

L'apparence physique motif de **discrimination**

Entre norme, codes sociaux, esthétisation et rejet de la différence visible

Colloque du
16 novembre 2009
à Lille

Direction : Éric Pélisson
Animation et idée originale :
Khalid Hamdani



Intolérance

Discrimination

Peur de la

Différence

Asp

Handicap

Racisme

ouages

sexualité

Obésité

OUVERTURE DU COLLOQUE

Éric Pélisson

Directeur de l'action territoriale de la HALDE

Enseignant associé à Sciences Po Lille

Responsable du master « Politiques de l'égalité et de la diversité »

Organisateur du colloque

Mesdames et messieurs,

Je suis heureux de vous accueillir ce matin à l'institut régional d'administration, partenaire du colloque aux côtés de l'institut d'études politiques de Lille, partenaire au même titre que les clubs d'entreprises FACE (Fondation agir contre l'exclusion), IMS (Institut du mécénat de solidarité) et Être (Club des chargés de mission handicap), les entreprises Adecco, Auchan, L'Oréal et Castorama, l'association Allegro Fortissimo, les médias Salamnews et Saphirnews. Je voudrais saluer publiquement l'ensemble des partenaires, ils sont présents parmi nous, la tenue de ce colloque n'a pu être rendue possible que grâce à eux.

Ce colloque est doublement une première. Il l'est tout d'abord parce qu'il est le premier organisé par le master « politiques et management de l'égalité et de la diversité » de Sciences Po Lille. Ce master a été le premier en France dès 2008 sur les questions de l'égalité et de la diversité. Dans une perspective résolument novatrice, il se propose de relever le défi de la prise en compte de la diversité de notre population au service d'une véritable égalité de traitement, fondement de notre République affirmé à l'article premier de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789. Le master vise aussi bien le niveau politique (conseiller auprès de l'exécutif d'une collectivité territoriale ou d'un PDG) que le niveau management (responsable diversité dans un service de GRH...) ou l'audit (chargé de mission dans un cabinet de conseil). Il est accompagné et soutenu par de nombreux partenaires mobilisés sur le sujet : partenaires publics (l'Agence de la cohésion sociale et pour l'égalité, la Direction de l'accueil, de l'intégration et de la citoyenneté du ministère de l'Immigration, la HALDE, le service des droits des femmes et pour l'égalité, l'institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, la ville de Roubaix, la ville de Lille), comme privés (les entreprises Adecco, Auchan, le Crédit agricole Nord de France, Eiffage, L'Oréal, la Macif, VIT Formation, ainsi que les clubs d'entreprises AFMD, FACE et IMS). Les huit élèves de la première promotion du master ont soutenu leur grand oral de sortie le 18 septembre et vont recevoir prochainement leur diplôme. La deuxième promotion est entrée en formation le 15 septembre, elle se compose de vingt élèves, ils sont présents ce matin et vous ont accueillis. Douze journées thématiques sont organisées par les élèves du master et ouvertes à tous. Elles portent sur des questions particulièrement délicates, comme « la religion en entreprise », « la GRH et l'orientation sexuelle » ou encore « le droit pénal des discriminations ». Vous en recevrez le programme et les invitations.

Ce colloque est également une première parce que jamais encore un colloque n'avait abordé en tant que telles les discriminations que subissent les personnes en raison de leur apparence physique. Merci à Khalid Hamdani notre animateur du jour de m'avoir suggéré cette thématique il y a un an. Ce critère de discrimination prohibée par la loi est – il faut le dire – orphelin à

deux titres : il y a très peu d'affaires portées en justice ou devant la HALDE, il y a jusqu'à présent peu eu de recherches et de publications sur ce sujet. Nous espérons initier et encourager une mobilisation qui fasse sortir du non-dit cette question cruciale qui concerne un grand nombre de personnes et qui est une injustice frappante. Mais d'abord quel est le rôle des préjugés ou des stéréotypes dans ce motif de discrimination ? Quels rôles ont pu jouer dans notre éducation, dans nos représentations mentales, conscientes ou inconscientes, les images de l'apparence physique basées sur une appréciation subjective mais partagée des canons de la beauté ? Quels effets a cette discriminations sur les personnes ? Quels effets dans nos processus de recrutement ? Voici quelques-unes des questions que nous nous poserons aujourd'hui. Le programme de la journée va dans un premier temps aborder la question des contours de la discrimination au motif de l'apparence physique : Comment ce critère s'est-il construit dans notre droit et quel sens a-t-il ? Quelle acception faut-il retenir de l'apparence physique ? La couleur de peau se donne d'abord à voir, comme la taille, la surcharge pondérale, le handicap ou le port de signes religieux. Mais aussi, où s'arrêtent les codes sociaux et où commence la discrimination, c'est la question des piercings et tatouages, par exemple.

Tandis que je vais présenter les autres tables-ronde, j'invite déjà les premiers intervenants à venir prendre place à mes côtés : Laurence Péru-Pirotte, juriste à Lille 3 qui va nous présenter l'histoire de ce critère et son sens en droit ; Philippe Liotard, anthropologue à Lyon 1, qui nous interrogera sur la distinction subtile à faire entre codes sociaux et discrimination à l'apparence physique, Éric Verdier, psychologue communautaire et chercheur à la Ligue Française pour la Santé Mentale, qui va nous proposer une réflexion autour des minorités boucs-émis-saires, que sont selon ses propres termes « le mauvais genre » et « les minorités visibles », enfin Sylvain Paillette, chargé de mission handicap chez Castorama qui va nous entretenir du handicap se donnant d'abord à percevoir comme apparence physique. Nous aurions pu parler également des signes religieux, je vous présente les excuses de Dounia Bouzar, anthropologue, qui sera présente le 9 décembre prochain ici-même pour une journée sur « religion et entreprise ». Nous aurions également pu parler d'un grand nombre de discriminations à raison de l'apparence physique : les personnes de petite taille, ou au contraire de très grande taille, le strabisme, les taches de naissance, les prétendus défauts du visage, ou encore l'albinisme.

Si l'on creuse la question, on se rendra compte aisément qu'au final la question des discriminations liées à l'apparence physique recoupe également assez largement la question des discriminations sociales : la discrimination physique se fait dès le premier coup d'œil relativement à la tenue vestimentaire. Plus encore que de distinguer des sexes et des âges, ou des modes, le vêtement permet d'identifier la classe sociale. Je parle du port de vêtements socialement connotés, comme le costume et la cravate pour les hommes et le tailleur pour les femmes, qu'on pourrait encore détailler les boutons de manchette, la pince à cravate et le mouchoir assorti à la cravate, le costume gris anthracite. Pascal dans le masque et la grimace nous rappelait que l'habit ne fait pas le moine, les petits malins pourraient ajouter « mais il y contribue ». Mais je parle aussi des vêtements de marque, qui immédiatement caractérisent une culture de goût ou au contraire de « frime ». Ou encore, quel recruteur n'identifie pas le candidat mal engoncé dans un costume démodé, à demi-étranglé par une cravate mal assortie au costume et qui s'y sent mal à l'aise. Cette apparence physique se lit également dans le manque

d'assurance de ce même candidat dans ses gestes et postures, dans son regard qui hésite à affronter celui du recruteur, dans des signes de nervosité palpables comme les mouvements des mains, - ah ! que ne révèlent-elles pas, ces mains ! -.

Il n'aura pas été possible dans le cadre de ce colloque, sinon par des références ici ou là, d'aborder l'ensemble de ces questions, mais j'espère que cette initiative sera suivie de beaucoup d'autres, que nous nous retrouverons, et surtout que les choses vont progresser aussi bien dans les entreprises et les administrations que pour les victimes.

