

Saint-Denis au fur et à mesure

N° 73

octobre 2022

**Saint-Denis territoire de migrations (3)
Chercheur.e.s, actrices et acteurs
locaux.ales en dialogues**

**Actes de la 3^e journée d'études
du 5 mai 2022**

Vivre et parler les discriminations

La revue du secteur des études locales

Fondateur : Jean-Claude Vidal

Le secteur des études locales

Le secteur des études locales anime et édite « Saint-Denis, au fur et à mesure... », revue communale d'études.

Le secteur des études locales a pour mission principale de participer – à partir des méthodologies des sciences sociales - à l'élaboration d'une meilleure connaissance de la société locale et de l'activité municipale afin de favoriser des réflexions prospectives, des réflexions sur les politiques municipales et de conforter le rapport au réel de l'instance municipale.

La démarche du secteur des études locales se mène en resserrant les liens entre chercheurs et acteurs sociaux dans le respect des spécificités de chacun, de leurs rôles et compétences propres, ce qui implique autonomie, écoute réciproque et dialogue permanent.

Le secteur des études locales réalise (ou participe à la mise en place) des études de cadrages socio-démographiques et des recherches sur la société locale dans les domaines des sciences sociales. Il suit également des études plus finalisées mises en place par les Directions qui le sollicitent. Il intervient en conseil auprès des Directions pour la mise en place d'études et l'exploitation de données. Il mène, dans son domaine, une mission de coordination, de synthèse et de socialisation des connaissances.

Depuis 1991, « Saint-Denis, au fur et à mesure » se donne pour objectif de constituer un temps fort de socialisation d'informations, de données, d'études, de sources d'information,... Il s'agit avant tout d'un instrument de travail qui vise à favoriser des élaborations collectives contribuant par leurs apports à éclairer, au fur et à mesure, le mouvement de la société locale dans tous ses aspects. « Saint-Denis, au fur et à mesure » publie des textes de socialisation de savoirs, d'études et de recherches élaborés par des acteurs sociaux, par des chercheurs et étudiants et autres partenaires de la Ville.

1. Introduction

1.1 Motivation et objectifs des journées d'étude

Christine BELLAVOINE, sociologue, responsable du secteur des études locales de la Mairie de Saint-Denis

Jean-Barthelemy DEBOST, historien, responsable de la mission sciences société de l'Institut Convergences Migrations

Delphine LEROY anthropologue, maîtresse de conférences en sciences de l'éducation, Université Paris 8, laboratoire Experice, Affiliée à l'Institut Convergences Migrations

Alphonse YAPI-DIAHOU professeur émérite, université de Paris 8/UMR LADYSS, ancien directeur de l'école doctorale sciences sociales ED 401

L'expérience migratoire tient une place importante à Saint-Denis, tant d'un point de vue historique que dans son actualité, à l'instar des anciennes villes industrielles de la couronne parisienne. Différents flux de populations infra et extra-nationaux ont été partie prenante de sa construction, de son développement et de sa dynamique démographique. Les reconfigurations géopolitiques de l'après-guerre et notamment de l'ère post-coloniale ont remanié la cartographie des migrations internationales. Des migrant·e·s de l'après-guerre venu·e·s majoritairement des pays du Maghreb puis d'Afrique de l'Ouest et composant une partie des ouvriers du territoire, y ont habité·e·s et s'y sont installé·e·s. Les dynamiques actuelles, toujours en recomposition, se traduisent d'une part par des migrations d'origines variées, asiatiques par exemple, et de nouveaux cursus professionnels (ou d'activité) d'autre part. L'existence d'un parc de logements modestes voire dégradés, a permis et permet à des personnes à faibles revenus de s'y loger.

Actuellement, sa situation centrale dans la métropole parisienne, son réseau de transports diversifié, mais également la présence de compatriotes – familles et voisin·e·s – pouvant potentiellement les accueillir, continue de positionner Saint-Denis dans la ronde des villes d'accueil potentielles des actuel·le·s migrant·e·s du monde entier. Mais de l'usine aux "quartiers", des chantiers aux camps, la question des migrations est passée de celle des travailleurs immigrés, à celle des regroupements familiaux, puis à celle des réfugié·e·s et exilé·e·s ainsi que celle de l'intégration et des quartiers en difficulté.

Aujourd'hui, Saint-Denis est composée de 31,6 % d'habitant·e·s de nationalité étrangère et de 39 % d'habitant·e·s immigré·e·s¹. Les pourcentages de personnes immigrées figurent dans de nombreux diagnostics et argumentaires pour caractériser les territoires et construire des projets et actions visant à « l'intégration » des personnes considérées. Ce faisant, ils sont souvent présentés comme des indicateurs « négatifs » pour le territoire, associés à ceux de pauvreté, de chômage, de difficultés sociales et économiques diverses pour les habitants

¹ La population étrangère est définie en fonction d'un critère de nationalité : est étrangère toute personne résidant en France qui n'a pas la nationalité française. Un immigré est une personne née étrangère à l'étranger et résidant en France. Source INSEE Définitions Recensement et chiffres RP2015.

(maîtrise de la langue, accès aux papiers, aux droits et aux services, etc.). Les migrations sont également souvent renvoyées aux tensions des rapports sociaux dans les espaces publics de la ville (incivilités, délinquance, etc.).

D'un autre côté, les migrations peuvent être valorisées dans les discours, notamment dans le champ culturel, à travers le dynamisme d'une ville jeune, « d'une ville monde », au « carrefour de toutes les cultures », qui favorise la créativité artistique et la cohésion sociale. Mais, ne nous y trompons pas, souvent « Derrière les discours lénifiants sur les vertus du métissage et du cosmopolitisme s'exprime un raidissement autour des normes culturelles de la majorité » (Simon, 2015, 93).

Au-delà de ces représentations, nos journées d'étude "Saint-Denis, territoire de migrations ? Chercheur.es, actrices et acteurs en dialogues" proposent de travailler à hauteur de la vie, des villes, des quartiers, pour mieux comprendre la question des migrations qui les traverse et sur lesquelles ils agissent en retour. Il s'agira notamment, à l'instar d'Anouk Flamant (2017), de situer les contextes et inviter à penser « le changement dans les politiques publiques, en l'occurrence le passage d'une politique d'intégration à une politique de lutte contre les discriminations raciales, [qui] nécessite de le saisir au prisme des configurations locales dans lesquelles il se produit. ».

L'idée d'une journée d'étude co-construite entre l'École Doctorale (ED) Sciences Sociales de l'Université Paris 8, l'Institut Convergences Migrations (ICM) et la Mairie de Saint-Denis part du constat de l'intérêt de porter à la connaissance des acteurs locaux les recherches en cours au sein de l'ED qui abordent des problématiques sur lesquelles ils sont amenés à agir. Ainsi, la question migratoire est présente dans le répertoire des thèses de l'ED où plusieurs doctorant·e·s abordent les migrations selon différentes entrées. Les sujets sont traités en effet selon des approches qui se réfèrent au droit, à l'économie, à la sociologie, à l'anthropologie, à la science politique, aux sciences de l'éducation, à la géographie et à la géopolitique. L'Institut Convergences Migrations, présent également sur le territoire, regroupe des chercheur·e·s en sciences humaines et sociales et sciences de la vie, travaillant spécifiquement sur les migrations. Inversement, il s'agit de porter à connaissance des chercheurs, les expériences et analyses des acteurs de terrain (élus, agents des collectivités, monde associatif...). La perspective est de favoriser les échanges sur leurs questionnements respectifs, leurs démarches, leurs expérimentations, leurs résultats et les conditions et moyens de collaboration. Il s'agira aussi d'identifier des questions émergentes ou des évolutions insuffisamment interrogées de ces problématiques anciennes. Nous souhaitons articuler les questionnements et apports des participant·e·s à la question des territoires, et en croisant les échelles.

