène les gens à penser que ceux qui ont moins de pouvoir, de richesses et de statut social que les autres ont sans doute dû faire quelque chose de mal, ou ont des attributs négatifs qui les amènent à mériter leur statut inférieur. De la même manière, ceux qui ont davantage que les autres ont dû faire quelque chose de bien ou avoir des attributs positifs qui les ont amenés à mériter leur position ou leur avantage relatifs »².

Cette idée permettrait de légitimer les inégalités et les discriminations. C'est ce qu'on appelle *le mythe de la méritocratie*, qui est très souvent partagé par les personnes du haut de l'échelle sociale, mais parfois aussi par celles qui se situent plus bas. C'est un mythe solidement ancré dans nos sociétés et dans nos modes de pensée.

Les groupes privilégiés partagent également la *croyance que les ressources étant limitées, si d'autres s'en emparent, ils verront les leurs largement diminuer : « si d'autres groupes devaient commencer à prospérer, cela se ferait nécessairement au*

¹ Matas, 2007, p.110

² Major, Quinton, McCoy, 2000, p.225

détriment du groupe dominant »¹. Ils chercheront donc par différents moyens à maintenir leurs avantages, au besoin, en maintenant des discriminations.

À côté de la domination par les discriminations, **ces groupes possèdent le pouvoir de déterminer des critères de légitimité**. En effet, par leur position clé dans l'échelle sociale, parce qu'ils disposent de ressources économiques et sociales, ces groupes sont en mesure d'imposer quelles discriminations sont justifiées (notamment celles qui reposent sur la richesse) et lesquelles doivent faire l'objet de sanctions. Les discriminations institutionnelles sont davantage le fait de groupes de personnes qui détiennent le pouvoir dans la société parce que ce sont eux qui contrôlent les institutions, qui déterminent dès lors les politiques de ces institutions².

La question de la légitimité est importante, car elle implique aussi de **déterminer quelles formes de discriminations valent la peine de se battre et lesquelles n'en valent pas la peine**³. Certaines mesures sont ainsi considérées comme légitimes par la majorité, mais comme étant discriminantes par le monde associatif. Pour que des catégories de personnes discriminées se fassent entendre, seuls des groupes disposant eux-mêmes du pouvoir peuvent les y aider, et donc seules les associations les plus influentes y parviendront. D'autant que pour des questions de restrictions budgétaires, ces associations (ou autres groupements) qui mettent des garde-fous aux discriminations institutionnelles sont de plus en plus souvent muselées.

¹ Esses, Jackson, Bennett-AbuAyyash, 2010, p.229

² Henry, 2010

³ Ibid.

TROISIÈME PARTIE

ÊTRE ACTEUR DE CHANGEMENT, EST-CE POSSIBLE ?

La loi seule peut-elle être un acteur de changement dans la lutte contre les discriminations ? Certainement pas :

«La réponse sociale pour lutter contre les discriminations est avant tout une réponse citoyenne. Une réponse venant d'une prise de conscience que le droit ne règle pas tout et que chacun doit agir pour que «l'autre différent» trouve sa place»¹.

En effet, une grande partie des discriminations repose sur les représentations, les imaginaires et les interactions. Si la justice permet de les réguler, de les encadrer et même de les influencer, elle ne peut y arriver seule. Nous ne pouvons attendre du système judiciaire que celui-ci règle le problème des discriminations. D'une part parce que la machine est lourde et que tous les cas ne s'y retrouvent pas : on ne va pas recourir à la justice dans tous les cas de discrimination quotidienne, et porter plainte requiert des compétences dont tout le monde ne dispose pas.

D'autre part, parce que comme nous l'avons vu précédemment, au fondement des discriminations, se trouvent nos représentations, nos façons de voir le monde, nos imaginaires. À une échelle individuelle, les solutions aux discriminations devraient donc

commencer par travailler sur ce premier niveau.

Enfin, la question des discriminations soulève des enjeux fondamentaux qui impliquent la société dans son ensemble, à plusieurs niveaux :

- **L'organisation de la société** : les structures hiérarchiques et les inégalités qu'elles induisent doivent être repensées au moyen de politiques publiques visant à la réduction des inégalités ;
- **Le vivre ensemble** : l'éducation et l'exercice de la citoyenneté pour tous les acteurs (quelles que soient les catégories auxquelles ils appartiennent) méritent d'être encouragés, c'est le rôle des systèmes éducatifs (familles, écoles, société civile...) ;
- **Les médias** : le rôle des médias et le rapport critique que les citoyens entretiennent avec eux doivent également être pris en compte ;
- **Les solidarités** : les mécanismes de solidarité de proximité forment un enjeu non négligeable au regard de la lutte contre les discriminations, car *«rien ne peut véritablement se substituer à l'action des individus au sein de leurs familles, de leurs quartiers, de leurs lieux de travail et de la cité en général»².*

Si l'on veut lutter contre les discriminations, c'est donc à chacun de ces niveaux que l'on doit agir. Il est évident que tout le monde ne peut pas s'attaquer à tout, et qu'un tel travail demande du temps. En tant qu'acteur de changement, il est donc possible de choisir un angle d'attaque, du plus local (les solidarités) au plus global (la société dans son ensemble).