Nous avons choisi après cette première table-ronde d'en tenir quatre autres. Celle qui nous tiendra ensemble la seconde partie de la matinée concerne la tyrannie du beau dans l'emploi, ou dit plus savamment, l'esthétisation du marché du travail. Cette table-ronde réunira Hélène Garner-Moyer, docteur en sciences de gestion à Paris 1 qui traitera de la prise en compte de la beauté en phase de recrutement, Ayité Creppy, directeur du club FACE Lille-métropole, qui questionnera le lien entre comportement du candidat et apparence physique dans l'entretien d'embauche, Sylviane Balustre d'Erneville, directrice Europe de la diversité chez L'Oréal, qui nous présentera la question vue par une entreprise particulièrement concernée par la question en raison des produits qu'elle vend et promeut et qui s'engage sur cette question en accompagnant des personnes éloignées du travail à avoir une meilleur image de soi, enfin Anne Ribault, doctorante à Nice, qui ouvrira les débats en évoquant l'importance de l'apparence physique dans la publicité. Je dois vous présenter les excuses de Hélène Tessier, avocate québécoise qui vient de subir un deuil familial et vous présente ses excuses. La matinée sera clôturée par des témoignages de salariés sur leur vécu relatif à cette question de l'apparence physique.

Le déjeuner vous est offert par le groupe Auchan. Il aura lieu à la cafétéria où vous avez été accueillis pour le café d'accueil tout à l'heure. Nous reprendrons pour la troisième table-ronde à 13h40 précises, je vous remercie d'ores et déjà de bien vouloir respecter les horaires. La première table-ronde de l'après-midi traitera de la question de l'obésité entre stigmatisation et discrimination. Il ne vous a sans doute pas échappé que la semaine passée est sortie une étude d'Obépi sur la mesure de l'évolution de l'obésité en France, qui devient préoccupante. Or la question est essentiellement abordée sous l'angle de la santé publique, réduisant l'obésité à un problème de déséquilibre alimentaire, ce qui conduit *in fine* à légitimer la stigmatisation dont sont victimes les personnes en surcharge pondérale. Nous accueillerons à la table-ronde Sylvie Benkemoun, psychologue clinicienne, secrétaire générale de l'association Allegro Fortissimo, Jean-Pierre Poulain, Socio-anthropologue à Toulouse 2, Gérard Apfeldorfer, Psychiatre à Paris, Véronique Ghesquière du Centre belge pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et Jean-François Amadiou, professeur de sciences de gestion à Paris 1.

La seconde table-ronde de l'après-midi portera sur la question des contrôles policiers au faciès. Elle associera Christian Mouhanna, sociologue et politologue au CESDIP et François Sant'Angelo du Centre belge pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. J'y interviendrai également pour brosser une revue de littérature sur la question. Je vous présente les excuses de Catherine de Wenden qui a eu un empêchement de dernière minute, notre animateur Khalid Hamdani restituera les grandes lignes de son intervention.

L'APPARENCE PHYSIQUE : MOTIF DE DISCRIMINATION

La dernière table-ronde du jour présentera la prise en compte de la discrimination à raison de l'apparence physique par les institutions en charge de la lutte contre les discriminations en France, en Belgique et au Québec. Y participeront Marie-Luce Cavrois, directrice juridique de la HALDE, Véronique Ghesquière du Centre belge pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, et Marc-André Dowd, vice-président de la Commission québécoise des droits de la personne et des droits de l'enfant. Les institutions nous indiqueront comment elles prennent en compte la discrimination au motif de l'apparence physique et quelles sont les affaires emblématiques qu'elles ont eu à traiter sur ce sujet. Puis elles nous indiqueront leurs conclusions sur la journée et comment elles réagissent aux interventions et interpellations entendues au cours du colloque. Je conclurai la journée et nous nous terminerons la journée à 17h40.

J'ai le plaisir de passer maintenant la parole tout d'abord à Franck Desmaret, président du club FACE, un des précieux partenaires du comité d'organisation, puis à l'animateur du colloque, Khalid Hamdani, directeur de l'institut éthique et diversité et responsable du module de management du master II « Politiques et management de l'égalité et de la diversité » de sciences po Lille. Notre animateur nous accompagnera tout au long de la journée et c'est lui désormais qui exercera la police des débats en veillant Mesdames et messieurs les intervenants, au respect des temps de parole, pour le parfait déroulement du programme et la tenue d'échanges avec la salle.



Franck Demaret

Président du club FACE grand Lille

Mesdames et messieurs,

Merci de m'avoir invité à échanger avec vous sur un sujet très difficile mais ô combien important qu'est « l'apparence physique : un motif de discrimination ».

Avant d'aborder ce sujet, j'aimerais que nous nous projetions dans notre passé au travers d'une scène de la vie courante. Deux enfants dans une cour d'école observent leurs camarades s'amuser, ils échangent leurs impressions :

- « Poil de carotte »
- « La Grande Asperge »
- « Le gros lard » « Le bigleux »
- « La gonzesse »

Imaginons les conséquences de ces mots sur celles et ceux qui les ont reçus ? Pour l'homme / pour le manager ?

La fondation agir contre l'exclusion, FACE, est un réseau d'entreprises qui a choisi d'agir contre l'exclusion et les discriminations. FACE LILLE a choisi de cibler ses actions pour rétablir les liens sociaux personnels et ou professionnels à travers la mise à l'emploi, la prévention, la formation. Elle a choisi d'agir également contre toutes les formes de discriminations :

- en interne aux entreprises en visant des situations concrètes,
- en externe, en accompagnant les territoires et les partenaires intermédiaires de l'emploi.

Toute notre expérience a été construite avec les entreprises depuis 10 ans.

Ce thème des discriminations à raison de l'apparence physique m'interpelle à double titre :

- en qualité de président de FACE LILLE,
- en tant que dirigeant d'une grande entreprise internationale qui emploie 40 000 collaborateurs.

La fondation FACE a pris conscience que l'action contre les discriminations liées à l'apparence, intègre au moins 10 critères de la loi car l'apparence physique ne renvoie-t-elle pas à l'âge, au sexe, à la présentation, à la situation de famille, aux signes extérieurs d'appartenance religieuse, etc. C'EST DONC UNE DISCRIMINATION COMPOSITE, COMPLEXE, OFFENSIVE et DESTRUCTRICE dont les conséquences sont à la fois visibles, invisibles, psychologiques.

Aussi pour la combattre, nous avons choisi d'engager durablement les entreprises et nos partenaires, à « favoriser l'éducation » des dirigeants, des managers, en vue de privilégier pour tout parcours professionnel des éléments objectifs de management, et donc de former à LA RECONNAISSANCE DES QUALITÉS INDIVIDUELLES en dehors de toute apparence. Ce programme d'éducation et de formation doit permettre de faire baisser un chiffre alarmant qui indique que 60% des discriminations se passent à l'étape clé du recrutement.

En tant que dirigeant d'une grande entreprise, je m'efforce de FAVORISER L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT par des process internes objectifs qui permettent de recruter sur des compétences et des valeurs. L'entreprise doit recruter un profil qu'elle doit déterminer selon des critères objectifs. Il est hautement souhaitable que l'entreprise recrute une personnalité, un homme ou une femme debout.