Deux premières journées d'étude sur ce thème, organisées en 2019 et 2020, nous ont permis de vérifier l'intérêt de ce format (<http://www.sciences-sociales.univ-paris8.fr/>). À la faveur des tables rondes, des dialogues se sont amorcés entre intervenant·e·s et avec les participant·e·s. Lors des précédentes éditions, nous avons débattu des thèmes suivants : les évolutions des migrations, les enjeux des catégorisations et de l'accueil ; le travail et l'économie et les représentations dans la ville à travers notamment l'enjeu des langues (cf. actes).

Cette troisième journée se déploie autour d'un fil rouge qui a commencé à se tisser au cours des deux premières : celui de l'enjeu des discriminations des migrant·e·s.

Vivre et parler les discriminations

Le thème de la discrimination est depuis les années 2000 inscrit dans le débat public et la création de la Halde en 2004² constitue une reconnaissance par l'État du phénomène. Issu des mobilisations contre le racisme, le recours au terme de discrimination introduit les effets de processus qui ne seraient pas toujours intentionnels, mais également de justifications beaucoup plus pernicieuses, car elles ne se déclarent pas en tant que telles. La loi va caractériser et condamner les différents types de discriminations. « La discrimination vise à défavoriser une personne pour des motifs interdits par la loi. Par exemple : l'origine, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, les convictions politiques, philosophiques ou religieuses. La discrimination fondée sur un de ces motifs est sanctionnée par la loi pénale³. »

Bien souvent les personnes victimes de discriminations ne font pas valoir leurs droits (articles 225-1 à 225-5 du code pénal) pour peu qu'elles en aient connaissance, alors que ces pratiques demeurent très courantes dans l'espace social, comme incorporées, même si peu à peu dénoncées comme illégales (notamment concernant les discriminations liées au handicap ou celles liées au genre). Le débat public, médiatique, pèse lourd dans la prise en compte réelle de ces injustices quotidiennes, qui entravent le principe d'égalité entre citoyen·ne·s et provoquent, si elles ne sont pas combattues, une colère diffuse et parfois incontrôlée (émeutes de 2005 par exemple).

L'accès au logement, à la formation, à l'emploi, à la santé, à la culture, aux droits et aux services publics sont autant de parcours pour lesquels l'épreuve des discriminations est la plus forte. Ces domaines renvoient autant aux conditions de vie et d'évolution des populations dans la société qu'ils en dessinent les profils et les paysages des territoires. Ces conditions définissent des critères d'accès aux biens et services situés, renvoyant ainsi à des profils sociaux, économiques, culturels, bases/fondements des catégorisations sociales. On pourrait également dire que ces critères dessinent les territoires par les choix d'investissements qui y sont effectués et leur ampleur.

La question des discriminations revient couramment dans le discours dès lors que celui-ci se rapporte aux personnes en situation de migration réelle ou ressentie, notamment dans les quartiers populaires. Une recherche récente (Talpin & alii, 2021, empl. 198) s'est proposé « précisément d'interroger les conditions par lesquelles l'expérience de la discrimination est progressivement interprétée comme injuste » dans ces quartiers.

Bien entendu, la discrimination ne relève pas toujours d'un seul facteur isolé, mais plutôt d'une addition ou d'une combinaison comme l'approche intersectionnelle le souligne. Les facteurs peuvent se croiser, multipliant ainsi les probables expériences

2 Intégrée à l'Institution du Défenseur des droits en 2011.

3 <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19448>

discriminatoires des personnes. L'enquête TEO 2 (Trajectoires Et Origines) indique qu' « il est indispensable d'étudier les liens entre les origines et d'autres facteurs de différenciation dans la société française, notamment le milieu social, le genre, l'âge, le niveau d'instruction, le revenu et le quartier. » (<https://teo.site.ined.fr/>)

L'enjeu de la journée est de travailler collectivement, à partir de recherches, de pratiques, de situations et d'expériences des personnes. On s'interrogera sur la nature des différentes formes de discrimination, sur les ressentis et les représentations des différents protagonistes ainsi que sur ses lieux et cadres d'expression.

Bibliographie

ARMAGNAGUE-ROUCHER M., 2019, « Accessibilité et légitimation scolaires : une analyse des classements professoraux des enfants et jeunes migrants allophones. », *Éducation et société*, vol. 44, pp. 45-71.

BLANCHET PH. & CLERC CONAN S., 2018, *Je n'ai plus osé ouvrir la bouche... Témoignages de glottophobie vécue et moyens de se défendre*, Limoges, Lambert-Lucas, 128 p.

BLANCHET PH., 2019, *Discriminations : combattre la glottophobie*, Limoges, Lambert-Lucas, 150 p.

DUBET F., COUSIN O., MACÉ E. & RUI S., 2013, *Pourquoi moi ? L'expérience des discriminations*, Paris, Le Seuil.

DRUEZ E., 2016, « Réussite, racisme et discrimination scolaires. L'expérience des diplômé-e-s d'origine subsaharienne en France, *Terrains & travaux*, 2016/2 (n° 29), pp. 21-41.

Enquête TeO2 Trajectoires et Origines 2 – Enquête sur la diversité des populations en France, 2019-2020 – Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) et l'Institut national d'études démographiques (Ined) : <https://teo.site.ined.fr/>

FLAMANT A., 2017, « L'incomplète construction des politiques municipales de lutte contre les discriminations raciales. Enquête dans les villes de Lyon, Nantes et Strasbourg (2001-2012) », *Revue internationale de politique comparée*, vol. 24, n° 3, pp. 257-292.

LAHIRE B., 2008, *La raison scolaire. École et pratiques d'écriture, entre savoir et pouvoir*, Rennes, Presses universitaires de Rennes.

PERETTI-NDIAYE M., 2016, « Race, racisme, racialisation : que nous disent les discours ? », *Revue Européenne des sciences sociales*, n° 54-1, pp. 103-129.

TALPIN J., BALAZARD H., CARREL M., HADJ BELGACEM S., SÜMBÜL K., PURENNE A. & ROUX G., 2021, *L'épreuve de la discrimination, Enquête dans les quartiers populaires*, Paris, PUF (édition numérique).

SIMON P., 2015, « La lutte contre les discriminations n'a pas eu lieu. La France multiculturelle et ses adversaires », *Mouvements*, vol. 83, n° 3 pp. 87-96.

Saint-Denis au fur et à mesure, revue communale d'études et de recherches, n° 73, octobre 2022

2. Mesurer les discriminations ? Conférence introductive

Patrick SIMON, socio-démographe, directeur de recherche à l'INED, directeur du département *Integer* au sein de l'ICM. Co responsable de l'enquête TeO (Trajectoires et Origines).

