



Les cadres conceptuels, jamais neutres

Discriminations "raciales" et politiques antidiscriminatoires

FICHE N° 3

L'approche et le vocabulaire de la "discrimination", en particulier pour les discriminations dites "raciales", n'ont été développés en France que depuis peu. Les problèmes qu'ils désignent sont bien sûr beaucoup plus anciens, mais ils étaient soit déniés, soit abordés d'une autre manière et avec d'autres mots. Il convient donc de bien comprendre les significations et les nouvelles perspectives qu'apporte l'approche en terme de "discrimination", et de bien comprendre ce qui la relie, mais aussi ce qui la distingue, d'approches plus anciennes comme celles de l'intégration ou des inégalités.

Définition de la discrimination : une atteinte à nos principes les plus fondamentaux

À un niveau très général, on peut proposer la définition suivante : est une discrimination toute violation du principe d'égalité. En droit, le "principe d'égalité" est d'ailleurs également appelé "principe de non-discrimination". Ce principe d'égalité ou de non-discrimination fait partie, au tout premier rang, de la définition de la démocratie française depuis que celle-ci existe. Il est énoncé en effet dans le célèbre Article premier de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : "Les hommes naissent et

demeurent libres et égaux en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité commune."

Dans les textes constitutionnels qui posent les règles du régime politique de la République française aujourd'hui, le principe d'égalité est rappelé plusieurs fois et de diverses manières :



- *Préambule de la Constitution de 1946 : "(...) le peuple français proclame à nouveau que tout être humain, sans distinction de race, de religion ni de croyance, possède des droits inaliénables et sacrés.(...) La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme.(...) Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances."*
- *Article premier de la Constitution de 1958 : "La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion."*

Ce principe d'égalité ou de non-discrimination est aussi reconnu aujourd'hui, dans le monde entier, par toutes les démocraties qui adhèrent à la Déclaration universelle des droits de l'homme. C'est donc cela, en fin de compte, que met en péril la discrimination : le principe d'égalité, qui est sans doute le principe le plus fondamental de l'idée moderne de démocratie et de justice.

Plus concrètement, dans toute situation de choix, les décisions et les pratiques seront justes lorsqu'elles se

fonderont uniquement sur des critères objectifs et qui paraîtront légitimes dans la situation en question : les ressources pour choisir un locataire, les qualifications pour choisir un employé, etc... Et elles seront discriminatoires dès qu'elles se fonderont sur des critères arbitraires, sans aucune légitimité, et souvent déclarés illégaux, dont les principaux sont "la race et l'origine ethnique", le sexe et l'orientation sexuelle, le handicap et la maladie.

Le principe d'égalité : la grande question des théories contemporaines de la justice

Depuis environ une dizaine d'années en France et trois décennies dans le monde [Conseil d'État, 1996], les analyses sur le principe d'égalité se sont énormément complexifiées. Aujourd'hui, on admet qu'il existe en pratique au moins deux conceptions différentes de l'égalité, qui peuvent parfois s'opposer l'une à l'autre : celle de "l'égalité formelle ou abstraite" et celle de "l'égalité réelle ou concrète".

La première conception est celle sur laquelle s'est historiquement appuyée la France : la loi "formelle", qui s'applique de façon uniforme à tous et en toute situation, permet en elle-même de réaliser le principe d'égalité. Mais la pluralité et la complexité du monde contemporain ont amené, en France et plus encore au niveau communautaire européen, à tenir compte de la multiplicité des situations concrètes et à adapter, au besoin, l'application de la loi aux réalités. C'est l'idée d' "égalité réelle" ou "concrète".

