

Discriminations ou dissemblance ? Les subtilités de la différence

10 juillet 2012



Diverses actualités récentes ont ravivé le débat public sur l'ampleur, la nature et les moyens de lutter contre les discriminations.

La subtilité et la difficulté de cette question tient à la nécessité de distinguer entre ce qui relève de la discrimination et ce qui résulte de la simple disparité entre individus. Diverses aspirations, diverses priorités et diverses habiletés se conjuguent toutes pour donner lieu à une grande variété de choix et de parcours. Au sein de cette diversité, seules les différences subies pour l'unique motif de l'appartenance à une catégorie de population particulière correspondent effectivement à ce qu'il convient d'appeler une discrimination. Il y a discrimination, par exemple, si une femme se trouve dans l'impossibilité d'accéder à un poste de responsabilité alors même qu'un homme « identique » à elle l'obtiendrait, ou si hommes et femmes tirent une rémunération différente d'activités professionnelles identiques – c'est à dire toutes choses égales par ailleurs. Mais la seule existence d'un écart important de salaires moyens entre hommes et femmes n'atteste pas plus de l'existence de discriminations que la présence de fumeurs sur un trottoir ne prouve leur goût du grand air.

Une fois circonscrite aux seules inégalités de traitement qui visent les membres de différents groupes de population (hommes/femmes, minorités ethniques, etc.), la discrimination peut être le résultat de deux phénomènes.

Le premier tient à l'information : le seul fait d'appartenir à un groupe est une source de renseignements sur les caractéristiques de chacun des membres du groupe – les hommes, par exemple, sont en moyenne plus enclins à sacrifier leurs principes moraux à leur intérêt financier, c'est pourquoi certaines villes luttent contre la corruption en renforçant la présence des femmes dans les forces de police. La discrimination correspond dans ce cas à un outil statistique, destiné à pallier le manque d'information : dis-moi à qui tu ressembles et je te dirai (à peu près) qui tu es.

La seconde motivation possible de comportements discriminatoires est une pure question de préférence : les différences de traitement sont dans ce cas le simple (et terrible) reflet de l'attitude, à l'égard des membres de ces groupes, de celui qui est en charge des décisions – cette explication recouvre ainsi les comportements racistes, misogynies ou ... misandriques.

Ces deux causes possibles recouvrent ce que le sens commun associe à la discrimination : une inégalité de traitement préjudiciable parce que fondée sur des différences visibles et illégitimes au regard des qualités objectives des personnes concernées. Mais en raison de cette subtilité de définition, la discrimination reste très difficile à mesurer : loin d'attribuer tous les écarts à des contraintes de nature discriminatoire, une approche appropriée de cette question doit pouvoir faire la part entre ce qui relève d'une inégalité de traitement authentique, et ce qui tient à la variété naturelle des choix et des situations.

C'est cette difficulté que tentent de surmonter les expériences dites de testing, qui s'intéressent aux résultats obtenus par deux individus aussi proches que possible l'un de l'autre à l'exception notable de leur appartenance à des catégories de population distinctes. Toutes les études de ce type concluent à une forte discrimination à l'encontre des minorités ethniques – conduisant par exemple à une différence de l'ordre de 30 % à 40 % dans le taux de convocation à un entretien d'embauche.

Mais le résultat le plus étonnant reste peut-être que cette différence mesurée est sensiblement la même quel que soit le pays considéré et quelle que soit l'origine ethnique incluse dans l'étude. Une interprétation possible de ce résultat est que ce n'est pas en raison de leur appartenance à une

minorité ethnique que certaines personnes sont traitées de façon discriminatoire, mais du seul fait qu'ils n'appartiennent pas au groupe majoritaire. Afin de creuser cette idée, une étude récente s'intéresse à la discrimination à l'embauche qui affecte des candidatures dont les noms sont sans ambiguïté à consonance étrangère, mais dont l'origine ethnique n'est pas clairement identifiée par les employeurs. Deux résultats émergent : les candidatures à consonance étrangère sont fortement discriminées, et elles le sont dans la même mesure que les candidatures dont le nom évoque une minorité ethnique clairement identifiée : toutes obtiennent en moyenne 40% de moins de convocations à un entretien d'embauche en comparaison de candidatures à consonance anglo-saxonne. Ce résultat atteste que la discrimination raciale est en partie fondée sur une défiance à l'égard de l'autre en général, qui et quel qu'il soit ; non en raison de ce qui le rend différent mais du simple fait de sa dissemblance.

Article extrait du journal [La Tribune](#), publié le 24 avril 2012.

Emplacement :

[Accueil](#) > [Articles](#) > [Points de vue](#) >

Adresse de cet article : <https://www.inegalites.fr/Discriminations-ou-dissemblance-Les-subtilites-de-la-difference>