¹ Barbant, 2007, p.89

² Matas, 2007, p.117

POURQUOI EST-ON DISCRIMINANT ?

Depuis longtemps les psychologues se sont intéressés aux stéréotypes, aux préjugés et aux discriminations et ont voulu comprendre par quels mécanismes psychiques ou sociaux, un ou plusieurs individus sont amenés à produire des actes discriminants. Au fil du temps et des recherches, plusieurs théories ont cherché à apporter une réponse à cette question, chacune reposant sur un angle d'explication différent :

La personnalité : selon certaines théories, surtout apparues après la Seconde Guerre mondiale, l'ethnocentrisme, l'antisémitisme ou le fascisme étant à l'origine de discriminations seraient le résultat d'une personnalité autoritaire, et donc d'une éducation spécifique (rigide, autoritaire et paternaliste).

La situation socio-économique : les situations de crise ou de récession économique engendreraient des frustrations, des privations et des inégalités économiques entre différents groupes sociaux, qui seraient le terreau de discriminations (tant de la part de ceux qui disposent de ressources importantes que des autres).

Les phénomènes de groupe : la mise en concurrence de groupes, même involontaire, par rapport à des ressources diverses (territoire, finances, pouvoir, parole...) alimente les préjugés à l'origine d'actes discriminants. Lorsqu'on appartient à un groupe, on aurait tendance à surestimer les différences entre les membres de notre propre groupe (en ne voyant que les singularités), ainsi que les ressemblances à l'intérieur des autres groupes (tous les membres d'un autre groupe seraient pareils). Ce phénomène proviendrait du fait que l'on connaît mieux son groupe, que les autres. Parallèlement, on aurait tendance à développer nos jugements sur base de statistiques : « *La discrimination statistique consiste pour l'essentiel à s'appuyer sur une statistique de groupe pour juger de la qualité d'un des membres de ce groupe* »¹. On utilise donc une donnée statistique que l'on attribue à une seule personne pour juger d'une situation particulière.

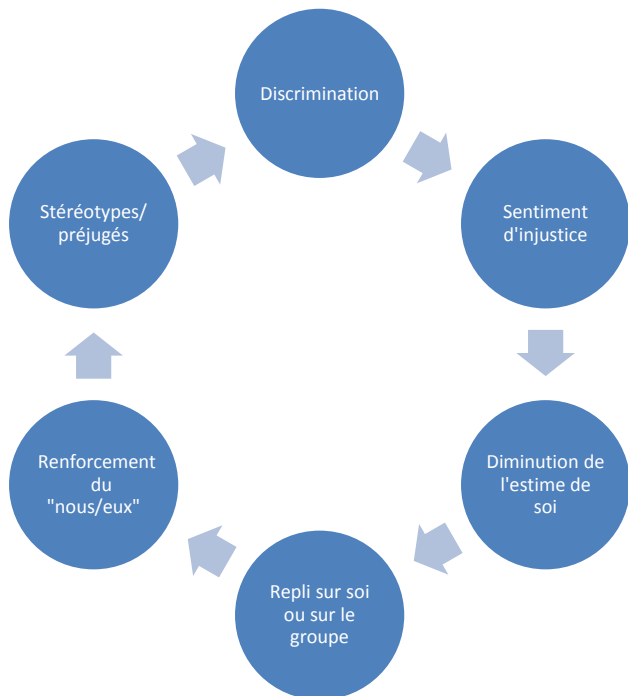
- ⇒ À leur manière, chacune de ces théories nous apporte un éclairage intéressant sur les discriminations : notre éducation, notre personnalité, le contexte socio-économique dans lequel on est plongé, la méconnaissance de l'autre, nos représentations et manières d'interpréter des situations, ainsi que l'exacerbation des différences entre les groupes jouent un rôle complexe dans les phénomènes de discrimination. On perçoit déjà que les réponses apportées seront également complexes et devront jouer sur ces différents aspects.



¹ Parodi, 2010, p.64

BRISER LE CERCLE VICIEUX DE LA DISCRIMINATION

La discrimination agit comme un cercle vicieux : être victime d'un acte de discrimination induit un sentiment d'injustice qui a pour effet secondaire de diminuer l'estime que la personne a d'elle-même. Sa réaction est alors de se replier sur elle-même ou sur son groupe d'appartenance et de rejeter l'autre (le discriminant) en renforçant la perception qu'elle a des différences entre elle et les autres (« nous »/« eux »), ainsi que les stéréotypes et les préjugés nourris à l'égard de l'autre. Elle risque bien alors d'être elle-même à l'origine d'actes discriminatoires, ou de renforcer les sentiments négatifs de l'autre groupe et donc les discriminations... et le cercle est relancé.



Il est donc vital de briser ce cercle, en agissant aux différentes étapes qui le constituent :

il faut agir sur les inégalités et développer l'estime de soi et celle de l'autre. Nous devons également veiller à déconstruire les catégories ainsi que les idées reçues en renforçant le pouvoir d'agir des populations sur elles-mêmes.