Merci pour cette invitation à parler des discriminations dans le cadre de vos journées ici à Saint-Denis. Alors « mesurer les discriminations ? », avec point d'interrogation, je ne sais pas si le point d'interrogation est indispensable, la question portant plutôt sur la mesure et en pratique, je sens que vous n'êtes pas complètement ravis de cette idée de la mesure. *A priori*, on peut penser que c'est une question qui passionne les chercheurs spécialisés en études quantitatives, et que la portée sociale et politique de la question de la mesure est assez limitée. Or il se trouve que ce thème de la mesure des discriminations, génère de vifs débats en France, mais aussi dans beaucoup de pays européens. Ils tournent notamment autour de la question des statistiques ethniques que, j'imagine, vous avez rencontrée à un moment ou à un autre dans les médias. Cette question déborde très largement les aspects techniques et méthodologiques de la mesure. Elle concerne la perception, la représentation et le vécu, de ce que l'on appelle les discriminations. La discrimination est à définir. De façon très simple, on peut dire que c'est une différence de traitement, un désavantage, un traitement négatif d'une personne ou d'un groupe. En général c'est une personne qui appartient à un groupe catégoriel. Cela ne veut pas dire nécessairement qu'il y a un sentiment d'appartenance ou une identité liée à ce groupe, mais c'est en raison de la perception de cette appartenance à ce groupe que la personne fait l'objet de ce traitement négatif. Ce traitement sera caractérisé de négatif en comparaison avec le traitement qu'aurait reçue une autre personne d'un autre groupe dans les mêmes circonstances. On peut dire que la discrimination se produit quand A connaît un désavantage lié à une catégorie ou une caractéristique, par rapport à B. Évidemment, ayant dit ça, on imagine volontiers qu'il y a des victimes de discriminations et des auteurs de ces discriminations, qui sont responsables de ces traitements dans tous les domaines de la vie sociale où des sélections, des décisions ont des conséquences sur les personnes qui entrent dans ces procédures. Pour autant, c'est compliqué de parler d'« auteur » et de « victime ». Car en pratique, les discriminations résultent de tout un système dans lequel l'intention des acteurs n'est pas toujours déterminante, et le caractère discriminant des actes n'est pas toujours apparent non plus. C'est-à-dire que dans la vie sociale, énormément de décisions qui ont des conséquences négatives sur les personnes sont prises par d'autres personnes qui ignorent ou, en tout cas, ne disent pas clairement qu'ils ont pris cette décision en fonction du sexe, de l'origine, de la religion, de l'état de santé, ou de l'orientation sexuelle des personnes concernées. Les discriminations sont ainsi très souvent invisibles. Les statistiques ont donc une fonction, au-delà de la mesure, qui est celle de rendre visible l'invisible. C'est par les conséquences de ces traitements négatifs, de ces désavantages, qu'on va pouvoir parler de discrimination, plus que par l'expression explicite des intentions ou des motivations des acteurs qui ont effectué ces traitements.

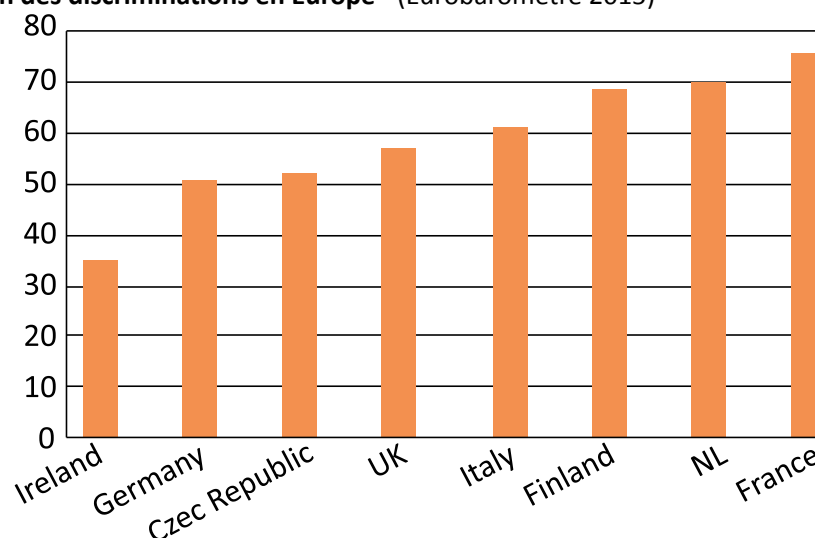
La loi distingue la discrimination directe, c'est-à-dire celle qui est fondée sur le critère qui normalement ne devrait pas être mobilisé dans la décision, et la discrimination indirecte, où le critère n'est pas visible mais se déduit par une pratique, ainsi qu'il est dit, « neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner pour l'un des motifs mentionnés, un désavantage particulier ». Dans cette version de la discrimination indirecte, on n'est pas très loin, même si c'est du droit, de la notion sociologique de discrimination systémique, c'est-à-dire un mécanisme dans lequel les acteurs produisent des discriminations – en tout cas des désavantages – alors même que les pratiques apparaissent neutres. On mesure donc bien le désavantage de personnes par rapport à d'autres personnes, à partir d'un critère. Les discriminations strictement liées à l'origine, ethnique ou raciale, proposent un changement de paradigme assez important par rapport à l'approche traditionnelle du modèle français d'intégration.

Politiques d'intégration versus politiques contre les discriminations

Si j'essaie de synthétiser la transformation qu'a produit le recours à la notion de discrimination à la fin des années 90, début des années 2000, notamment avec le vote en 2001 de la loi sur les discriminations, il faut revenir sur le contexte politique. En 1998, Martine Aubry (ministre de l'Emploi et de la Solidarité du gouvernement Jospin) annonce une sorte de suspension de la politique d'intégration et un intérêt plus fort sur les discriminations. Dans la logique de l'intégration, il doit y avoir une adaptation réciproque entre les nouveaux venus immigrés, en tout cas des outsiders, et la société, dans un jeu pas complètement symétrique d'adaptation puisqu'évidemment, la société, les structures sociales ont une prééminence sur les individus. L'essentiel du travail de transformation doit être fait par les individus. Néanmoins, l'idée est qu'il faut réduire les différences pour converger vers une culture commune. Or concernant les discriminations, l'enjeu est plus de mettre à niveau les structures, c'est-à-dire de rendre hospitalières et équivalentes les conditions de participation à la société, quelles que soient les caractéristiques des personnes. En pratique, derrière le paradigme des discriminations, l'enjeu n'est pas de discuter les propriétés des personnes et en quoi elles sont ou pas adaptées à la société telle qu'elle est, mais au contraire de veiller à ce que la société n'entrave pas les possibilités d'intégration des individus. On déplace donc la charge portée sur les individus vers la société. Il s'agit d'une réflexion sur comment les mécanismes et les fonctionnements de nos structures sociales, procédures et institutions, sont ouverts ou non, produisent ou pas des biais liés à des caractéristiques dont les personnes sont porteuses, étant entendu que ces caractéristiques sont légitimes et ont le droit de s'exprimer dans la société. Cette transformation pose des problèmes du point de vue de la mise en place de politiques d'intervention. En effet, entre une politique d'intégration et une politique de lutte contre les discriminations, l'état d'esprit étant relativement différent, il peut se produire des contradictions voire des conflits de normes dans l'application de ces politiques. Depuis les années 2000, on a en France de façon récurrente des conflits ou en tout cas des ambivalences dans la mise en place de ces deux types de politiques qui sont en partie contradictoires sur certains points. Enfin, l'enjeu, dans le cas de la mise en place d'une politique de lutte contre les discriminations, c'est de passer d'une égalité formelle, c'est-à-dire énoncée notamment dans le préambule de la Constitution, « égalité sans distinction d'origine, de race ou de religion », à une