Le droit européen, en effet, a rapidement développé une conception de l'égalité plus concrète que celle qui prévalait en France. Dans sa jurisprudence, dès les années 1960, la Cour de justice européenne (CJCE) considère que l'application d'une règle uniforme à des situations différentes peut violer le principe d'égalité, autrement dit peut être discriminatoire. Et elle a sanctionné des réglementations qui, par leur uniformité, ne tenaient pas suffisamment compte des différences de situations auxquelles elles s'appliquaient, et en devenaient injustes. Cette conception, au demeurant, n'est pas propre au seul

niveau communautaire européen. En droit allemand, par exemple, le juge peut très bien contraindre l'administration, au nom du principe d'égalité lui-même, à traiter différemment des situations différentes, dans le but de rétablir une égalité réelle. Une telle obligation n'existe pas en France aujourd'hui.

Ce qui ne signifie pas que le principe formel, en France aussi, n'ait pas dû s'adapter aux réalités. En vérité, le droit français accepte, quand existent "des différences de situations appréciables" ou encore "objectives", que la règle générale les prenne en compte et soit donc appliquée, en fonction des situations en question, de façon différente. L'exemple de référence en la matière est le jugement du Conseil d'État qui, en 1974, a permis qu'un tarif préférentiel soit appliqué aux habitants de l'île de Ré, et à eux seuls, lorsqu'ils emprunteraient le pont à péage de l'île de Ré... Néanmoins, cette adaptation du principe ne va pas en général, en droit français, jusqu'à exiger que des situations différentes soient traitées de façons différentes. Il est possible de le faire, mais il n'y a pas d'obligation à le faire, comme ce serait en revanche le cas en Allemagne ou à la CJCE. Quoi qu'il en soit, en France y compris, c'est en particulier sur cette théorie des "différences de situations" qu'il semble possible de justifier les mesures d' "affirmative action", que les textes européens appellent plutôt des "actions positives" (fiche 10).



Les différents concepts de discrimination : entre le droit, la sociologie et la science politique

Au-delà de la définition générale ci-dessus, plusieurs concepts de discrimination ont été définis. Certains servent à qualifier les faits en droit, d'autres ne sont développés que dans les sciences sociales.

Le droit européen reconnaît aujourd'hui quatre types de discriminations : la "discrimination directe", la "discrimination indirecte", le "harcèlement" et "l'instruction de discriminer".

- Une discrimination directe se produit lorsque, pour des raisons de race, de sexe, de handicap, etc., une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.
- Une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une race, d'un sexe, d'un handicap... donné, par rapport à d'autres personnes.
- Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination lorsque se manifeste un comportement indésirable lié à la race, au sexe, au handicap, etc., qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.
- Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination pour des raisons de race, de sexe, de handicap, etc..., est considéré comme une discrimination.

Ces concepts juridiques sont commentés en [fiche 2](#). Notons ici que la loi française, suite aux directives européennes de 2000, a enregistré fin 2001 les qualifications de "discrimination directe et indirecte". Mais elle ne définit toujours pas le harcèlement lié à un mobile prohibé, ni l'instruction de discriminer pour un mobile prohibé, comme étant deux types particuliers de discrimination.

En Europe comme en France, le concept de "discrimination systémique" n'apparaît pour l'essentiel, aujourd'hui, que dans des analyses sociologiques. Il est en revanche utilisé, par exemple, dans la jurisprudence de la Cour suprême du Canada. En essayant de préciser la notion, on pourrait dire que la discrimination systémique est un processus discriminatoire qui "fait système" au sens où il ne relève pas d'une simple action individuelle à un moment donné, mais plutôt d'une chaîne d'actions, souvent non-intentionnelles, impliquant plusieurs individus mais aussi des règles de fonctionnement et des outils pratiques. Ainsi, l'intermédiaire

de l'emploi qui prend l'initiative de ne pas envoyer de candidats de couleur, y compris "pour leur bien", auprès d'un employeur qu'il sait être raciste, et sur lequel pèse une contrainte de gestion qui l'incite à continuer de travailler avec cet employeur, pour pouvoir toujours y placer, au moins, des candidats "blancs", participe de fait à une "discrimination systémique".