Enfin, on doit chercher l'origine des peurs qui se cachent derrière les discriminations et favoriser le sentiment d'appartenance à une commune humanité.

AGIR SUR LES INÉGALITÉS

« Les interactions mettent en œuvre le partage de biens matériels et symboliques. C'est très souvent l'injustice perçue au niveau de ce partage qui contribue aux conflits entre groupes »¹.

Les inégalités ont pour effet de renforcer les sentiments d'appartenance à un groupe et de concurrence entre les groupes : ceux qui disposent de moyens financiers et de pouvoir d'expression et de décision supérieurs nourrissent la peur que les autres mettent en péril leurs possessions, que si les uns s'enrichissent, les autres s'appauvrissent. Et inversement, comme moyen de protection, les victimes de discriminations se referment sur leur groupe de pairs et nourrissent des préjugés vis-à-vis de ceux qui n'en font pas partie.

Dans un Énéo Focus, nous avons montré que les inégalités d'accès aux ressources économiques, au logement et aux nouvelles technologies, pour ne citer qu'elles, constituent le premier obstacle au vivre ensemble². Car d'une part elles créent un sentiment d'injustice fort qui brise les solidarités : les personnes faiblement pourvues de ces ressources nourrissent une rancœur vis-à-vis d'autres catégories pauvres (lorsque par exemple

¹ Lebens, Yzerbyt, 1997, p.315

² Eraly, 2017

l'un reçoit une aide et l'autre pas). Et, d'autre part, elles accentuent le clivage qui existe entre les groupes se situant aux extrémités de l'échelle ; les modes de vie devenant très différents, on ne comprend plus et on ne cherche plus à comprendre l'autre, on ne se nourrit que de représentations issues de quelques expériences personnelles, sans réellement connaître l'autre¹.

Il est fondamental de travailler sur les discriminations institutionnelles telles qu'elles s'opèrent sur le marché du travail, dans l'éducation, la loi, les soins de santé, la politique, la gestion environnementale...car nombre de discriminations ne sont pas le produit de volontés individuelles, mais les effets de structures bien ancrées dans la société et contre lesquelles il est difficile de lutter. Une action politique doit être menée, et le monde associatif et les groupes de pression y ont un rôle très important à jouer.

⇒ Travailler sur le sentiment d'injustice

RENFORCER L'ESTIME DE SOI ET CELLE DE L'AUTRE

«Un des problèmes récurrents auxquels on se trouve confronté lorsqu'on explore l'univers des discriminations, c'est la difficulté qu'éprouvent beaucoup de discriminés à décrire les situations concrètes de discriminations qu'ils ont vécues et les sentiments qu'ils ont alors éprouvés»².

Lorsqu'on me refuse un poste sur base de mes convictions religieuses, de mon sexe, de mon âge, de ma santé... on touche directement à mon identité, à qui je suis intrinsèquement, à mes valeurs, à mon mode de vie. Les conséquences peuvent être désastreuses : les personnes stigmatisées ont tendance à avoir une moins bonne estime d'elles-mêmes, à agir dans le sens des stéréotypes qui les entourent, voire à y apporter du crédit. C'est le cas par exemple d'étudiants qui doivent passer des examens et qui sont moins performants si on a activé au préalable certains stéréotypes (« vous êtes âgé donc vous serez plus lent », « vous êtes des femmes donc vous n'êtes pas faites pour les mathématiques »...). Ainsi, les préjugés et les stéréotypes sont intériorisés par leurs victimes qui n'ont d'autre choix que d'opérer des ajustements identitaires en se repliant sur elles-mêmes ou à l'inverse, on s'opposant par la révolte. De la sorte, ils atteignent ce qu'on appelle l'estime de soi et entravent la capacité de la personne à obtenir des ressources importantes telles qu'un emploi ou un logement, son sens du contrôle des événements (la maîtrise qu'elle a des événements qui surviennent dans sa vie) et son besoin de participation dans des activités de groupes. Autrement dit, les discriminations menacent ce qui est au fondement d'une vie décente, l'identité³.

Or, avoir une mauvaise estime de soi peut entraîner des comportements discriminants de notre part parce qu'elle nous place dans des situations de repli sur nous, sur nos représentations, et nous amène à développer des sentiments de rancœur vis-à-vis de l'autre différent : « Les gens avec une image négative à la fois d'eux-mêmes et des autres adopteraient une attitude de peur, de crainte »⁴.

Il y a donc un travail à faire pour renforcer l'estime de soi des uns et des autres qui peuvent être tour à tour discriminants et discriminés, en laissant par exemple à chacun la liberté d'exprimer ses valeurs, sa manière de voir le monde, car la possibilité de s'affirmer favorise l'estime de soi. On peut également minimiser le sentiment de différences en montrant les similarités qui existent entre deux personnes⁵.

⇒ Se changer soi pour changer le monde

¹ Quinn, Kalln, Spencer, 2010

² Matas, 2007, p. 111

³ Crocker, Garcia, 2010

⁴ Lebens, Yzerbyt, 1997, p.253

⁵ Major, Quinton, McCoy, Schmader, 2000



DÉCONSTRUIRE LES CATÉGORIES ET LES REPRÉSENTATIONS

« Les représentations sont des clés pour comprendre le regard que porte une population sur une autre. Comment elles se considèrent mutuellement et quels sont les obstacles imaginaires ou réels au « vivre ensemble »¹.