égalité effective, c'est-à-dire faire en sorte que cette égalité s'exprime dans les faits, dans la vie quotidienne, dans le fonctionnement ordinaire des institutions. Donc sortir d'une énonciation de principe pour vérifier l'impartialité de toutes les procédures dans le fonctionnement des institutions, des entreprises et autres circonstances de la vie sociale. Le problème principal des discriminations, c'est qu'il s'agit d'un phénomène diffus et par contraste peut-être avec le racisme, le sexisme, l'antisémitisme ou l'homophobie, qui sont des concepts qui renvoient à des idéologies en actes, ou en tout cas des opinions et attitudes explicites ; les discriminations se fondent sur un socle plus diffus de biais de décision appuyés sur des stéréotypes et préjugés. Biais de décision dans lesquels, je le redis, l'intention n'est pas complètement déterminante. Il ne s'agit pas de savoir si les personnes ont délibérément voulu éviter ou défavoriser une personne en raison de ses origines, mais il faut regarder en quoi les origines ont des conséquences, des impacts sur les conditions d'entrée dans l'emploi, les conditions de participation à la société, sur l'entrée dans le logement, sur le parcours scolaire ou sur l'accès à la santé, par exemple. Donc l'analyse des discriminations et leur mesure mettent en évidence des conséquences qui valent pour une sorte de représentation de ces discriminations. Et donc la question qui est posée, et qui est aussi posée au modèle français de lutte contre les discriminations, c'est « si nous sommes tous et toutes en situation de produire des discriminations », et je m'inclus dans ce « tous et toutes », l'enjeu est-il de changer les mentalités ? C'est-à-dire d'intervenir sur nos représentations, stéréotypes ou préjugés ? Ou est-il de changer les pratiques ? Alors je dirais que la réponse est entre les deux : elle est évidemment de changer les mentalités, mais aussi et surtout d'intervenir sur les pratiques, c'est-à-dire de se mettre en situation – quels que soient les mentalités, stéréotypes et préjugés que nous pouvons mobiliser dans certaines circonstances – d'éviter que ces stéréotypes et préjugés aient des conséquences négatives sur les personnes. Donc mettre en place des systèmes de vérification, de suivi des décisions pour intervenir sur les mécanismes discriminatoires tels qu'ils peuvent s'exprimer. Le problème, une fois qu'on a posé cette vision des discriminations, et alors qu'il y a un consensus pour les réprouver en France (dans les Eurobaromètres les Français sont en Europe ceux qui répondent le plus, avec les Néerlandais et les Suédois, qu'il existe des discriminations et que c'est à dénoncer) c'est qu'à chaque fois qu'on a des exemples concrets, il y a des controverses, des polémiques et des désaccords sur « s'agit-il de discriminations ou pas ? ».

Perception des discriminations en Europe - (Eurobarometre 2015)



Saint-Denis territoire de migrations, actes de la 3^e journées d'études (3)

Qualifier les discriminations, un objet de débats

Je donne ici quelques exemples sur lesquels je ne vais pas développer et qui sont tirés de débats récents, notamment autour de la fresque de la commémoration de l'abolition de l'esclavage à l'Assemblée nationale, peinte par Hervé di Rosa, ou de la pièce des Suppliantes... sur le thème du racisme ou de l'interprétation raciste. Un autre débat qui a été relativement important et qui me semble, a mis en scène cette ambivalence entre la notion de système et celle d'intention, c'est le débat des quotas raciaux dans le football français. Vous vous souvenez, en 2011, une réunion de la FFF au cours de laquelle l'entraîneur de l'équipe nationale de football Laurent Blanc avait tenu des propos enregistrés qui étaient indéniablement très... sinon racistes, en tout cas discriminatoires à l'égard de joueurs noirs ou arabes, disant en substance qu'il y avait trop d'Arabes et de Noirs dans les équipes nationales et qu'il fallait intervenir pour modifier cette composition des équipes. Je ne vais pas développer là-dessus, mais tout le débat qui a suivi a montré qu'on s'est interrogé sur le fait de savoir si Laurent Blanc était raciste ou pas. Et on a eu des témoignages de morale sur le fait qu'il n'était pas raciste, ce qui est sans doute le cas, ce qui ne l'avait pas empêché de tenir des propos qui avaient des conséquences à l'égard des joueurs concernés. Et donc on est là au cœur de l'interprétation et de l'analyse de la question du racisme et des discriminations. On a un autre exemple plus récent avec les questions de violences policières et les manifestations qui ont suivi la mort de George Floyd aux États-Unis ou de Adama Traoré en France.



Les réactions gouvernementales et le débat autour du racisme dans la police et les violences policières ont insisté sur les comportements individuels des policiers qui pouvaient être racistes, mais globalement, l'institution elle-même serait immune de pratiques racistes et discriminatoires. Alors là, c'est bien le cœur de la question de l'interprétation, l'enjeu étant de comprendre comment le fonctionnement de l'institution peut produire des discriminations, indépendamment des conceptions plus ou moins racistes des agents de police mettant en œuvre les pratiques et procédures qu'implique l'institution. C'est le débat autour du racisme systémique dans la police dont il est question, plus que de savoir si des policiers ont des comportements répréhensibles qu'il faut sanctionner. Mais cette réflexion sur la police a été très rapidement refusée par le ministère de l'Intérieur.

Comprendre et décrire les discriminations

Ces exemples nous invitent à poser cette question centrale : : « comment on comprend et comment on décrit les discriminations ? ». Est-ce qu'il s'agit de comportements individuels qu'il faut sanctionner ou est-ce qu'il s'agit de quelque chose de plus structurel sur lequel il faut intervenir ? Dans les sciences sociales, nous avons développé des travaux qui portent plutôt sur la dimension structurelle des discriminations, qui échappe pour partie aux décisions des acteurs et qui relève plutôt d'une structure lourde produisant des inégalités, des visions hiérarchisées dans lesquelles les populations catégorisées en tant que minorités ethno-raciales font l'objet de traitements défavorables. C'est là-dessus qu'il faut intervenir et que la mesure des discriminations joue un rôle important pour connaître le phénomène, mais aussi pour le repérer, l'identifier et mettre en place des dispositifs pour agir contre les discriminations. Alors, comment mesurer les discriminations ? Eh bien, une discrimination peut être observée lorsqu'elle se produit au moment où une offre d'embauche est refusée à une personne, avec des commentaires par exemple. On peut dire que là, par exemple, on a quelque chose qui se produit sur le fait. Ou une demande de logement à une agence immobilière et cette dernière refuse le dossier d'un candidat en raison de son origine et en faisant des commentaires dessus. Là aussi, c'est extrêmement clair et immédiat. Cela peut aussi s'observer par d'autres biais plus expérimentaux. Vous avez tous à l'esprit, parce que ça a été énormément publicisé, ce que l'on appelle les enquêtes par *testing*, qui consistent à rendre visible le mécanisme discriminatoire en envoyant de faux CV ou de fausses candidatures à des emplois ou à des logements et en montrant que des CV presque identiques, excepté le nom ou le sexe du candidat, ou leur origine traduite par le nom, ou d'autres caractéristiques comme la religion, donnait lieu à des différences d'accès à des entretiens d'embauche ou à des propositions de visite de logement, différences d'accès indéniablement fondées sur cette caractéristique. Ces *testing* mettent en scène de façon indubitable l'existence des discriminations. Cette méthode est limitée par le fait qu'on ne peut le faire que sur certains cas de figure de discrimination. Exemple du test mené par la DARES pour le ministère du Travail, 20 % d'invitations à venir faire un entretien d'embauche pour une candidature d'un candidat "hexagonal" et 9 % pour le candidat "maghrébin". On peut démontrer qu'il y a un biais extrêmement significatif qui pèse sur le fait d'avoir des nom/prénom maghrébins pour trouver un emploi dans ces entreprises. C'est un *testing* politique dans le sens où ce type d'approche – et c'est une des caractéristiques de la lutte contre les discriminations en France – est devenu une des méthodes de lutte contre les discriminations privilégiée par le gouvernement. La menace de *testing* et le *shaming*, c'est-à-dire la dénonciation des entreprises qui ont eu des mauvais résultats sur ces *testings*, sont des méthodes d'intimidation, en quelque sorte, pour inviter ces entreprises à changer leurs pratiques. On ne va pas faire des *testings* sur les différences de salaire entre hommes et femmes, mais on les constate par d'autres méthodes. Il y a beaucoup d'enquêtes de psychologie expérimentale sur la façon dont on mobilise des stéréotypes et des préjugés, comment ils sont construits. Mais ces enquêtes de psychologie sur les attitudes ne valent pas preuve de discrimination, puisqu'on peut très bien être biaisé dans ses préjugés et stéréotypes sans être en situation de produire des discriminations. Et à l'inverse, on peut très bien produire des discriminations en ayant un niveau relativement limité de préjugés ou