Ceci nous a amené à privilégier la mise en place d'un système de détection de vrais potentiels via FACE Lille mais également en interne aux entreprises. En effet l'objectivation des process internes ne permet-elle pas de garantir un parcours non discriminatoire au-delà des apparences, bref une reconnaissance avérée basée sur les apports qui font prospérer les entreprises ?

Notre vision à FACE Lille:

Rechercher les Talents: Cette vision nous amène à penser que pour répondre efficacement et dans la durée, il est indispensable non seulement:

- d'internaliser l'action contre les discriminations comme un élément de la politique globale mais surtout celle des RH,
- d'ouvrir nos entreprises à leur environnement: quartiers, ville, associations, université, partenaires pour repérer les talents, mais afin de contribuer à faire des professionnels aguerris capable de faire gagner durablement l'entreprise.

Et si finalement, l'action contre les discriminations ne servait qu'à cela: Faire en sorte qu'elle soit le levier des TALENTS et non des RELENTS...

En conclusion, agir contre les discriminations liées à l'apparence physique.

1. Pose la question de la prise en compte du visible (âge, sexe, taille, blondeur ou noirceur des cheveux, etc.),
2. Se développe surtout sur l'invisible (éducation, reconnaissance, réseau interne, valeurs, confiance, etc.),

Il est donc impératif d'agir simultanément sur les accélérateurs de prise en compte de la diversité à savoir être ouvert d'esprit, viser l'excellence dans la non discrimination, et maîtriser le caractère systémique des discriminations en donnant la possibilité d'offrir son talent tel qu'on est pour son entreprise publique ou privée.

Manager la diversité: Qui fait l'effort le premier ?
Manager c'est développer des talents. Où est le talent ?

Merci à vous.



Khalid Hamdani

Directeur de l'Institut Ethique et Diversité

Responsable du module de management du master II

« Politiques et management de l'égalité et de la diversité » de sciences po Lille

Membre du Comité consultatif de la Halde

Ancien Membre du HCI

Mesdames et Messieurs, bonjour et bienvenue à chacune et à chacun à ce colloque,

Éric Pélisson et Franck Desmaret nous ont déjà plongé au cœur du sujet, je ne vais donc pas être trop long dans ce propos introductif même si la problématique sur laquelle nous allons réfléchir tout au long de la journée me tient à cœur depuis fort longtemps. Elle me tient à cœur au point d'avoir proposé que nous organisions ce colloque comme l'a rappelé Éric Pélisson.

En effet, je travaille depuis la fin de l'année 1995 et le début de l'année 1996 sur la thématique des discriminations, de leur processus de formation et de reproduction, de leurs manifestations concrètes et de leurs effets destructeurs pour les personnes et néfastes pour la société. Tout au long de ces années, j'ai été amené à parcourir les quatre coins de France et j'ai constaté qu'il y avait comme une sorte de « hiérarchie invisible » entre les motifs de discrimination. J'ai observé que les réactions des personnes face à telle ou telle discrimination n'étaient pour ainsi dire pas de même nature. Le degré d'indignation, la conscience de la gravité, l'urgence à agir semblaient être différents selon qu'il s'agisse de tel ou tel motif discriminatoire.

Dans un pays démocratique, dans un État de droit, toute discrimination est intolérable. Lutter par les armes du droit et les instruments de la justice contre les discriminations c'est en avoir une approche horizontale et les combattre toutes avec la même sévérité. Mais la réalité est tout autre car si certaines discriminations sont à très juste titre combattues et mobilisent les associations, les médias, la classe politique et l'opinion publique d'autres discriminations ne semblent pas faire l'objet d'autant de vigilance. Notre hypothèse de travail est que la discrimination dans toutes ses acceptions (directe, indirecte, harcèlement discriminatoire, injonction) lorsqu'elle est fondée sur l'apparence physique est bien plus difficile à repérer, à qualifier et qu'en tous les cas elle ne mobilise pas assez-mêmes.

La discrimination à raison de l'apparence physique ne saurait donc être le « parent pauvre » de la lutte contre les discriminations. C'est parce que des femmes et des hommes sont confrontés au regard qui juge et à l'acte qui exclu au seul motif d'être ce qu'ils sont que nous devons faire de ce colloque une réussite.

Tout au long de cette journée, j'aurai donc le plaisir d'animer les débats mais je nourris toutefois une crainte car Éric Pélisson a précisé que dans mes attributions du jour il y avait une « fonction de police ». Ne souhaitant d'une quelconque façon m'adonner à l'exercice illégal d'une noble profession, je m'en remets, Mesdames et Messieurs à votre sens de la discipline et de l'esprit collectif pour me faciliter la gestion des temps de parole de chacune et de chacun.

Alors sans plus tarder, et conformément au programme que vous avez entre les mains, place à la première table ronde consacrée à la définition de l'objet même de nos travaux.

La notion d'apparence physique sera abordée successivement par Laurence Péru-Pirotte sous un angle juridique, par Éric Verdier sous un angle psychosociologique et Sylvain Paillette conclura cette première table ronde par un rapprochement entre handicap et apparence physique.



1

Table-ronde 1

L'APPARENCE PHYSIQUE : QUELLE ACCEPTION ?

Laurence Péru-Pirotte : « L'historique, la signification et la pertinence du critère de l'apparence physique dans notre droit »

Éric Verdier : « Boucs-émissaires : le mauvais genre »

Philippe Liotard : « Discriminations ou codes sociaux ?
Les discriminations discrètes »

Sylvain Paillette : « Handicap et apparence physique »

Laurence PERU-PIROTTE,

Maître de Conférences en droit privé, Université de Lille3, IUTB, Université de Lille2,
Centre René Demogue. laurence.peru-pirotte@univ-lille3.fr

Depuis la loi du 27 mai 2008¹ (loi de transposition de directives européennes) on peut définir le concept de discrimination comme regroupant quatre notions : la **discrimination directe**, c'est-à-dire, « la situation dans laquelle, pour l'un des motifs [limitativement énumérés par la loi²], une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable » ; la **discrimination indirecte**, définie comme « une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des critères [précités], un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés », le **harcèlement** ou « tout agissement lié à l'un des motifs [susvisés] et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » et la **provocation à la discrimination**, fait d'enjoindre quiconque d'adopter un comportement discriminatoire.

On peut considérer que **trois éléments** structurent la discrimination, en sont l'**essence** : le domaine d'action (la différenciation opérée sera qualifiée de discrimination si elle intervient dans un domaine qui est protégé par le Droit, c'est-à-dire en France, l'emploi public et privé, le logement, l'éducation et les biens et services), le **critère de différenciation** et l'**absence de motif légitime**, c'est-à-dire d'élément qui permette de justifier objectivement la différence de traitement.

C'est le **critère**, appelé aussi motif³ qui nous intéresse plus particulièrement aujourd'hui : les inégalités de traitement ne peuvent être qualifiées de discriminations prohibées que si elles se fondent sur un **critère de différenciation interdit par le droit** (dans le cas de la discrimination directe) ou parce qu'elles aboutissent à traiter plus mal une catégorie de la population pouvant être identifiée par ce même critère (dans le cas de la discrimination indirecte). A défaut il n'y a pas discrimination, mais autre chose : atteinte à la dignité, rupture d'égalité, diffamation...

1) Loi n°2008-496 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, JORF du 28 mai 2008 p.8801. Pour des commentaires de cette loi cf. E. FORTIS Actualité juridique Pénal 2008, p.303; M.-T. LANQUETIN, Dr. Soc. 2008, p.778; M. MINE Revue de droit du travail 2008 p.53; L. PERU-PIROTTE JCPS 2008, 1314; A.-G. ROBERT, rev. Science criminelle 2008, p.948; K. SAID, Revue de droit du travail 2008 p.389.