Le concept de "discrimination institutionnelle" dérive de celui de "racisme institutionnel" avancé par des auteurs américains dès la fin des années 1960. Ce concept a pris plus de poids depuis qu'un rapport officiel et public, en Angleterre, l'a repris à son compte. Le rapport fut remis, à sa demande, au ministre de l'Intérieur en 1999, pour enquêter sur le meurtre raciste d'un jeune britannique d'origine jamaïcaine en 1993, et plus encore pour enquêter sur l'incapacité des institutions policières et judiciaires anglaises, depuis, à traiter ce crime de façon satisfaisante. Dans le rapport il est écrit [Macpherson, 1999] :

"Par racisme institutionnel, nous désignons l'échec collectif d'une organisation à fournir un service professionnel et approprié à certaines personnes, du fait de leur couleur, de leur culture ou de leur origine ethnique. Il se manifeste dans des processus, des attitudes et des comportements qui relèvent de la discrimination (...). En l'absence de prise de conscience et d'actions pour l'éliminer, il peut devenir partie intégrante de la culture de l'organisation."

Discrimination et intégration : comme les deux faces opposées de la même pièce

Récemment en France, on a pu se demander si le nouveau discours sur "la discrimination" n'allait pas remplacer le vieux discours sur "l'intégration". En fait ce sont là les deux faces d'une même pièce.

Il s'agit de la même pièce, parce que de façon paradoxale, il n'y a pas de discrimination s'il n'y a pas eu un minimum d'intégration. Tant qu'il s'agit d'"immigrés" gardant un statut juridique d'étrangers, confinés sur des emplois délaissés par les nationaux, vivant dans des espaces complètement séparés de la société "d'accueil", et tout le monde, eux compris, ayant en point de mire leur "retour chez eux", on peut parler de ségrégation, de relégation et d'exploitation radicales, mais il n'y a même pas de sens à parler de discrimination. Pour qu'une personne apparaisse discriminée par rapport aux autres dans l'accès à l'emploi, il faut d'abord qu'elle se présente aux mêmes emplois que les autres et qu'elle fasse valoir sa légitimité à le faire (par une qualification comparable, une expérience, etc.). La même chose vaut pour l'accès au logement, pour l'accès aux droits, et pour tout autre domaine. Il faut vouloir faire comme les autres, avoir tous les moyens de faire comme les autres, et se faire arbitrairement rejeter. En quelque sorte, la discrimination ne frappe que des gens qui se sont intégrés mais à qui on refuse de le reconnaître.

En même temps, en terme de perspective d'analyse, "intégration" et "discrimination" sont sur deux faces opposées. Le passage du discours de l'intégration à celui de la discrimination représente un vrai renversement. Avec le premier discours, sous sa forme classique, le défaut, la défaillance, le manque, apparaît du côté de la personne à intégrer. Avec le second discours, le défaut, la défaillance, le manque, bascule du côté de la personne, ou du système, qui devrait intégrer, mais qui discrimine. Il y a là comme une inversion de la charge de la faute ; la perspective a radicalement changé. Ce point, crucial mais pas toujours perçu ni assimilé, a été souligné dès le premier rapport public spécifiquement commandé en France pour étudier le sujet de la lutte contre les discriminations, qui fut remis à la ministre de l'Emploi début 1999. Il y est écrit : "on ne gagne rien à raisonner en terme de lutte contre les discriminations si cela ne signifie pas qu'on déplace l'accent d'une réflexion sur les carences des candidats à l'intégration vers une réflexion sur les raideurs de la société d'accueil" [Belorgey, 1999].



Discriminations et inégalités : elles s'alimentent mais il y a un risque à les confondre

Les discriminations produisent des inégalités, et les inégalités, sans doute, suscitent des discriminations. Les deux concepts ne se situent pourtant pas dans les mêmes espaces de signification, ni en droit, ni en économie, ni en philosophie politique. Et s'il faut se garder de les confondre, c'est surtout qu'on aurait tort de croire, notamment dans le cadre du "modèle social européen", qu'une politique contre les discriminations peut remplacer une politique contre les inégalités.