On retrouve souvent un discours du « eux » et du « nous », aussi bien chez ceux qui rejettent la personne différente, que chez ceux qui font l'expérience de la discrimination. Chez le discriminé, cette catégorisation apparaît comme une stratégie d'autodéfense face à une agression extérieure, une manière de donner du sens à la discrimination vécue et de mieux la supporter².

Bien souvent, derrière les jugements que l'on porte sur l'autre se cachent des émotions, et généralement celle de la peur : la peur de l'inconnu, la peur d'être déstabilisé, de perdre nos repères, nos biens, notre confort, d'être remis en question dans nos valeurs, ou d'être menacé dans notre intégrité physique. Ces émotions résultent de nos représentations, de nos stéréotypes et les nourrissent, les renforcent, voire les traduisent en actes de repli sur soi, d'exclusion voire de discrimination³.

La décatégorisation repose sur l'idée que nous avons tendance à placer les autres dans des catégories par ignorance de la complexité de la réalité, et qu'on peut renverser cette tendance. Une information suffisante permettrait de nous rendre compte de la diversité, de la singularité et de la richesse des autres et nous pousserait à décroquer nos catégories. Par ailleurs, lorsque des groupes entretiennent des relations conflictuelles, il est impossible d'en sortir si les membres de chaque groupe sont convaincus que leur point de vue est la vérité⁴. Ainsi, travailler sur nos perceptions du monde, sur nos représentations et nos imaginaires nous permettrait d'accepter plus facilement que notre point de vue n'est finalement qu'une façon personnelle de regarder la réalité, et nous pousserait également davantage à affiner, modifier, assouplir ou briser les catégories dans lesquelles on cloisonne ce qui est différent de nous, ce qu'on ne connaît pas.

Mais la suppression des catégories est une solution irréaliste, car comme on l'a dit précédemment, la catégorisation est un processus quasiment naturel chez l'être humain qui a une fonction de simplification du réel, c'est notre manière de comprendre le monde, c'est notre mode de pensée (« Allez-vous cesser de penser parce que ce sont les idées qui génèrent les guerres ? »⁵).

En revanche, il est possible de **s'informer** et de se former pour revoir nos catégories. Il est possible de se rappeler encore et toujours du fait que celles-ci sont le fruit de nos propres **représentations**, de nos façons de voir le monde et de nos constructions mentales, qu'elles sont donc relatives et doivent pouvoir se modifier au fil de nos expériences. Cela demande de faire un effort systématique de remise en question en se demandant quelles idées, quelles émotions, quelles peurs, quelles attentes orientent nos jugements, et de tenter d'adopter plus

¹ Barbant, 2007, p.90

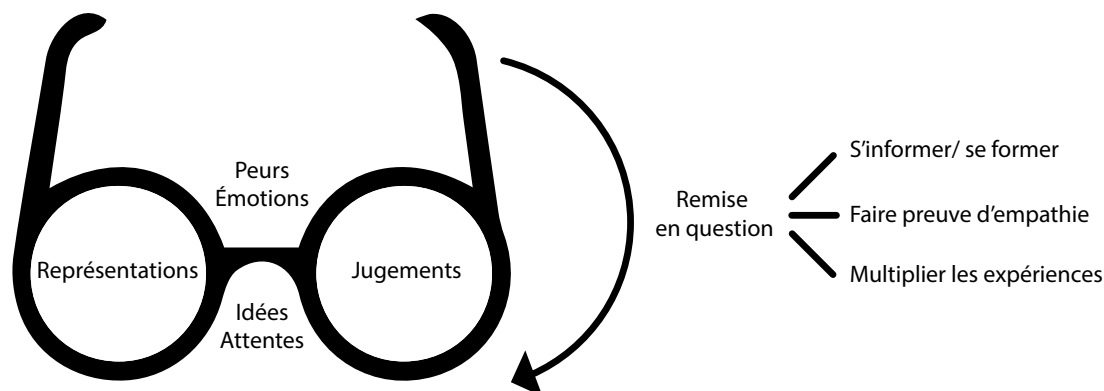
² Matas, 2007

³ Klein, Leys, 2013

⁴ Leyens, Demoulin, 2010

⁵ Lebens, Yzerbyt, 1997, p.311

souvent un autre regard, un point de vue diamétralement opposé au nôtre. Cela implique dès lors de multiplier nos expériences, de s'ouvrir avec empathie à d'autres choses qui ne nous sont pas directement connues, à accepter toutes les opportunités qui nous amèneront à bouleverser le regard que l'on porte sur le monde.



⇒ Travailler sur nos peurs, changer nos représentations du monde et accepter notre subjectivité

ALLER À LA RENCONTRE DE L'AUTRE

Favoriser le contact entre des groupes différents est une solution souvent proposée pour lutter contre les préjugés et de diminuer les discriminations à un niveau individuel. Pourtant, force est de constater que la rencontre se traduit souvent par un échec¹. Le contact est parfois source de conflit, comme c'est le cas dans des quartiers où s'installent des familles de Roms² ou de migrants, qui malheureusement nourrissent davantage les préjugés et les comportements discriminatoires qu'ils ne les dissuadent. Ou tout simplement, il arrive que le contact n'aboutisse à rien, par exemple lorsqu'un repas de quartier est organisé pour favoriser la rencontre entre différentes cultures et que seuls les membres d'un groupe y participent.