2) L'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée à une ethnie ou une race, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, le sexe, en ce compris la grossesse et la maternité.

3) M. BOSSUYT préfère la notion de « motif interdit ». Cet auteur explique que « le terme « critères » (...) paraît plus satisfaisant pour indiquer les éléments essentiels permettant de constater une discrimination » mais pas pour la discrimination appliquée au domaine des droits de l'homme car les « critères » retenus sont des caractéristiques de la nature humaine : sexe, race, langue, religion, etc., BOSSUYT, L'interdiction de la discrimination dans le droit international des droits de l'homme, Bruxelles:éd. Bruylant, 1976, p.41.

Le **critère de l'apparence physique** a été introduit dans le dispositif de lutte contre les discriminations par la loi n°2001-1066 du **16 novembre 2001**⁴ en même temps que l'âge, l'orientation sexuelle, le patronyme (devenu nom de famille) et les caractéristiques génétiques. Il s'insère dans une liste sans cesse complétée par le législateur et actuellement comprise entre 18 (dans l'article 225-1 du code pénal) et 21 critères (dans les articles L1132-1 et L1132-2 du code du travail) de différenciations interdits : le sexe, l'état de grossesse, le congé de maternité, l'état de santé et le handicap, l'orientation sexuelle, la situation de famille, les mœurs, l'appartenance ou la non appartenance à une ethnie, une nation, une race, une nationalité, une religion ou encore à un syndicat, le fait de grève, le nom de famille, l'âge, les caractéristiques génétiques, et bien sûr de l'apparence physique.

L'objet de mon propos est de m'interroger sur la **pertinence et l'utilité de ce critère** dans notre droit (2.) après avoir retracé l'histoire de son introduction et posé quelques éléments de droit comparé d'où ressort son **originalité** (1.).

1. Un critère original

Le critère de l'apparence physique est sans aucun doute original, tant par le fait qu'il n'est pas retenu par le droit international ou comparé, que par les circonstances de son introduction dans le dispositif législatif français.

1.1. Un critère quasi-absent du droit international et comparé

À ma connaissance, le critère de l'apparence physique ne figure dans aucun des textes internationaux les plus souvent cités. La **convention n°111 de l'OIT** du 25 juin 1958 mentionne la **couleur**, qui est un élément de l'apparence physique, de même que la **Convention internationale sur toutes les formes de discriminations raciales** du 7 mars 1966 (appelée aussi Convention de New York⁵), et plus près de nous, l'article 14 de la **Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales** du 4 novembre 1950, et les articles 20 et 21 de la **Charte sociale des droits fondamentaux** de l'Union Européenne du 18 septembre 2000⁶. Dans ces textes, la notion de couleur est à rapprocher des critères permettant d'identifier des **comportements discriminatoires de type racistes**.

Les **directives européennes**⁷ s'en tiennent à une liste fermée de 6 critères (l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée à une ethnie ou une race, la religion ou les convictions,

4) Loi n° 2001-1066 relative à la lutte contre les discriminations, JO 17 novembre, p.18311. Pour un commentaire, cf. F. TAQUET, Les nouveaux moyens de lutte contre les discriminations, Gaz. Palais 2 mars 2002, 345.

5) Cette convention a été ratifiée par la France par la loi n°71-392 du 28 mai 1971, JO 29 mai 1971; Décret de publication n°71-901 du 2 novembre 1971, JO 10 novembre 1971.

6) JOCE 18 décembre 2000, C. 364.

7) Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, JOCE L180/22, 19 juillet 2000; Directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, JOCE L303/16, 2 décembre 2000; Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelles, et les conditions de travail, JOCE L269/15, 5 octobre 2002.

le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, le sexe, y compris la grossesse et la maternité), tous également retenus par le dispositif anti-discriminatoire français, mais dans laquelle **le critère de l'apparence physique ne figure pas**.

En ce qui concerne les autres États de l'Union⁸, **les Pays-Bas** ne visent **pas de critère** ressemblant à l'apparence physique mais ont une liste ouverte, dans la Constitution notamment⁹. La **loi Allemande** du 18 août 2006¹⁰ qui a transposé les directives européennes 43/2000/CE; 78/2000/CE et 113/2004/CE s'en tient aux critères visés par ces dernières. De même la **loi espagnole du 30 décembre 2003**, également de transposition des directives européennes, ne contient pas non plus de critère relatif à l'apparence physique. En revanche la **loi anglaise** sur les discriminations raciales de 1976 retient le critère de la **couleur**, et la loi **danoise** du 12 juin 1996 vise « la couleur de la peau ». Comme les textes de droit international précités, la **couleur élément de l'apparence physique** est ici entendue comme un élément permettant de **qualifier les discriminations de type raciste**. La position adoptée en **Belgique est totalement différente**. Les trois lois belges du 10 mai 2007¹¹ retiennent en effet comme critère une « **caractéristique physique** ». Cette notion a été définie par le Centre pour l'Égalité des chances et la lutte contre le racisme (CECLR) comme englobant les caractéristiques innées ou apparues indépendamment de la volonté de la personne (tâches de naissance, brûlures, cicatrices chirurgicales, mutilations...), qui doivent être stigmatisantes ou potentiellement stigmatisantes pour la personne dans un contexte social public. Elles doivent être considérées comme un **handicap**¹².

Ces constatations me semblent être l'occasion de poser **plusieurs questions**, plus générales autour du **choix des critères par les systèmes juridiques**.

La première est de savoir si le **système de liste** doit exister, et si, oui, si cette dernière doit, ou non, être exhaustive. Le droit européen exige que les textes de transposition contiennent expressément la liste des motifs interdits par les directives¹³, ce qui impose, pour les États de l'Union le système de liste. Sur la question de savoir si elle doit être ouverte¹⁴ ou fermée, un auteur Belge, Véronique VAN DER PLANCKE¹⁵, estime que le système ouvert exemplatif retenu par l'article 14 de la Convention Européenne des droits de l'homme et l'article 26 du pacte civil¹⁶ est opportun pour les textes internationaux de protection des droits de l'Homme qui

8) Cf. Rapport Sénat n°155 annexe 3 : Étude réalisée par le service des affaires européennes du Sénat sur la législation comparée des pays européens en matière de lutte contre les discriminations sur le lieu de travail.

9) *Ibid.*

10) Bundesgesetzblatt Jahrgang 2006 Teil I n°39, 17 août 2006. Pour une étude de cette loi et du dispositif antidiscriminatoire allemand, cf. Thierry RIMBAUD, Le droit allemand et la non discrimination à l'épreuve du droit communautaire. Annales de la faculté de Droit, Économie et Administration de Metz 2007, n°7, p.167-176.

11) Belgique : Adoption de trois nouvelles lois pour lutter contre les discriminations, Liaisons sociales Europe, n° 178, 20/06/2007, p.4.

12) http://www.diversiteit.be/discrimination/physical_characteristics

13) CJCE 23 mars 1995, Commission c/ Grèce, aff. C-365/93, rec., p.I-499; CJCE 10 mai 2001 Commission c./ Pays-Bas, aff. C-144/99, Rec., p.I-3541, points 17 et 21.

14) En faveur d'un principe général de non discrimination cf. J.SAVATIER, Dr. Soc. 1991, p.485.

15) V. VAN DER PLANCKE, Les effets du droit européen antidiscriminatoire en Belgique : quelques originalités, Annales de la Faculté de Droit Économie et Administration de Metz, pp.177-201, p.181.