Il est une expression commune aux Etats-Unis, et fréquemment reprise ailleurs, pour désigner ce que visent les politiques d'antidiscrimination et d'"affirmative action" (ou actions positives) : "to level the playing field", aplanir le terrain de jeu. Rien n'est dit de ce jeu qu'il reste donc à jouer, ni de ses règles. Mais on comprend que le terrain et le jeu désignés sont ceux des marchés libres, du travail, du logement, etc. Le discours contre les discriminations est, en théorie, entièrement compatible avec la pensée libérale, non seulement au sens du régime politique, mais aussi au sens du fonctionnement économique. Certains points de vue appréhendent même les discriminations essentiellement en termes de distorsions aux règles du marché. Par exemple, ce fut au départ l'unique cadre de pensée, avant qu'on ne se ravise un peu, pour justifier la clause de "l'égalité de rémunération sans discrimination fondée sur le sexe" incluse dans le Traité fondateur de la Communauté européenne (fiche 1). Les pensées politiques classiques sur "les inégalités", qui ont y compris alimenté le "modèle social européen", développent leurs positions différemment vis-à-vis de la figure du "marché". Elles déplorent que ce dernier ne sache pas

prendre en compte les inégalités structurelles et initiales qui relèvent des mécanismes de la reproduction sociale ou bien des accidents de la vie, et en même temps qu'il ne sache pas se soucier des inégalités qu'il produit, reproduit ou renforce à travers son propre fonctionnement. Dans ce cadre de pensée, les "politiques sociales" viendront compléter le marché par des mécanismes de couverture minimale, de protection et de redistribution face aux inégalités.

Avant d'être d'ordre social, une politique contre les discriminations est d'ordre public. Et les "actions positives" sont des mécanismes de compensation pour corriger le tort des discriminations, avant d'être des mécanismes de redistribution pour corriger le sort des inégalités. En termes juridiques, avant de mobiliser les droits économiques et sociaux, dits de deuxième génération, l'antidiscrimination mobilise les droits civiques et politiques, dits de première génération. Dans la République "démocratique et sociale" qu'est aujourd'hui la France, par sa Constitution, les uns sont tout aussi fondamentaux que les autres. Et s'ils sont complémentaires, ils ne sont pas substituables. On peut donc bien faire une politique contre les discriminations ou une politique contre les inégalités, mais on ne peut prétendre que l'une vaut pour l'autre. Le plus conséquent est de faire les deux.



L'Angleterre, communautariste ou diverse ?

Par Elinor Kelly, Université de Glasgow

Afin de comprendre l'approche britannique concernant la promotion de la diversité ethnique, nous devons nous rappeler que la Grande-Bretagne n'a pas de constitution écrite dans laquelle des principes fondamentaux de gouvernement sont garantis et où la notion de citoyen est clairement définie. Contrairement à la France, le concept britannique de citoyenneté reste très fragile. Après 1945, la Grande-Bretagne a développé le modèle paternaliste du Commonwealth, dans lequel les peuples des anciennes colonies étaient considérés comme "des citoyens du Royaume-Uni et des colonies" autorisés à entrer librement en Grande-Bretagne. Mais dès 1962, les différents gouvernements britanniques donnèrent de plus en plus des statuts privilégiés aux "patrials" (les colons blancs du "vieux Commonwealth", l'Australie, le Canada, l'Afrique du Sud et la Nouvelle-Zélande) et se retournèrent contre les citoyens du "nouveau Commonwealth" (anciennes colonies africaines, asiatiques et caribbéennes). En 1981, la loi sur la nationalité annula les derniers vestiges des droits des migrants venus des anciennes colonies.

Durant les courtes années où les Travailleurs furent au pouvoir, ils passèrent des décrets obligeant à éliminer les formes les plus visibles de discriminations, comme ce genre d'annonces dans les offres de logements : "On ne veut ni Noirs ni Irlandais". Durant les périodes où les Conservateurs étaient au pouvoir, les Travailleurs étaient sous une pression sans cesse croissante des mouvements antidiscriminatoires, afin de proposer des réponses concrètes aux peurs et frustrations des victimes.