Malgré ces exemples, les études montrent que lorsqu'on apprend à se connaître, on s'apprécie davantage et on nourrit moins de préjugés. Le contact entre les groupes permettrait de mieux se connaître et ainsi de dissiper les stéréotypes et de favoriser les attitudes positives³. En effet, lorsqu'on apprend à connaître l'autre, les différences s'estompent ou la perception des points communs s'élargit, on a alors le sentiment d'appartenir à une catégorie plus générale (habitants du même quartier, parents, aînés, femmes...), de partager des conditions de vie et d'appartenir à une commune humanité.

Mais même en entrant en contact, on ne s'assure pas d'une généralisation des attitudes positives : on voit souvent des personnes dire « *je connais des personnes d'origine étrangère très sympathiques, mais ce sont des exceptions* »⁴. Autrement dit, on ne passe pas forcément à une généralisation à l'ensemble du groupe. Par ailleurs, ces situations de contact peuvent avoir l'effet inverse et renforcer les stéréotypes dans le sens où les groupes mis en présence peuvent avoir le sentiment d'être les « représentants » d'une catégorie et de devoir agir d'une certaine manière. Cela n'aide pas à la spontanéité de la rencontre.

Le contact doit être amené de la bonne manière, en favorisant par exemple des activités de coopération où chacun est nécessaire pour parvenir à un but commun⁵. Les contacts prolongés semblent être également positifs parce qu'ils engagent une spirale positive : plus il y a de contacts, plus les préjugés s'estompent et plus les préjugés s'estompent plus les contacts sont facilités, et ainsi de suite.

⇒ Renforcer le sentiment d'appartenance à une commune humanité

¹ Wittig, Molina, 2000

² L'exemple a été donné par Christine Mahy lors de la journée d'étude organisée par Énéo, « L'autre et moi, quel émoi ! », à Bouge, le 27 mars 2017.

³ Klein, Leys, 2013

⁴ Klein, Leys, 2013

⁵ Lebens, Yzerbyt, 1997

QUATRIÈME PARTIE UNE CAMPAGNE EN PARTENARIAT

En tant que mouvement d'éducation permanente, Énéo est amené à organiser chaque année une campagne de sensibilisation et d'information visant le grand public. Le but est de faire évoluer les mentalités voire les comportements au sein de notre société. Organiser une campagne autour du thème des discriminations nous semblait une opportunité dans le cadre du 10^e anniversaire de la loi.

Quand on parle de discrimination, on pense assez logiquement aux personnes malades ou handicapées, aux personnes âgées, aux jeunes mais, comme vous avez pu le voir dans les chapitres précédents, les discriminations touchent un public beaucoup plus large. Une collaboration se révélait pertinente. C'est pourquoi Altéo s'associe à Énéo pour développer cette campagne.

PLACE À L'ÉMERGENCE

Afin de recueillir la voix de la base, la plupart des régions ont organisé des animations sur la discrimination en vue de préparer la campagne.

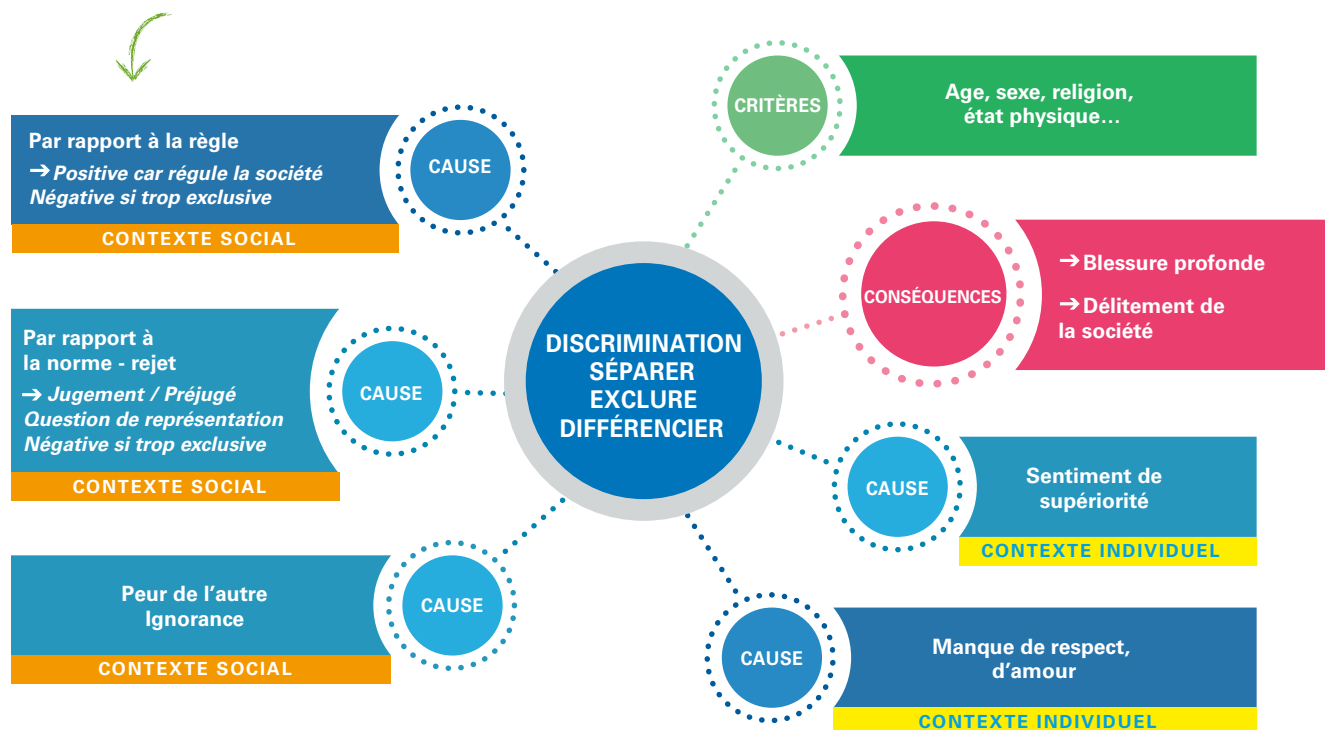
Ces rencontres ont donné lieu à de riches débats. Elles ont permis de mettre des sentiments, des expériences, poser des questions sur le cadre formel, le lien avec le vécu des uns et des autres (voir schéma).