16) Pacte des Nations Unies relatif aux droits civils et politiques, Adopté par la résolution n°2200 des Nations Unies le 16 décembre 1966; ratifié par la France par la loi n°80-460 du 23 juin 1980, Décret de publication 29 janvier 1981 JO 1^{er} février 1981 p.398; entrée en vigueur le 4 février 1981.

régissent prioritairement les rapports verticaux se nouant entre les particuliers et la puissance publique. L'auteur estime que s'agissant de droits internes qui ont vocation aussi à régir les relations horizontales entre les individus, la liste fermée est plus adéquate. D'autres arguments sont en faveur de la liste fermée : elle évite l'explosion du nombre de litiges, elle est fonctionnelle, elle évite les dérapages juridiques; elle donne de la sécurité juridique aux acteurs économiques qui savent à quoi ils s'exposent. J'ajoute que le principe de la liste ouverte ramène au principe d'égalité, parfois défendu¹⁷, or on sait bien que l'affirmation de ce principe dans nos systèmes juridiques ne permet pas d'obtenir l'égalité réelle, et que les systèmes de lutte contre les discriminations visent précisément à la ramener, en stigmatisant certains comportements et certains critères, dans un souci d'efficacité. Enfin, un principe général de non discrimination n'est pas envisageable pour le droit pénal, en vertu de la règle de la légalité des délits et des peines¹⁸.

La deuxième question, qui nous ramène au critère de l'apparence physique, est relative au **contenu** la liste de critères interdits. On l'a vu, le critère de l'apparence physique n'est pas retenu par les autres systèmes juridiques. Ces derniers visent à l'inverse des critères que le droit français ne reconnaît pas en soi comme étant des motifs interdits de discrimination. C'est le cas de la langue (Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, Convention de New York, Charte sociale européenne), de l'ascendance (Convention de New York), de l'origine sociale (Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, Convention OIT n°111, Charte sociale européenne), la fortune, la naissance, l'appartenance à une minorité nationale (Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, Charte sociale européenne).

En tout cas, le choix d'un critère répond toujours à une idée de justice, soit de groupe (il faut éliminer les discriminations raciales ou à l'égard des femmes par exemple), soit interindividuelle (les personnes ayant des mœurs ou des opinions différentes doivent être respectées de la même façon), soit à un impératif de pertinence, voire de rationalité économique¹⁹.

On peut se demander s'il y a des **critères incontournables**. En ce qui concerne les États de l'Union, c'est le cas de ceux qui sont contenus dans les directives. Au-delà, la Cour Constitutionnelle Belge a eu à se prononcer sur la question, à l'occasion de sa saisine sur la Constitutionnalité de la loi du 25 février 2003 relative aux discriminations. La loi belge ne comportait pas le critère de l'opinion politique et l'extrême droite flamande avait saisi la haute juridiction car elle se sentait discriminée de ce fait. Dans son arrêt n°157/2004 du 6 octobre 2004 la Cour constitutionnelle a fait droit à sa demande, et amputé la loi de tous les critères qu'elle

17) En ce sens, cf M. Dini, Débats Sénat relatifs à l'adoption de la loi du 27 mai 2008, 1^{ère} lecture, p.36. L'idée est que les victimes de discriminations, forcément victimes d'inégalités de traitement, pourraient tout aussi bien obtenir réparation en invoquant « le seul principe d'égalité de traitement, commun à tous, ce qui les placerait dans une « posture positive et constructive », alors que la référence à une discrimination les conduirait à insister sur les différences, les caractéristiques particulières (par exemple le sexe, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle) et à « se placer en victime pour réclamer l'égalité ». On éviterait ainsi l'écueil du communautarisme.

18) Stéphane BRISSY, Jurisclasseur travail, fasc. 17-11, n°3.

19) Cf. V. VAN DER PLANCKE, Les effets du droit européen antidiscriminatoire en Belgique : quelques originalités, Annales de la Faculté de Droit - Économie et Administration de Metz, pp.177-201, p.186.

contenait. Elle indiquait en outre que le droit interne doit contenir des critères « qui ont fait leurs preuves », en étant retenus par des textes internationaux de protection des droits de l'Homme. Le législateur a suivi la consigne car il a inséré dans le droit Belge les critères retenus par l'article 21-1 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne.

On s'interroge parfois sur la question de savoir s'il y a des **critères plus importants** que d'autres, ce qui revient à se poser la question des **critères incontournables** sur un autre angle, car il s'agit ici de savoir s'il y a des **discriminations plus graves que d'autres**. Cette question fait débat. On peut penser que c'est le cas, pour des **raisons historiques**. Ainsi les discriminations exercées à l'encontre des juifs seraient par exemple plus graves que celles qui sont perpétrées à raison de l'âge, parce que les personnes de confession hébraïque ont toujours fait l'objet de discriminations, de ségrégation et même de génocide. On pourrait aussi penser que les discriminations à raison de l'origine sont plus graves que celles fondées sur le sexe, parce que le nombre de plaintes de discriminations pour le premier motif est beaucoup plus important que pour le second. Ce serait donc un **critère quantitatif**: le nombre de saisines de la justice, de plaintes ou de réclamations devant la HALDE par exemple qui serait le signe de gravité. Cette théorie présente deux faiblesses: d'abord en ce qui concerne l'exemple qui vient d'être pris il y a trente ans le système était inversé (on recensait davantage d'actions en justice pour discrimination sexuelle que fondées sur l'origine) et ensuite le nombre de réclamations ou de plaintes n'est pas forcément révélateur du nombre de victimes. Ces théories me semblent donc fallacieuses, et il ne faut pas oublier que le **résultat** de toute discrimination est le **même**, quel qu'en soit le motif: la personne est « cassée », parce qu'elle est profondément atteinte dans sa **dignité**. Quoi qu'il en soit, dans la loi française, on peut considérer que les discriminations assorties de **sanctions pénales** sont plus graves que celles qui ne le sont pas parce que dans ces hypothèses, c'est l'intérêt de la société toute entière, et non pas seulement l'intérêt privé, que le droit entend protéger. Dans cette acception, les discriminations fondées sur l'apparence physique feraient parties des discriminations « graves », et seraient par exemple plus graves que celles qui sont fondées sur la grève car ce dernier critère n'est pas dénombré par le code pénal parmi les motifs interdits de discrimination. Par ailleurs, si l'on s'éloigne du critère mais que l'on s'intéresse aussi au domaine de discrimination, alors on peut penser que le **nombre de domaines couverts par le droit** est un indice de la protection que le législateur entend donner aux personnes victimes de discriminations à raison d'un critère particulier. Si l'on accepte cette idée, force est alors de constater que les discriminations de type sexuel et raciste sont plus graves que les autres, parce que mieux protégées par le droit.

Une autre question générale possible tient dans le **choix de la terminologie**, et dans l'**interprétation** de cette dernière. Par exemple, il y a débat sur la suppression du mot **race** dans notre droit. Certains sont pour, y compris dans le texte de la Constitution, parce qu'il n'y a pas de race, et que maintenir cette terminologie serait dangereuse tant sur le plan politique que juridique²⁰. On peut leur répondre que ce terme ne devrait pas être dissocié de ceux qui l'accompagnent (l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race) car ensemble ils participent à la définition juridique du **racisme** telle qu'adoptée par la Convention

20) En ce sens, cf. G.PAU-LANGEVIN, proposition de loi n°1305 du 6 décembre 2008, exposé des motifs.

internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale²¹ à laquelle se réfère la directive 2000/43/CE²². Enfin, les discriminations pratiquées dans la réalité en ce domaine sont souvent multicritères, l'auteur usant de préjugés ou d'amalgames lui permettant d'individualiser sa victime à la fois par son origine, sa nationalité, sa race et sa religion²³. Un autre exemple peut être trouvé dans l'interprétation du terme **origine**. Actuellement, malgré une demande sociale et une opinion publique favorables, et bien que la place du terme dans l'article L1132-1 du code du travail par exemple le permette sans difficulté, l'origine sociale ou géographique n'est pas interprétée comme contenue dans ce critère qui ne s'entend qu'au sens de l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race.