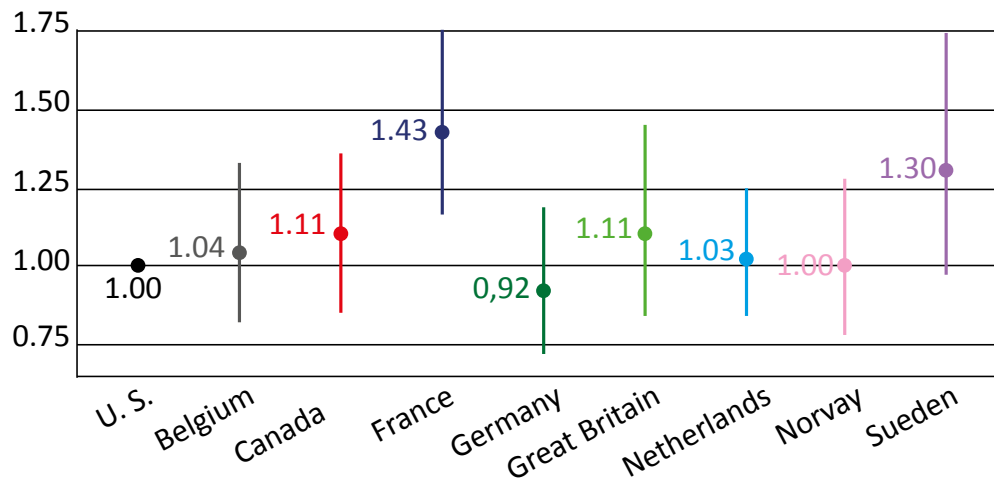
de mobilisation des stéréotypes. Il est donc parfois compliqué de démontrer un lien univoque, en tout cas mécanique, entre ces préjugés, ces stéréotypes, et des discriminations. Ce qu'on peut faire aussi, en dehors de ces enquêtes expérimentales, ce sont des observations des trajectoires des personnes, des conséquences, des discriminations sur les personnes. Il y a beaucoup de méthodes, notamment statistiques, qui nous permettent de regarder dans quelle mesure l'accès à l'emploi est identique à compétence égale, expérience égale, en fonction du sexe, de l'âge, de l'origine ethno-raciale ou d'autres caractéristiques comme la religion, l'orientation sexuelle... quand on dispose des informations !

Puis on peut faire une dernière chose, qui est assez intuitive, mais assez compliquée à mettre en œuvre, c'est de poser directement la question de l'expérience des discriminations. Cette expérience des discriminations est un enjeu fort dans la compréhension des phénomènes du point de vue de ceux qui les vivent. Mais on verra qu'il y a quand même des éléments qui s'interposent entre l'expérience elle-même, la façon d'en parler et le fait de décrypter ce qui s'est produit. Il faut avoir du vocabulaire, des éléments de compréhension, de conscientisation, pour pouvoir relater son expérience de la discrimination, la concevoir... et je vais vous montrer comment ça peut avoir des conséquences dans la mesure elle-même. Pour terminer, il faut rappeler que tous les motifs de discriminations ne sont pas traités de la même façon. On a plus de facilité à déterminer les discriminations liées au sexe, que de mettre en évidence des questions liées à l'origine ethnique ou raciale. Les catégories elles-mêmes créent des dissonances, des différences dans la capacité à identifier et à mesurer les discriminations.

La question qu'on se pose souvent, c'est : est-ce qu'il y a des variations entre les discriminations, entre les pays ? Une enquête internationale très récente dit une chose assez étonnante ou en tout cas imprévue et relativement négative pour la France. Lorsqu'on compare les résultats de *testings* qui ont été faits dans différents pays sur le marché de l'emploi, on constate par exemple que le niveau de discrimination est supérieur en France pour les personnes d'origine africaine sub-saharienne et des départements d'outre-mer que le niveau de discrimination enregistré pour les Afro-Américains aux États-Unis. Par contre, les personnes originaires de pays du Maghreb et du Moyen-Orient en France ont un niveau de discrimination inférieur aux personnes de même profil aux États-Unis. Si on regarde l'ensemble des groupes discriminés pour l'ensemble des pays, on constate que c'est la France qui a le niveau de discrimination le plus élevé de tous les pays comparés, en particulier par rapport aux États-Unis qui sont la référence. Donc l'idée selon laquelle nous serions protégés du racisme grâce à des structures d'égalité beaucoup plus avancées dans le cas français, et grâce une différence d'histoire vis-à-vis de l'esclavage et de la ségrégation raciale, n'est pas complètement vérifiée, ce qui invite quand même à réfléchir sur notre discours à l'égard des discriminations.

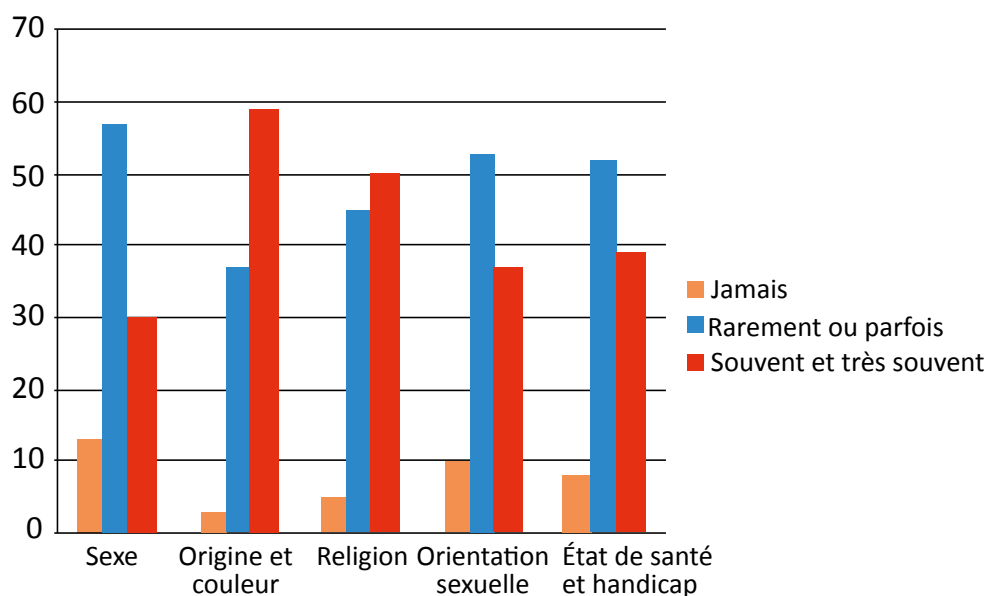
Une façon de parler des discriminations, c'est de demander aux gens « pensez-vous qu'il existe des discriminations ? ». Donc ce n'est pas une expérience personnelle mais plutôt une représentation de l'existence des discriminations. Et la représentation a un lien avec le niveau de conscience des discriminations. Les discriminations les plus identifiées en Europe sont fondées sur l'origine. La France,