Après analyse des résultats des différentes animations vécues en région, Éneo et Altéo se sont réunis pour définir les contours de cette campagne commune. Un groupe de travail s'est donc réuni le 14 juin 2017 pour réfléchir aux messages qui devraient être véhiculés et la manière dont nous pourrions les partager au grand public.

Ebullition, débats, idées folles et créatives... le groupe n'a pas ménagé ses efforts. La volonté de s'adresser positivement au grand public s'est rapidement imposée. Parlons des solutions plutôt que des causes ou des conséquences qui risqueraient de nous coincer dans des messages négatifs voir paternalistes. La solution n'a qu'une seule coloration : celle de la diversité.

Si chacun d'entre nous vit la rencontre à l'autre, l'expérience de la différence... alors nous pourrions mieux accepter cette diversité et y trouver ce qui nous rassemble plutôt que ce qui nous sépare.
Un concept citoyen en est né... On vous en dira plus très bientôt !

UN CONSENSUS S'EST ÉTONNAMMENT DÉGAGÉ SUR LA FAÇON DE PERCEVOIR LES DISCRIMINATIONS. RÉSUMÉ EN IMAGE :



CONCLUSION

De cette étude, nous pouvons retenir dix idées clés :

1. Nous avons vu que les discriminations correspondent à une définition très précise dans le droit belge et s'appliquent à des critères et à des comportements spécifiques, dans des champs d'application déterminés.
2. Mais la distinction entre les discriminations directes et indirectes renforce rend parfois difficile à déceler la présence ou non d'une discrimination.
3. La reconnaissance des discriminations en droit belge repose sur une évolution majeure des modes de pensées et des valeurs. Elle se fonde en effet sur le principe d'égalité entre les individus.
4. Les discriminations ne peuvent se résumer aux droits et devoirs des personnes, et aux sanctions qui y sont liées. Dans les faits, il s'agit d'un processus complexe qui mêle des comportements individuels et collectifs, des émotions, des affects et des représentations sociales.
5. Il ne faut pas confondre les discriminations, les stéréotypes et les préjugés. Les stéréotypes sont des croyances, des idées reçues, des opinions. Les préjugés sont des jugements fondés sur des sentiments. Les discriminations sont des comportements de différenciation. Dans les faits, les trois notions sont souvent liées, mais pas toujours.
6. La catégorisation est un processus naturel qui nous amène à diviser notre environnement en catégories et en groupes, selon nos propres représentations. Cela nous aide à simplifier la complexité du réel, mais peut également nous amener à poser des jugements non fondés. Et notamment nous opérons une distinction entre « nous » et « eux » qui nous amène à nous définir comme appartenant à des groupes par opposition à d'autres groupes. De là peut naître une logique d'exclusion et de discrimination.
7. Les discriminations se renforcent lorsqu'une personne cumule certaines caractéristiques (de sexe, d'âge, d'origine culturelle, d'état de santé, d'orientation sexuelle...).
8. Nous avons vu que certains mécanismes (logique de défense, logique d'attaque, logique de camouflage) pouvaient nous amener potentiellement à tous être discriminants. C'est que nous avons naturellement des préjugés inconscients, et la manière avec laquelle on luttera contre ceux-ci nous poussera à poser des actes discriminants ou non.
9. Les discriminations peuvent également se comprendre dans une dimension de pouvoir : certains groupes sociaux dominants maintiennent leur position avantageuse en s'appuyant sur des discriminations ou des justifications légitimes.
10. On peut être acteur de changement en commençant par se changer soi, par renforcer son estime de soi, par changer son regard et en multipliant ses expériences, en luttant contre les forces qui nous entraînent vers le repli, tels que les inégalités sociales, le sentiment d'injustice et les peurs.