Le droit français apparaît donc original et singulier dans l'introduction du critère de l'apparence physique dans le dispositif de lutte contre les discriminations. Il n'est pas inintéressant de retracer la genèse de cette introduction.

■ 1.2. Genèse de l'introduction du critère en droit français

Pratiquement, le choix de l'introduction d'un critère dans un système juridique a plusieurs origines, j'en ai recensé quelques-unes. **L'introduction d'un motif parmi la liste** des critères interdits peut d'abord être le fruit d'une **volonté politique forte** pour lutter contre des comportements jugés particulièrement nuisibles à la société. C'est le cas, après que la France ait **ratifié** la Convention de New York de 1966, de la loi dite « Pleven » du 1^{er} juillet 1972 relative à la lutte contre le racisme. Cette loi avait créé les délits de discrimination fondée sur l'origine, l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une race ou une religion déterminée dans l'article 416 du code pénal (aujourd'hui articles 225-1 et suivants), de provocation à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes en raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance à une ethnie, une race ou une religion déterminée. Elle avait également incriminé la diffamation et l'injure raciste, permis aux associations antiracistes déclarées depuis au moins cinq ans de se porter partie civile. Elle a été complétée plusieurs fois.

L'introduction d'un motif dans le droit interne peut encore être **rendue obligatoire par le droit de l'Union**, par exemple par l'intermédiaire d'une directive européenne. Cela a été le cas de l'introduction du critère du sexe dans les dispositions relatives à l'égalité des hommes et des femmes dans le code du travail par la loi du 13 juillet 1983²⁴, qui transposait en partie

21) Convention signée à New-York le 07 mars 1966 définissant le racisme comme « toute distinction, exclusion, ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou le régime national ou ethnique qui a pour but ou pour effet de détruire ou de compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politiques, économiques, sociaux ou culturels, ou dans tout autre domaine de la vie publique ». Cette convention a été ratifiée par la France par la loi n°71-392 du 28 mai 1971, JO 29 mai 1971; Décret de publication n°71-901 du 2 novembre 1971, JO 10 novembre 1971.

22) Considérant (9).

23) En ce sens: Haut Conseil à l'Intégration, La lutte contre les discriminations: faire respecter le principe d'égalité, Rapport au Premier ministre, La documentation française, 1998, p.99: « la nationalité française n'est un obstacle aux discriminations dans l'emploi ».

24) Loi n°83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, JORF 1983, p.2176.

les dispositions de la directive 76/207/CEE²⁵; cela a aussi été le cas de l'âge et de l'orientation sexuelle introduits par la loi du 16 novembre 2001 qui transposait les directives 2000/43/CE et 2000/78/CE²⁶. L'introduction d'un critère dans la loi peut aussi résulter d'une contrainte imposée par **une évolution de la société** et du **lobbying**. Ainsi l'introduction des critères de **l'état de santé** et du **handicap** par la loi du 12 juillet 1990²⁷ s'expliquent-ils en partie par le développement du SIDA, ainsi que par les pressions exercées sur le gouvernement par les associations de défense des malades du SIDA.

Le législateur peut encore s'appuyer sur des **études menées par les sociologues, les juristes, les économistes, les politologues**. Le rapport de Jean-Michel BELORGEY²⁹ avait ainsi nourri la réflexion du législateur en 2001. Une autre source possible est **conventionnelle**. L'accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006 relatif à la diversité dans l'entreprise vise en effet à garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement en matière de recrutement, de rémunération, de formation professionnelle, d'affectation et de déroulement de carrière sans distinction d'origine, vraie ou supposée, d'appartenance ou de non appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race, et sans distinction selon le patronyme, l'apparence physique, **le lieu de résidence**. La source conventionnelle pourrait donc amener le législateur à modifier la liste des critères interdits, en y intégrant le lieu de résidence.

Enfin l'introduction d'un critère dans le dispositif de lutte contre les discriminations peut être **une réaction « épidermique », non raisonnée d'un groupe de parlementaires** à des faits divers...Ce n'est pas la solution la plus rigoureuse, mais c'est celle qui me **semble** avoir été retenue pour l'introduction du **critère de l'apparence physique** dans notre dispositif anti-discriminatoire par la loi du 16 novembre 2001. Le rapporteur à l'Assemblée nationale relevait des cas particulièrement choquants, tels le licenciement d'une vendeuse d'un rayon fromagerie aux motifs qu'elle « *ne correspondait pas, en raison de la couleur de sa peau, à l'image du rayon* » ou encore une offre d'emploi pour le service entretien d'une entreprise qui spécifiait « *profil: race blanche* » et demandait « *une bonne tête* ». Le rapporteur relevait encore des annonces requérant un(e) candidat(e) « *pas typé(e)* »³⁰. Il poursuivait un peu plus loin : « *on craint la réaction de la clientèle, des usagers, on renonce donc à employer, ou tout au moins dans un endroit visible, un salarié en raison de son origine ou de sa couleur de peau. On demande au salarié à l'état-civil trop « typé » d'adopter dans le milieu professionnel une nouvelle identité plus « française » : pour les clients, Farida devient Fabienne* »³¹. Et d'en déduire : « *il paraît opportun d'étendre la liste des motifs de discrimination (...) à l'apparence physique.*

25) D76/207/CEE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle ainsi que les conditions de travail et la sécurité sociale, Journal officiel n° L 039 du 14/02/1976 p.0040 - 0042.

26) Citées note 7.

27) Loi n°90.602 du 12 juillet 1990 relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap, JO 13 juillet p.8272. Pour un inventaire plus complet des raisons qui ont amené à voter cette loi cf. L. PERU-PIROTTE, Les discriminations en droit du travail, approche critique, éd. Septentrion 2000, n°56 et 89.

28) En ce sens, cf. C. EVIN, JOAN Séance du 17 avril 1990, p.389.

29) Lutter contre les discriminations, Rapport de M. Jean-Michel BELORGEY à la ministre de l'emploi et de la solidarité, 6 avril 1999. Ce rapport est le premier rapport officiel rendu sur les questions de discrimination.

30) Ph. VUILQUE, rapport A.N. n°2609, introduction, I.

31) Ibid.

Le récent contentieux ayant opposé la compagnie United Airlines à certaines de ses hôtesse témoigne de l'existence souvent méconnue ou niée de discriminations fondées sur ce dernier critère »³². Il évoquait aussi, en propos introductifs à la première lecture devant l'Assemblée nationale, l'autotesting³³. Il aurait encore pu se faire l'écho de l'affaire du Bermuda, développée plus bas³⁴, largement médiatisée alors que la loi était pendante devant le parlement.

Tous ces faits divers sont évidemment dramatiques, mais ne pouvaient-ils pas être traités par le dispositif déjà existant, et si non, l'adoption par la loi d'un nouveau critère était-elle la solution appropriée ? La deuxième partie de mon propos donnera des éléments de réponse.