Coefficient de discrimination par pays (par rapport aux USA)



les Pays-Bas et la Suède ont un niveau de déclaration de l'existence de discriminations fondées sur l'origine beaucoup plus élevé. Ce qui veut dire que le recours à l'explication de la discrimination fondée sur l'origine sera plus fréquent en France que dans les cas allemands ou irlandais. Quand on déplie ces différents motifs, les motifs de discriminations pour les origines ethno raciales sont beaucoup plus cités, tout comme celles sur la religion, beaucoup plus que celles fondées sur le sexe, qui sont moins identifiées en termes de discrimination, et plus souvent identifiées en termes d'inégalités. Donc il y a là une sorte de décalage entre inégalité et discrimination, le vocabulaire des discriminations est beaucoup plus utilisé à l'égard des origines et de la religion, que pour parler du genre, de l'orientation sexuelle, de l'état de santé ou du handicap. On a à peu près les mêmes résultats dans une enquête « Accès aux droits » qui a été faite par le Défenseur des droits et que je vais utiliser en comparaison avec celle de « Trajectoires et origines », qui date de 2008. Quand on demande aux gens « est-ce que vous pensez qu'il existe beaucoup, souvent, très souvent, ou jamais, de discriminations fondées sur l'origine et la couleur ? », c'est la caractéristique pour laquelle l'item « souvent »

Opinion sur l'existence et la fréquence des discriminations par motifs (enquête IdF-Ordis)



Saint-Denis territoire de migrations, actes de la 3^e journées d'études (3)

est le plus cité.... Viennent ensuite l'état de santé, le handicap ou l'apparence physique et la religion. Puis tout en bas, on retrouvera encore une fois, la question des discriminations fondées sur le genre, qui sont moins identifiées dans l'opinion publique que celles fondées sur les autres caractéristiques. Il y a donc une différence de cadrage dans ces caractéristiques-là, mais c'est en train d'évoluer extrêmement rapidement et on va le voir quand on va essayer de parler des expériences de discrimination.

Avant cela, je vais vous donner un exemple sur la façon dont on peut aussi calculer les discriminations avec un autre type de mesure, celui de la comparaison effectuée grâce à des analyses économétriques. Se demander par exemple « de quoi relève un niveau de chômage élevé ». Est-ce à cause du niveau de qualification, de la configuration familiale, du capital social, de l'expérience professionnelle, du lieu de résidence ?... Il y a plein de raisons pour lesquelles on peut avoir des difficultés à entrer dans l'emploi. Et on va essayer de regarder ce qui pèse parmi toutes ces raisons et si, éventuellement, la question de l'origine ou la caractéristique par laquelle je suis perçu, ont des incidences en matière d'accès à l'emploi. On fait une opération statistique qui permet de situer la contribution spécifique de l'origine dans ce taux de chômage, par exemple, ou dans le temps d'attente pour obtenir un logement social... On peut également isoler le niveau de diplôme atteint à l'école ou d'autres indicateurs liés au salaire, à compétences, qualifications et type d'activité comparables. Il y a des études récentes sur l'emploi qui montrent que cela n'a pas beaucoup bougé dans les dix ou quinze dernières années, ce qui est plutôt inquiétant. On constate que de façon assez prévisible, les personnes immigrées ont un niveau de chômage plus élevé en moyenne que ceux qu'on appelle « la population majoritaire », c'est-à-dire les personnes qui n'ont pas de relation à l'immigration sur deux générations. Les personnes immigrées ont un niveau de chômage plus élevé, mais d'autant plus lorsqu'elles sont d'origine maghrébine, africaine sub-saharienne, et un peu moins Asie du Sud-Est et Turquie. À l'inverse, on a un niveau de chômage assez proche de la moyenne en France pour les personnes originaires d'Europe du Sud, Portugal, Espagne, Italie. On observe également un décalage entre les femmes et les hommes : le niveau de chômage des femmes est plus élevé que celui des hommes pour tous les groupes observés, y compris la population majoritaire. Alors la mauvaise nouvelle, c'est que quand on regarde les descendants d'immigrés, c'est-à-dire les personnes nées en France de parents immigrés, on retrouve les écarts observés auparavant, voire un peu plus élevés : le niveau de chômage des descendants d'immigrés est supérieur, à origine comparable, à celui des immigrés. Donc l'avantage que pourraient retirer les personnes nées en France, socialisées, scolarisées en France, avec un niveau de diplôme supérieur à celui des immigrés qui sont venus – pas tous d'ailleurs, mais une partie – avec des niveaux de qualification relativement bas, ou en tout cas une plus grande difficulté à faire valoir leurs diplômes dans le contexte français... eh bien ces personnes, françaises comme les autres en quelque sorte, bien que d'origine immigrée, sont exposées à des niveaux de chômage très élevés, même un peu plus élevés que les immigrés eux-mêmes. Cela veut dire qu'il y a là une reproduction, voire une production d'inégalités fondées sur l'origine. La méthode économétrique comparant toutes les caractéristiques... enfin, une partie des caractéristiques – sexe, âge, éducation, la PCS (professions et catégories socioprofessionnelles), l'origine sociale des parents,

le type de quartier dans lequel les personnes vivent, leur religion et les configurations familiales – montre que la probabilité d’être au chômage toutes choses égales par ailleurs, est supérieure pour les personnes d’origine d’Afrique subsaharienne et du Maghreb par rapport aux personnes de la population majoritaire. On ne trouve plus d’effets significatifs pour les personnes d’Asie du Sud-Est. Ce sont les conditions sociales de ces personnes qui expliquent en grande partie le niveau de chômage qu’elles rencontrent. On retrouve un effet significatif pour les descendants d’immigrés d’origine turque, mais pas pour les immigrés, dont les propriétés sociales expliquent le niveau de chômage supérieur. Par contre, on va même trouver dans le cas des personnes originaires d’Europe du Sud un certain avantage sur le marché de l’emploi par rapport à la population majoritaire, ce qui veut dire qu’à conditions sociales comparables, elles ont accès à des circuits sur le marché de l’emploi qui les protègent un peu du chômage. Ce serait des choses à développer, intéressantes à regarder en tout cas. Donc si on veut parler des discriminations, ici, on peut dire que ce qu’on appelle ici un « résidu », c’est-à-dire ce qui reste quand toutes les autres variables ont été contrôlées, ce « résidu » discriminatoire vaut pour discrimination. Même si on ne sait pas pourquoi et comment les choses se sont produites.

L’expérience de discrimination

Alors donc on peut aussi parler de l’expérience de discrimination, et là, on est dans le cœur d’une mécanique de conscientisation et de report puisqu’on pose la question directement aux personnes : « est-ce que vous avez été discriminé dans les cinq dernières années ou dans l’année précédente ? ». Il y a pas mal de choses qui s’interposent entre le fait d’avoir vécu cette expérience et d’être capable de l’identifier. Beaucoup de discriminations sont invisibles : vous ne savez pas pourquoi vous n’avez pas eu ce logement, vous ne savez pas pourquoi vous n’avez pas eu cet emploi, néanmoins, vous avez moins de chances que les autres d’obtenir cet emploi. Mais éventuellement, vous ne serez pas capable de savoir que c’est à cause de votre origine. Peut-être même que vous avez vu que c’est lié à votre origine, mais comme c’est une expérience violente, très dégradante, il y a une forme de stigmatisation, évidemment, il y a des stratégies de minimisation ou de déni autour de cette expérience. Quand on pose la question, les personnes éventuellement ne disent pas qu’elles ont été discriminées. Elles ne sont pas sûres, elles ont des doutes ou alors elles n’ont pas envie d’en parler. Et c’est assez proche, finalement, de ce qu’on relève à l’égard des violences envers les femmes, notamment les violences sexuelles, dont on ne parle pas. Ça ne veut pas dire qu’on ne les a pas connues, mais cela veut dire que c’est quelque chose qu’on ne raconte pas de façon très simple. Il y a une libération de parole qui s’est récemment produite avec les débats, notamment #metoo, autour des violences sexuelles, qui ont conduit à l’augmentation du nombre de déclarations de violences sexuelles dans les enquêtes. C’est la même chose avec les discriminations : quand on parle beaucoup de discriminations, il y a une libération de la parole, une modification de la perception de son expérience, et donc on est en capacité de rendre compte de cette expérience. Alors évidemment, une des premières choses qu’on critique à l’égard de cette question posée, c’est que la réponse relève “du ressenti », c’est-à-dire que ce ne serait pas quelque chose de vrai. On met en doute, on met une sorte de subjectivation à l’égard de cette expérience. Je voudrais au contraire