Les syndicats, les organisations de femmes et les minorités ethniques forgèrent une alliance afin de faire pression pour en finir avec l'hégémonie de "l'homme blanc". Dans le même temps, des organisations quasi-gouvernementales, comme la Commission pour l'égalité raciale, commencèrent à exercer un pouvoir pour lutter contre les discriminations dans les secteurs privés et publics de la société, et à réaliser un meilleur suivi des minorités discriminées.

La nouvelle Loi sur les relations entre les races (2000) est une législation assez radicale qui oblige les autorités publiques à prendre en compte les demandes des minorités ethniques pour lutter contre le racisme et les discriminations. L'approche britannique n'est pas communautariste, mais basée sur la gestion non-discriminatoire, et même valorisante, de la diversité. La valorisation de la diversité culturelle a été un combat hésitant, tendu et difficile entre le gouvernement national et les mouvements anti-racistes, qui ont gagné de puissants alliés chez les syndicats et les organisations religieuses ainsi que dans les municipalités. Les gouvernements travaillistes ont adopté la Loi sur les relations entre les races, mais ils ont aussi appliqué des mesures draconiennes pour tout ce qui touche à l'immigration et au droit d'asile. De plus, une classe "blanche" très pauvre est apparue, qui se sent exclue du processus de valorisation de la diversité culturelle. Et pour la première fois depuis les années 70, le vote pour l'extrême-droite commence à augmenter.



“La lutte contre les discriminations n'équivaut pas à la reconnaissance des identités”



Lorsqu'est posée la question de la prise en compte des différences en terme d' "identités", comprises la plupart du temps, à notre époque, comme des "appartenances" collectives marquées pour l'essentiel sur les registres linguistique, culturel et culturel, il ne s'agit plus vraiment de la question du sens qu'il faut prêter au principe d'égalité, ni de celle des discriminations qui violent ce principe, mais plutôt de l'interrogation suivante : à quels types de sujets de droits le principe de non-discrimination, quelle que soit sa définition, doit-il bénéficier ? à quels types de personnes juridiques, et sur quels attributs de ces personnes, faut-il garantir l'égalité telle qu'on l'a définie ? droits des individus et/ou droits des groupes ?

En la matière, le système juridique français s'appuie sur une tradition clairement héritée de l'histoire politique de la France. Le droit français apporte à chaque individu la même protection de la loi, mais toujours et seulement en tant qu'individu abstrait, jamais en tant que membre d'un groupe spécifique. Tout simplement parce qu'aucun groupe spécifique, en France, ne se voit reconnaître de droits entre l'individu et l'État. Le droit français ne veut connaître que l'individu, considéré en soi, semblable à tous les autres, semblable de tous les autres, en sa qualité universelle d' "être humain" (Préambule de 1946) ou de "citoyen" (Article premier de 1958). Les groupes auxquels les individus peuvent se sentir appartenir n'étant pas reconnus comme des sujets de droits, rien ne saurait, en droit français, être réclamé au nom même de ces groupes. Ni à l'État, ni non plus aux individus, d'ailleurs.

La plupart des États européens ont développé une autre conception. Ils admettent l'existence en leur sein, juridiquement voire politiquement, de "minorités" ou de "communautés" qui possèdent une identité collective propre, inscrite le plus souvent dans une langue, une culture ou une religion. Ces États en déduisent une architecture juridique qui non seulement reconnaît à chaque individu le bénéfice des droits de l'homme ou du citoyen, mais lui attribue, en outre, des droits spécifiques en sa qualité de membre d'une

"minorité" ou d'une "communauté". Ainsi le droit de recevoir un enseignement dans sa langue, le droit d'utiliser cette langue dans les relations avec l'administration, le droit à une certaine autonomie de gestion sur des domaines identifiés des affaires publiques.