Quoi qu'il en soit le critère de l'apparence physique a été introduit par la loi de 2001 de **manière assez satisfaisante car il figure dans presque tous les textes**, épars, dont l'objet est de lutter contre les discriminations. Il figure d'abord dans l'actuel article L1132-1 du code du travail, qui interdit de manière générale toutes les discriminations dans l'emploi, ainsi que dans l'article L1321-3 3° du même code qui prohibe tout contenu discriminatoire du règlement intérieur. Le critère de l'apparence physique est également repris dans l'article 225-1 du code pénal qui définit le délit de discrimination, et dans l'article 225-3 du même code, relatif aux motifs légitimes de discriminations, circonstances qui effacent l'infraction par la justification de la différence de traitement. Ce texte, d'interprétation stricte puisqu'il est de nature pénale, peut apparaître sur le critère de l'apparence physique réducteur car s'il permet de justifier les discriminations fondées sur l'apparence physique lorsque ce critère « *constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée* », il ne vise que les discriminations à l'embauche, et non les autres comportements discriminatoires (tel un refus de promotion professionnelle ou de service). Le critère de l'apparence physique a encore été intégré dans les articles 6 et 6 bis de la loi n°83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires, dite loi Le Pors³⁵, et dans l'article premier de la loi n°89-462 du 6 juillet 1989³⁶ tendant à améliorer les rapports locatifs (loi Mermaz). Enfin la loi du 27 mai 2008³⁷ a limité le champ d'application de l'injonction de discriminer aux critères qui figurent dans les directives qu'elle transposait, au nombre desquels ne figure pas l'apparence physique.

En somme, le critère de l'apparence physique a été assez largement introduit dans le dispositif de lutte contre les discriminations en 2001, mais on peut regretter que le champ pénal ne soit pas plus large en ce qui concerne les motifs légitimes de discriminations, et surtout que la loi de 2008 n'ait pas inséré le critère de l'apparence physique, notamment, dans la notion de provocation à la discrimination. En effet, la consigne de « *ne pas recruter du personnel de couleur* » n'est-elle pas une provocation à la discrimination fondée sur l'apparence physique ? En réalité ce type de comportement pourra être sanctionné sur le fondement de l'origine ou de l'appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race.

32) Ibid, examen des articles.

33) Ph. VUILQUE, Débats A.N. première lecture.

34) II.B

35) JORF 14 juillet 1983, p.2174.

36) JORF 8 juillet 1989, p.8541.

37) Précitée note 1.

Il ressort de la première partie de ce propos que la France adopte une position originale tant au regard du droit international que des quelques droits internes voisins parcourus, en retenant l'apparence physique parmi les critères de différenciation interdits. Cette notion englobe à la fois la « couleur » et les « caractéristiques physiques » desdits droits. Par ailleurs, la genèse de l'introduction de ce critère permet de se poser la question de son bien-fondé, même si l'ensemble des domaines de discrimination reconnus en droit français semble couvert. La loi a presque dix ans, et il me semble que l'on a désormais un recul suffisant pour estimer la pertinence du critère.

2. Un critère pertinent ?

Je le laissais entendre dans la première partie, les comportements discriminatoires liés à l'apparence physique sont souvent couverts par d'autres critères de différenciation interdits par le droit français, aussi peut-on se poser la question de savoir si le critère de l'apparence physique a un **champ d'application propre**. Ceci fait, l'analyse des quelques arrêts rendus par les juridictions civiles permettra de se faire une idée sur **l'utilité de ce critère**.

■ 2.1. Un champ d'application propre ?

On peut se poser la question de la singularité du champ d'application de l'apparence physique. Avant d'introduire dans le droit une disposition nouvelle, ne faut-il pas regarder si elle fait doublon au regard de ce qui existe déjà ? Or il me semble que les critères existants à la veille de la loi de 2001 permettent d'englober la prise en considération de l'apparence physique.

Prenons un cas d'école. Si une jeune femme noire se présente à un emploi, et que sa candidature est évincée à raison de son apparence physique, il est possible de s'arrêter là pour qualifier la discrimination, ou de pousser un peu plus loin l'analyse. Il se peut en effet que ce qui ne plait pas au recruteur soit de voir une candidature féminine, alors le critère du **sexe** couvre la discrimination. Si c'est le voile qu'elle porte, le critère de la **religion** (pénal) ou des **convictions religieuses** (civil) s'applique. Lorsque c'est la couleur de la candidate qui fonde la décision du recruteur, c'est soit **l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race** soit **l'origine** qui couvre la discrimination. Si c'est l'alliance qu'elle porte, c'est **sa situation de famille**. S'il s'agit de sa tenue vestimentaire, de la cigarette qu'elle tient à la main, le critère des **mœurs** peut être retenu. Si c'est sa jeunesse, c'est **l'âge**. Si elle est enceinte, c'est son **état de grossesse**. Si c'est sa taille, son poids, ou encore un visage jugé disgracieux, ils entrent dans la notion d'**état de santé**. En effet, la prise en considération de l'état de santé permet de couvrir les comportements discriminatoires exercés sur des personnes malades, que la maladie soit professionnelle ou de droit commun, et sur celles qui ne sont pas malades (mais par exemple séropositives, ou bien dont les caractéristiques génétiques montrent une prédisposition à telle ou telle maladie). Des comportements motivés par la prise en considération d'un des éléments qui constituent le physique (la maigreur, l'obésité, le strabisme, les tâches de rousseur), et le psychisme de cet individu peuvent donc être réprimés à partir de la référence à la discrimination fondée sur l'état de santé.

Dans d'autres hypothèses, **l'orientation sexuelle, le handicap** peuvent encore permettre de réprimer les discriminations fondées sur l'apparence physique.

Statistiquement on a alors couvert 100% des discriminations motivées par l'apparence physique, car les seuls critères qui ne font pas doublon sont les activités syndicales ou mutualistes, le fait de grève et les opinions politiques, qui effectivement « ne se voient pas ».

Cette petite démonstration confirme l'impression selon laquelle il n'était peut-être pas pertinent d'alourdir une liste déjà longue ou qu'il aurait mieux valu déployer les efforts du législateur sur autre chose, par exemple le régime de la discrimination, la prévention, l'action positive. Le **critère n'est pas pertinent**, mais il est permis de se demander si l'analyse de la jurisprudence permet de démontrer qu'il est néanmoins utile.

■ 2.2. Un critère utile ?

Avec une dizaine d'années d'application, il est intéressant de voir si la jurisprudence permet de répondre à la question de l'utilité du critère. L'analyse des quelques arrêts rendus sur la question semble guider la réponse du côté de l'inutilité. On aboutit d'ailleurs aux mêmes conclusions en étudiant les délibérations rendues par la HALDE sur des réclamations dans lesquelles le critère de l'apparence physique est invoqué.

Il apparaît en effet que **les juridictions traitent les affaires sur le terrain soit d'un autre critère, soit du droit hors discrimination, le respect de la vie privée³⁹ ou de l'atteinte possible aux libertés individuelles par l'employeur⁴⁰**, par exemple.