Micro-agressions au quotidien



insister sur le fait que j'appelle ça « expérience » et pas « ressenti ». Parce que ce dont les personnes parlent quand on leur demande si elles ont été discriminées, c'est de choses dont elles pensent qu'elles ont été victimes.

Ce sont des choses qui, pour beaucoup d'entre elles, ont été très concrètes et qui se sont produites, et quand on essaie de regarder le lien entre ces déclarations d'expérience de discrimination, et des faits qui sont enregistrés dans nos enquêtes, on trouve une très grande corrélation. Ce qui veut dire que les gens n'inventent pas n'importe quoi. Donc appeler ça « ressenti », oui, ce sont des ressentis, fatalement, puisque ce sont des questions qu'on leur pose, mais ce sont plus que des ressentis, ce sont vraiment des expériences qui sont relatées, qui sont déposées à travers les enquêtes.

Voilà à quoi ressemblent les questions qu'on peut poser. Dans l'enquête européenne intitulée EU-MIDIS, qui a été faite en 2008 et refaite en 2015, on demande : « dans les douze derniers mois, avez-vous ressenti une discrimination, ou un harcèlement, sur la base d'une de ces caractéristiques ». Ou, dans le cas de l'enquête « Trajectoires et origines », on a demandé : « au cours des cinq dernières années, pensez-vous avoir subi des traitements inégaux ou des discriminations ? », puis on développait le type de caractéristique qui y était liée ou on posait d'autres types de questions plus factuelles, qui étaient : « dans votre travail, est-ce qu'il vous est arrivé qu'on vous charge de tâches inutiles, dégradantes et dont personne ne veut ? ». On ne parle plus de ressentis, on décrit des situations et après, on demande « et si ça vous est arrivé, à votre avis, c'était lié à votre sexe, état de santé, couleur de peau » et ainsi de suite.

Donc là, on peut reconstituer des discriminations sans en utiliser le vocabulaire. Tout ça pour dire que quand on regarde les réponses à la première question, « est-ce que vous avez été discriminé dans les cinq dernières années ? », 10 % de la population majoritaire disent, toutes caractéristiques discriminatoires confondues « j'ai été

Au cours des 5 dernières années, pensez-vous avoir subi des traitements inégalitaires ou des discriminations ?

Instruction : Cela peut s'être produit dans l'emploi, le logement, à l'école, dans les administrations, à la banque, dans la rue, etc.

1. Souvent ☐ 1
2. Parfois ☐ 2
3. Jamais ☐ 3
8. Refuse de répondre (ne pas lire) ☐ 8
9. ne sait pas (ne pas lire) ☐ 9

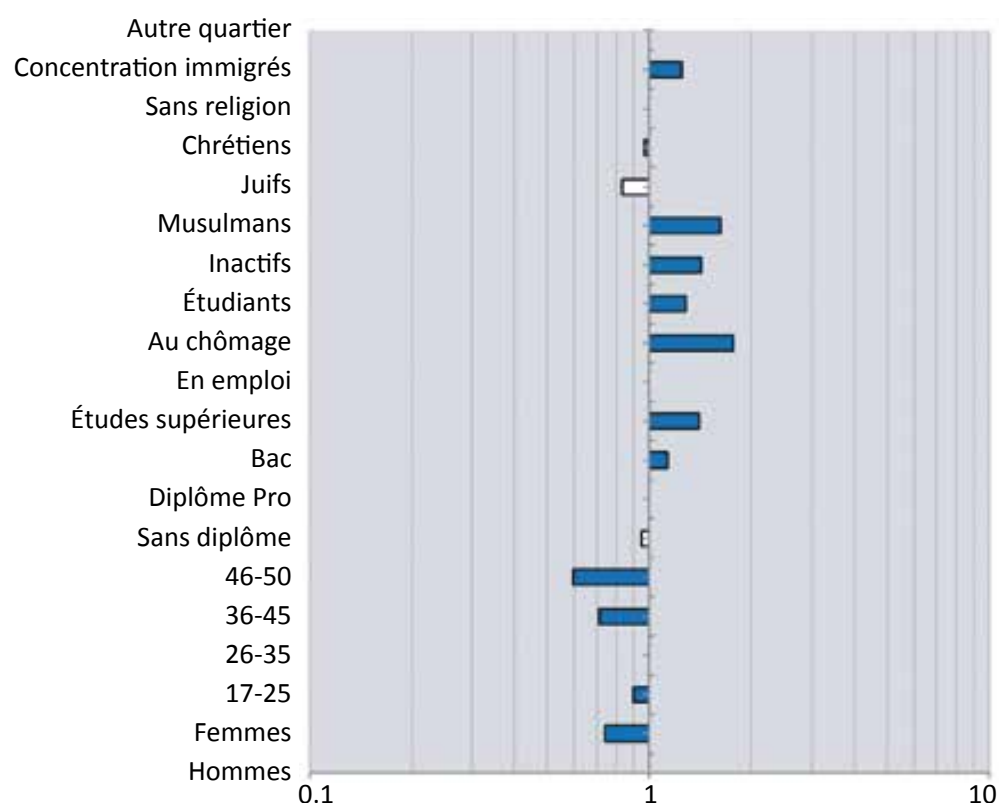
Dans votre travail arrive t-il ou est-il arrivé qu'une ou plusieurs personnes, systématiquement ...

	Oui	Non
Vous charge(nt) de tâches inutiles, dégradantes ou dont personne ne veut	1	2
Vous impose(nt) des horaires dont personne ne veut	1	2
Dénigre(nt) votre travail, relève(nt) vos erreurs	1	2

discriminé dans les cinq dernières années ». Pour les immigrés, c'est 26 % et pour les descendants d'immigrés, 31 %. On a une plus grande déclaration de discrimination pour les personnes qui sont descendantes d'immigrés, par rapport aux personnes immigrées. Les personnes originaires du Maghreb, d'Afrique sub-saharienne ou des départements d'outre-mer déclarent plus de discriminations que les autres, avec les personnes originaires de Turquie et d'Asie entre les deux. Et les personnes originaires d'Europe, ou la population majoritaire, sont celles qui déclarent le moins de discriminations. On constate également une sous-déclaration de discriminations pour les femmes par rapport aux hommes et une plus grande déclaration de discrimination chez les personnes diplômées que chez les personnes ayant peu de diplômes. Ce résultat est contre-intuitif : on pense normalement que l'élévation sociale et, en particulier, grâce à l'éducation, l'accès à de meilleures positions, réduit l'incidence de la discrimination. Or ce qu'on observe, c'est l'inverse, ce qu'on appelle l'« *integration paradox* », le paradoxe de l'intégration. Là-dessus, il y a deux explications. La première, c'est de dire que oui, ces personnes qui sont très éduquées, qui ont des compétences, qui maîtrisent les codes, ont des attentes supérieures et donc sont plus sensibles aux discriminations, ou en tout cas à des traitements qui peuvent être discriminatoires. Donc ça serait une forme de sensibilité plus aiguë. Pour moi, la grande explication de ces résultats, c'est qu'en fait, ces personnes diplômées s'adressent ou vont rentrer dans des sphères sociales où elles ne sont pas attendues. C'est-à-dire que ce sont des « pionnières » qui entrent dans des milieux dans lesquels les personnes de mêmes caractéristiques sont peu représentées : avocats, ingénieurs, médecins ou d'autres professions. Et donc, les niveaux de discrimination sont beaucoup plus durs, beaucoup plus actifs dans ces milieux-là pour une bonne raison, c'est ce que ce sont des pionnières. Deuxièmement, les compétences sont neutralisées au départ