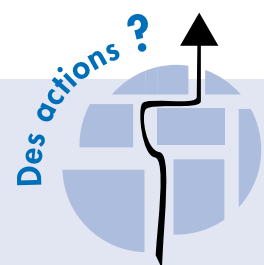
Le droit français restera sans doute compatible avec l'impératif de justice tant qu'il saura garantir à tous les "minoritaires", en tant qu'individus – et aussi à tous ceux, d'ailleurs, auxquels manqueraient les ressources d'une quelconque "identité" bien définie –, un pied d'égalité avec les individus du courant "majoritaire", ou dominant, dans une jouissance égale de tous les droits et de tout le registre légitime des libertés : d'expression, de conscience, de culte, de mode de vie, etc... Le risque spécifique qu'encourt la position française est que, sous le couvert de la neutralité formelle de l'État et d'un droit individualiste abstrait, se reproduise subrepticement l'imposition à tous, comme règle générale, de la culture et des traditions dominantes. L'avantage spécifique que comporte la position française réside dans la garantie qu'elle offre à chaque individu contre les risques éventuels de son appartenance à sa propre "communauté" : atteinte à ses libertés, discriminations internes, par exemple. Elle le fait de façon radicale, en ne reconnaissant aucun droit propre à cette "communauté" pour elle-même.

Si le droit français persiste à ne pas reconnaître de "communautés", en revanche une évolution est perceptible sur la question voisine du "pluralisme culturel". Donnons un exemple récent qui illustre ces deux volets. Dans une célèbre décision, le Conseil constitutionnel a considéré que " la mention faite par le législateur du *peuple corse, composante du peuple français* est contraire à la Constitution, laquelle ne connaît que le peuple français, composé de tous les citoyens français sans distinction d'origine, de race ou de religion". Mais dans la même décision, le Conseil a considéré que n'était pas contraire au principe d'égalité une disposition prévoyant l'insertion, à l'école, de l'enseignement de la langue et de la culture corses, "dès lors qu'il ne revêt[ait] pas un caractère obligatoire".

Se référer plus souvent au droit européen ?

Le concept juridique de "discrimination indirecte" n'a été introduit en droit légiféré français qu'en novembre 2001, et il reste aujourd'hui très peu connu de notre appareil judiciaire. D'autant qu'en l'introduisant, le législateur français n'en a donné aucune définition. Celle-ci doit être cherchée dans la législation et la jurisprudence communautaire européenne. Les parties prenantes du droit, des structures de son enseignement aux avocats et magistrats en passant par les syndicats et

les associations ayant maintenant capacité à se porter en justice, ne pourraient-elles pas s'appliquer, dès lors, à développer une définition doctrinale et surtout jurisprudentielle de la "discrimination indirecte" en France, en se référant systématiquement au droit européen ?



“Reconnaissance des identités n’est pas communautarisme”

Point de vue



Rencontre avec Hilda Tchoboian, directrice de la Maison de la culture arménienne à Décines

Millénaire3 : les membres de la communauté arménienne souffrent-ils encore de discriminations ?

H. Tchoboian : Même si nous ne souffrons plus de discriminations comme les générations précédentes, je pense qu’en temps de crise grave, le fait de ne pas être d’origine française sur de longues générations peut nous fragiliser et nous faire (re)devenir des citoyens pas tout à fait égaux. Il y a parfois dans mon entourage un choix de vouloir polir tout signe extérieur afin d’éviter toute discrimination. Par exemple, une proche amie a tout simplement rajouté Marie devant son prénom arménien pour que les portes des entreprises s’ouvrent après des mois de refus basés sur un prénom à consonnance étrangère. Parfois, à l’inverse, il y a des stéréotypes plus positifs où des qualités “arméniennes” sont reconnues. Mais cette situation de relative reconnaissance reste très fragile et parfois les Arméniens ont la naïveté de se croire à l’abri des discriminations ; l’expérience prouve le contraire dans des situations extrêmes.