Le mot *discrimination* est aujourd'hui largement utilisé, mais l'est-il toujours à bon escient ? Bien souvent, il est confondu avec les stéréotypes et les préjugés. Alors que ceux-ci sont de l'ordre des idées, les discriminations concernent des actes bien réels, qu'ils soient motivés ou non par des préjugés ou des stéréotypes. Les discriminations sont des phénomènes largement collectifs et rarement individuels, car elles puisent leurs sources dans les rapports entre les groupes d'une société, la manière dont elle est structurée et organisée et la façon dont les ressources sont réparties au sein de celle-ci.

Elles posent également d'importantes questions éthiques :

- Les discriminations positives sont-elles souhaitables ?
- Faut-il nier les différences, les effacer, les taire, en vue d'une forme d'égalité complète ? Ou au contraire, vaut-il mieux traiter différemment des personnes qui se trouvent dans des situations différentes ? Soit on cherche à masquer les différences, soit on les met en évidence, dans le même but, celui d'aller vers plus d'égalité et moins de discriminations. Mais on se trouve là dans l'impasse de la différence : si l'on marque ou nomme la différence, on l'entretient ; si on l'ignore en appliquant le principe d'égalité, de non-distinction entre les individus, on risque de la perpétuer en niant certaines inégalités.
- Au nom de quels principes opère-t-on des arbitrages entre des discriminations ? Qui a la légitimité de définir quels comportements sont discriminants et lesquels ne le sont pas ?

En tant que mouvement social des aînés, il nous semble important de continuer à lutter contre les discriminations qui affectent les personnes « âgées », entendons par là les personnes de tous âges, mais également contre toutes les autres formes de discriminations. Nous avons montré dans cette étude que les discriminations fondées sur l'âge sont encore très difficiles à déceler, car elles demeurent bien ancrées dans nos pratiques et conservent une légitimité largement partagée. Notre action peut se mener à la fois au niveau structurel et institutionnel, et au niveau individuel. Car les sanctions judiciaires ne peuvent pas changer les mentalités et les actes individuels à elles seules. Inversement, sans un soutien des lois et des règles, les comportements individuels n'évolueront certainement pas. Si la tâche peut paraître immense, il est nécessaire de l'appréhender avec les atouts dont on dispose : certains seront mus par la volonté de s'attaquer aux systèmes, aux institutions. Ceux-là auront alors tendance à se regrouper pour être les moteurs d'une action collective et pour lutter contre les inégalités vectrices de sentiments puissants d'inégalités. Mais il est également possible de commencer par travailler au niveau individuel. Il ne s'agit pas de s'arrêter à constater les discriminations qui ont lieu dans l'emploi ou dans les écoles, en se disant qu'à titre individuel on ne peut rien faire. On peut commencer par se changer soi avant de changer le monde, en travaillant sur nos représentations et sur nos peurs, puis en s'ouvrant à l'autre, aux autres, à différentes façons de penser et de vivre. Car finalement, la lutte contre les discriminations prend racine dans l'ouverture de nos regards.

Hélène Eraly, Chargée d'étude



POUR ALLER PLUS LOIN...



Barbant J.-C., (2007), « Lutte contre les discriminations et réponses sociales », dans Mouchtouris A., Sistach D. (dir.), *Discrimination et modernité*, Actes de colloque, Université de Perpignan - Jeudi 11 mai 2006, Presses Universitaires de Perpignan, p. 51-62.

Crocker J., Garcia J. A., (2010), « Internalized Devaluation and Situational Threat », dans Dovidio J. F., Hewstone M., Glick P., Esses V. M. (ed.), *The SAGE Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination*, SAGE Publications, Londres, p. 395-409.

Dayez J.-B., Delpérée F., (2014), « Comment les aînés sont-ils perçus ? Résultats de l'étude menée par Énéo », *Balises*, n° 44, novembre-décembre 2013-janvier 2014.

Dovidio J.-F., Gaertner S. L., Kawakami K., (2010), « Racism », dans Dovidio J. F., Hewstone M., Glick P., Esses V. M. (ed.), *The SAGE Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination*, SAGE Publications, Londres, p. 312-327.

Eraly H., (2017), « L'autre et moi, quel émoi ! Quand la pauvreté freine la rencontre de l'autre », *Énéo Focus*, 2017/03.

Esses V. M., Jackson L. M., Bennett-AbuAyyash C., (2010), « Intergroup Competition », dans Dovidio J. F., Hewstone M., Glick P., Esses V. M. (ed.), *The SAGE Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination*, SAGE Publications, Londres, p. 225-240.

Glick P., Rudman L. A., (2010), « Sexism », dans Dovidio J. F., Hewstone M., Glick P., Esses V. M. (ed.), *The SAGE Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination*, SAGE Publications, Londres, p. 328-344.

Guélamine F., (2006), « Le concept de discrimination : Les éléments racistes », *Vie sociale*, 2006/3, n° 3, p. 21-29.