puisqu'il faut avoir des prérequis pour travailler dans ces secteurs-là et donc l'origine ou le sexe jouent un rôle de sélection beaucoup plus fort quand dans les bas niveaux de qualification, on va trouver une très grande concentration de population immigrée. Pour travailler dans le bâtiment ou dans la grande industrie, le fait d'être d'origine maghrébine n'est pas vraiment une caractéristique défavorable. Je dirais même que c'est plutôt favorable pour pouvoir entrer sur ce marché de travail. Et donc les discriminations liées à l'origine dans les modalités d'entrée dans ce marché du travail sont beaucoup moins fortes. Par contre, il y a une ségrégation professionnelle extrêmement forte qui fait qu'il y a une concentration de personnes d'origine africaine ou maghrébine mais aussi portugaises, mais pas dans les mêmes niveaux de responsabilité. Enfin, dernière chose que nous voyons, c'est que le fait de se dire musulman a un effet extrêmement sensible sur le report des discriminations. Et donc la religion, celle-là en particulier, est associée à de hauts niveaux de discrimination, à origine comparable. Pour autant, ces discriminations ne sont pas liées à la religion. Enfin, ce qu'on trouve surtout, c'est qu'un nombre important de personnes musulmanes, qui ne déclaraient pas avoir été discriminées en raison de leur religion en 2008, disent qu'elles le sont en 2015. Cela signifie qu'il y a un transfert de la question de la discrimination, pour les personnes musulmanes, de l'origine vers la religion. Aujourd'hui, il y a une prise de conscience, compte tenu des débats et de ces cristallisations autour des questions de laïcité et plus récemment de terrorisme, qui rend cette caractéristique de plus en plus saillante dans l'expérience des personnes qui se qualifient de musulmanes. Ce que l'on trouve aussi dans l'enquête « Défenseur des droits » (2015) et qu'on ne voyait pas dans l'enquête TeO (2008), c'est l'augmentation spectaculaire de la déclaration des discriminations par les femmes. Il y a donc là en l'espace de huit ans, une prise de conscience, un vécu discriminatoire, qui s'est fortement développé. On retrouve également ici l'effet du diplôme sur la déclaration des discriminations. On voit évidemment une très forte contribution de la position

Déterminants de l'expérience des discriminations (Odds ratio)



sociale, notamment vis-à-vis de l'emploi : les personnes inactives ou au chômage déclarent plus de discriminations que les autres. Et enfin, on voit évidemment l'effet de l'origine, que j'ai déjà présenté, et toujours l'effet de la religion.

Lutter contre les discriminations

Que peut-on contre les discriminations ? Eh bien, il y a deux méthodes d'approches, pas exclusives, mais qui ont des conséquences assez différentes. La première, c'est d'être réactif, c'est-à-dire de favoriser le fait que les personnes portent plainte ou fassent état de leurs expériences de discrimination, pour pouvoir agir dessus ; se mettre en situation de pouvoir accompagner les victimes et de pouvoir agir sur les situations de discrimination qu'elles ont rencontrées. La seconde, qui est proactive, consiste à mettre en place des systèmes de surveillance, des systèmes d'analyse du fonctionnement des institutions et de tous les systèmes dans lesquels des discriminations peuvent se produire. Donc ne pas attendre que les personnes fassent état de discrimination, mais analyser, surveiller et intervenir pour modifier le fonctionnement des institutions. La politique française est de fait, une politique réactive. On voit bien la distinction entre cette approche politique et celle, proactive luttant pour l'égalité entre les femmes et les hommes, ou celle sur le handicap. On est réactif sur la question de l'origine parce qu'on n'a pas de capacité à intervenir sur la surveillance des processus. Pourquoi ? Parce qu'on ne mesure pas les discriminations, parce qu'on n'identifie pas les caractéristiques liées à l'origine ethnique ou raciale. Pour une bonne raison, c'est qu'on considère que les catégories ethno-raciales – c'est un élément de débat que j'aimerais bien qu'on ait aussi, peut-être – posent plus de problèmes à identifier qu'elles n'apportent de solution contre les discriminations. Or la conséquence, c'est qu'on ne met pas du tout en place les volets d'intervention sur les discriminations ethno-raciales à l'image de ceux qu'on met en place pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Pas de quotas dans l'accès aux positions de responsabilité à haute qualification comme c'est le cas notamment dans les conseils d'administration des grandes entreprises où il y a obligation d'avoir 40 % de femmes... ou dans la haute fonction publique, pas de parité – en politique par exemple –, pas d'intervention sur les écarts de salaire, ... Donc toute cette politique-là, très volontariste, ne peut pas être dupliquée dans le cadre de l'origine. On peut considérer que c'est un mal pour un bien, néanmoins on doit concevoir que la lutte contre les discriminations en France se réduit à la plateforme anti-discriminations du Défenseur des droits, qui vient d'être mise en place mais qui existait déjà avant. C'est un numéro vert, on appelle et on va parler de situations de discrimination qu'on a rencontrées. Mais très peu d'actions en justice vont jusqu'au bout en cas de discrimination raciale. Et puis il y a la consultation citoyenne sur les discriminations qui vient d'être lancée par le gouvernement. Là aussi, on est dans le témoignage, on n'est pas dans l'action contre les systèmes, les circuits, les mécanismes de discrimination qui sont inscrits à l'intérieur des institutions. Et donc il y a là un décalage sur lequel on bute quand il s'agit de comprendre les discriminations.

Pour conclure, vous avez compris par cette discussion sur les catégories que certes, il y a beaucoup de choses à dire et à faire sur la politique d'accueil à l'égard des immigrés, et on en a eu une démonstration intéressante par ce que nous a dit Oriane tout à l'heure pour la mairie de Saint-Denis. Les migrants et les migrantes

sont confrontés à ces mécanismes de discriminations. Mais cela concerne aussi très largement d'autres catégories, qui ne sont pas liées directement à l'immigration : des personnes qui sont ciblées par leurs origines, réelles ou supposées, à travers la façon dont on les voit, et donc des caractéristiques de couleur de peau, d'origine, de langue, d'accent ou d'adresse, que je n'ai pas développées ici. Et donc il s'agit moins de parler de l'immigration que de la diversité, en tout cas de ceux qui sont maintenant de plus en plus constitués comme des minorités ethniques et raciales à l'intérieur de la société française, par ces expériences négatives qui créent une sorte de conscience collective de traitement différent. Et donc les incidences des discriminations sont extrêmement fortes sur les personnes elles-mêmes – et c'est là un enjeu central – et aussi sur la société dans son ensemble. Quelles que soient les origines des uns et des autres, des unes et des autres, nous sommes tous concerné·e·s par les discriminations.