Millénaire3 : faudrait-il alors effacer tout signe d’appartenance à une identité, ou au contraire imposer une meilleure reconnaissance afin de prévenir les discriminations ?

H. Tchoboian : Normalement non, il ne faudrait pas rayer notre identité, mais plutôt changer les mentalités du monde du travail et de la société en général. Nous sommes pour l’instant en France dans une logique du droit appliqué à l’individu et au citoyen et tout fonctionnement qui s’éloigne de ce modèle n’est pas encore accepté. Je pense toutefois que, petit à petit, nous devrions nous diriger vers une reconnaissance des identités culturelles qui permettrait de prendre en compte dans la lutte contre les discriminations des causes ethniques ou communautaires sous-jacentes. Evidemment, cette reconnaissance ne peut être administrative ou politique puisque toute notion de multiculturalisme institutionnalisé serait rejetée par la population française.

Millénaire3 : doit-on distinguer parfaitement la lutte contre les discriminations de la reconnaissance des identités et a fortiori des communautés ?

H. Tchoboian : La discrimination positive en direction de populations spécifiques ne doit pas devenir un principe de base : elle ne doit pas durer et doit juste rééquilibrer des inégalités flagrantes, à l’instar des politiques qui ont été menées en faveur des handicapés ou vis-à-vis des femmes où des quotas ont été mis en place. Je pense que lutter contre les discriminations passe avant tout par un changement en profondeur des mentalités, par l’éducation des plus jeunes. Les programmes scolaires pourraient être revus afin que chacun apprenne, au-delà des stéréotypes, l’histoire et la culture des autres. Cette non prise en compte crée chez ces citoyens le sentiment qu’ils n’existent pas collectivement et que l’autre part de leur identité n’existe pas ou qu’ils doivent la cacher. Et cette partie de leur histoire, devenue honteuse, donne des complexes et des phénomènes de repli qui participent aussi à creuser des fossés et à construire des logiques discriminantes.

Millénaire3 : les lois existantes rendant illégales les discriminations basées sur l’ethnie ou la race d’un individu vous semblent-elles suffisantes ?

H. Tchoboian : Vous pourrez multiplier les législations contre les discriminations, elles seront inutiles, si les mentalités ne suivent pas. Je pense que les pratiques vont plus vite que les lois. Face au problème majeur des discriminations pour notre société, nous pourrions faire une entorse, de façon très ponctuelle, à nos principes de non-reconnaissance des minorités ethniques et avoir le droit à l’expérience, sans pour autant, je le répète, tomber dans la reconnaissance institutionnelle et politique des communautés. Et si dans une génération, notre société est toujours aussi discriminante, c’est que le problème sera plus grave que je ne le pense et que tous les mécanismes visant à l’égalité entre les citoyens français n’auront pas marché. Mais je reste persuadée du contraire et suis très optimiste du pouvoir des jeunes issus de l’immigration à assumer les droits et les devoirs de notre pays, et notre pays à prendre en compte ces différences qui font sa richesse. Aznavour disait “je suis à 100% Français et à 100% Arménien” ; il s’agit de deux identités qui s’enrichissent mutuellement. Je pense que si ces deux logiques absolument pas antinomiques sont acceptées à 100% par tous comme constructives de la France, les discriminations basées sur les origines diminueront d’elles-mêmes.

— Pour en savoir plus

- Conseil d’État, 1996, Sur le principe d’égalité, La Documentation française.
- William MACPHERSON, 1999, The Stephen Lawrence Inquiry, texte intégral en anglais, en ligne sur internet à l’adresse : <www.archive.official-documents.co.uk/document/cm42/4262/4262.htm>
- Jean-Michel BELORGEY, 1999, Rapport sur la lutte contre les discriminations, texte intégral en ligne à l’adresse : <www.social.gouv.fr/htm/actu/belorgey/sommaire.htm>
- Will KYMLICKA, 1999, (traduction française), Les théories de la justice - une introduction, La Découverte.