Henry P. J., (2010), « Institutional Bias », dans Dovidio J. F., Hewstone M., Glick P., Esses V. M. (ed.), *The SAGE Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination*, SAGE Publications, Londres, p. 426-440.

Klein O., Leys C., (2013), « Stéréotypes, préjugés et discrimination », dans Bègue L., Desrichards O., *Traité de psychologie sociale : La science des interactions humaines*, Bruxelles, De Boeck, p. 301-340.

Lebens J.-P., Yzerbyt V., (1996), *Psychologie sociale*, Mardaga, Sprimont.

Leyens J.-P., Demoulin S., (2010), « Ethnocentrism and Group Realities », dans Dovidio J. F., Hewstone M., Glick P., Esses V. M. (ed.), *The SAGE Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination*, SAGE Publications, Londres, p. 194-208.

Macnicol J., (2006), *Âge Discrimination. An Historical and Contemporary analysis*, Cambridge, University Press.
Major B., Quinton W. J., McCoy S. K., Schmader T., (2000), « Reducing Prejudice: the Target's Perspective », dans Oskamp S. (ed.), *Reducing Prejudice and Discrimination*, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, Londres, p. 211-238.

Matas J., (2007), « La cohésion sociale à l'épreuve de la discrimination ethnique », dans Mouchtouris A., Sistach D. (dir.), *Discrimination et modernité*, Actes de colloque, Université de Perpignan - Jeudi 11 mai 2006, Presses Universitaires de Perpignan, p. 101-120.

Moreau S., (2010), « What Is Discrimination? », dans *Philosophy & Public Affairs*, vol. 38, n° 2, p. 143-179.

Mouchtouris A., (2007), « Discrimination sociale et approche sociologique », dans Mouchtouris A., Sistach D. (dir.), *Discrimination et modernité*, Actes de colloque, Université de Perpignan - Jeudi 11 mai 2006, Presses Universitaires de Perpignan, p. 9-30.

Parodi M., (2010), « De la discrimination statistique à la discrimination positive. Remarques sur l'inférence probabiliste », *Revue de l'OFCE*, 2010/1, n° 112, p. 63-85.

Quinn D. M., Kalln R. W., Spencer S. J., (2010), « Stereotype threat », dans Dovidio J. F., Hewstone M., Glick P., Esses V. M. (ed.), *The SAGE Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination*, SAGE Publications, Londres, p. 395-409.

- Sägesser C., (2005), « La loi anti-discrimination », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2005/22, n° 1887-1888, p. 5-68.
- Stone P., Cornet A., Cusumano C., (2012), « Les quotas », dans Peretti, J. M., (éd.), *L'encyclopédie de la Diversité: regards croisés*, EMS, Cormelles-le-Royal, p. 175-184.
- Tobler C., (2008), « Limites et potentiel du concept de discrimination indirecte », rapport de la Commission européenne, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'égalité des chances.
- Unia, (2009), « Discrimination des personnes avec un handicap. De quoi s'agit-il et comment y réagir ? Informations et conseils pratiques », brochure du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. En ligne : <http://unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/>
- Unia, (2010), « Discrimination fondée sur l'âge. De quoi s'agit-il et comment y réagir ? Informations et conseils pratiques », brochure du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. En ligne : <http://unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/>
- Unia, (2012a), Baromètre de la diversité : emploi. En ligne : <http://www.unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/>
- Unia, (2012b), « Discrimination. Diversité. Focus sur l'âge : critère de protection ou d'exclusion », Rapport annuel du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.
- Unia, (2016), rapport d'évaluation de la Loi du 10 mai 2007, février 2016. En ligne : <http://unia.be/fr/publications-et-statistiques/publications/>
- Villenave, (2006), « La discrimination positive : une présentation », *Vie sociale*, 2006/3, n° 3, p. 39-48.
- Wittig M. A., Molina L., "Moderators and Mediators of Prejudice Reduction in Multicultural Education", dans Oskamp S. (ed.), *Reducing Prejudice and Discrimination*, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, Londres, p. 295-318.
- Yzerbyt V., Delroisse S., Herman G., (2015), « Surtout ne changez rien ! La justification au cœur de la discrimination », dans Ringelheim J., Herman G., Rea A., (eds.), *Politiques antidiscriminatoires: interroger les effets d'une action publique transnationale*, De Boeck, Bruxelles, p. 123-135.
- Yzerbyt V., Schadrin G., (1996), *Connaître et juger autrui. Une introduction à la cognition sociale*, Presses Universitaires de Grenoble, Grenoble.

Journal des cadres locaux, régionaux et
fédéraux d'Énéo, mouvement social des aînés.

**Énéo est le mouvement des aînés
de la Mutualité chrétienne.**



ÉDITEUR RESPONSABLE

Éric Olbregts
Chaussée de Haecht 579
BP 40 1031 Bruxelles

www.eneo.be
info@eneo.be

AUTEURS

Hélène Eraly
Claire Verhamme
Franck Moinil
Francis Delpérée

SECRÉTARIAT DE RÉDACTION

Anne Lepère

MISE EN PAGE

Chris Vanderpooten

En partenariat



Avec le soutien de