L'**âge** a ainsi permis de qualifier la discrimination dans un arrêt rendu par la Cour d'appel de Poitiers le 17 février 2009⁴¹. Une personne qui travaillait depuis deux ans en CDD pour une banque, y exerçant diverses fonctions successivement, avait postulé pour un CDI d'assistante de clientèle, fonction qu'elle avait déjà exercée dans l'entreprise, mais elle avait été écartée à la troisième et dernière étape de la procédure de recrutement. La personne s'estimait victime de discrimination en raison de son apparence physique (forte corpulence) ou de son âge. La HALDE avait procédé à une enquête et conclu à une discrimination fondée sur l'âge. La cour d'appel de Poitiers fait droit à sa demande, réformant le jugement du conseil de prud'hommes qui avait écarté la discrimination aux motifs que le fait d'avoir invoqué d'abord la corpulence privait la candidate du droit d'appuyer sa demande sur l'âge, en fonction des résultats de la HALDE. Ici l'apparence physique non seulement était invoquée à tort, mais en plus le critère desservait la victime de la discrimination.

38) Les remarques faites sur l'apparence physique valent pour le critère du patronyme. L'introduction du critère de l'orientation sexuelle, qui entraine dans la notion de mœurs, amène des propos plus nuancés : certes les discriminations homophobes étaient réprimées par le critère des mœurs (cf. sur ce point ma thèse, n°106) mais la terminologie « orientation sexuelle » était exigée par les directives de 2000, et elle permet de ne pas faire d'amalgame entre l'orientation sexuelle et des comportements vestimentaires décalés par exemple.

39) Code civil, Art. 9.

40) Code du travail, art. L1121-1.

41) CA Poitiers, 17 février 2009, arrêt n° 123, affaire n° 08/00461.

Dans d'autres affaires c'est **l'état de santé, l'orientation sexuelle** qui peut servir à qualifier la discrimination. Dans celle qui a donné lieu à un arrêt rendu par la Cour d'appel de Douai le 31 mars 2009⁴² un salarié s'estimant victime de harcèlement moral à raison de son apparence physique (maigreur, fragilité) et de son orientation sexuelle avait saisi la juridiction prudhomme d'une demande de requalification de son contrat de travail en contrat à durée déterminée et de résiliation judiciaire du contrat. Le conseil de prud'hommes l'a accueillie en sa demande et la Cour d'appel a rendu un arrêt confirmatif sur ce point, après avoir considéré que la matérialité des faits était établie par des témoignages, l'enquête de l'inspecteur du travail et par la dégradation de la santé du salarié qui en était résultée. Elle s'est également appuyée sur les observations de la HALDE qui mettait en avant les mesures de repréailles dont le salarié avait été l'objet pour avoir dénoncé des faits de harcèlement.

Parfois c'est encore **l'origine, ou l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race** qui est invoquée. La Cour de cassation a eu à répondre à un pourvoi qui soulevait la discrimination fondée sur l'apparence physique dans un arrêt en date du 14 juin 2005⁴³. En juillet 2004, une personne, ressortissante tunisienne qui faisait l'objet d'un arrêté de reconduite à la frontière, avait été interpellée lors d'une manifestation de personnes sans papiers, placée en garde à vue, puis dans un local ne relevant pas de l'administration pénitentiaire. Un juge avait ordonné la prolongation de cette mesure mais la personne avait interjeté appel pour exception de nullité de la procédure prise de l'irrégularité de contrôle de l'identité et de l'interpellation. Sans succès. Dans son pourvoi, la personne reprochait à la Cour d'appel de n'avoir pas répondu aux conclusions faisant état de la discrimination fondée sur l'apparence physique en ce que la police aurait sélectionné les personnes interpellées en « *présument l'extranéité à partir de l'apparence physique – couleur de leur peau ou type racial* », et de n'avoir pas recherché si « *le choix des personnes appréhendées était ou non sur des critères illégitimes liés à la couleur de leur peau et à leur race* ».

La Cour de cassation a balayé l'argument comme nouveau et inopérant aux motifs que la Cour d'appel avait relevé que les interpellations avaient eu lieu dans un endroit où le caractère de « sans papier » était revendiqué et que l'intéressé s'étant présenté à la grille du square où se tenait la manifestation des « sans papiers », la police avait légitimement pu estimer qu'il y avait une ou plusieurs raisons plausibles de le soupçonner d'avoir commis une infraction en matière de législation pour les étrangers. Dans cette affaire, le critère de l'apparence physique fait doublon à celui de l'appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race, la Cour de cassation a bien contrôlé l'objectivité des interpellations par la plausibilité d'une infraction à la législation relative aux étrangers, qui est d'ailleurs hors champ des discriminations⁴⁴.

42) CA Douai, 31 mars 2009, n° 546-09. Délibérations HALDE n° 2007-252 du 1^{er} octobre 2007.

43) Cass.civ. 1^{ère}, 14 juin 2005, pourvoi n° 04-50068, inédit.

44) Sur l'origine / apparence physique cf. Délibération HALDE n° 2007-107 du 7 avril 2007 imposant une transaction pénale à un employeur qui avait rejeté une candidature à un poste de vendeuse en boulangerie-pâtisserie au motif qu'elle était de « couleur ». La HALDE a considéré qu'il y avait là une discrimination à raison de l'origine et de l'apparence physique.

Le critère de l'apparence physique a encore été allégué aux côtés de celui des **convictions religieuses** à propos d'un réceptionniste dans un hôtel qui portait la barbe islamique⁴⁵, ou d'une vendeuse qui portait le voile dans un magasin de mode⁴⁶.

Le critère du **sexe** avait été revendiqué un peu avant l'introduction de la loi de 2001 dans ce que l'on avait appelé « l'affaire du Bermuda ». Un salarié, agent technique, avait été licencié pour s'être présenté au lieu de travail dans cette tenue. Il avait invoqué la nullité du licenciement pour discrimination sexuelle arguant que les femmes pouvaient porter ce vêtement dans l'entreprise. Le conseil de prud'hommes de Rouen, statuant en référé, avait rejeté sa demande⁴⁷, et la Cour d'appel de Rouen avait confirmé la décision des premiers juges. Le critère du sexe devrait également être invoqué par des **personnes transsexuelles** victimes de discrimination à raison de leur apparence physique. Pourtant, c'est sur la notion de **respect de la vie privée** que les magistrats et la HALDE assoient encore leurs décisions.

La Cour de cassation a ainsi eu à se prononcer sur les conséquences juridiques du transsexualisme, certains juges du fond refusant de mettre l'état civil en conformité avec la nouvelle identité des personnes. La Cour de cassation avait censuré de telles pratiques sur le principe suivant: « *lorsque, à la suite d'un traitement médico-chirurgical subi dans un but thérapeutique, une personne présentant le syndrome du transsexualisme ne possède plus tous les caractères de son sexe d'origine et a pris une apparence physique la rapprochant de l'autre sexe, auquel correspond son comportement social, le principe de la vie privée justifie que son état civil indique désormais le sexe dont elle a l'apparence; que le principe de l'indisponibilité de l'état des personnes ne fait pas obstacle à une telle modification* »⁴⁸. La question avait alors été traitée sur le terrain du respect dû à la vie privée. Cette notion a été reprise par la HALDE en même temps que « **le principe de non discrimination** » dans une délibération rendue à propos d'une personne qui avait dû expliquer à son employeur son transsexualisme parce que son immatriculation à la sécurité sociale et son apparence physique ne correspondaient plus, avait fait l'objet de moqueries et de pressions qui l'avaient contrainte à démissionner⁴⁹.

Mais la plupart des affaires que la justice ait eu à connaître concerne les **tenues vestimentaires**, que l'on peut faire entrer dans la catégorie des discriminations fondées sur les **mœurs**⁵⁰. Ainsi dans une espèce, un salarié demandait la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur ainsi que la réparation du préjudice qu'il estimait subir à raison de harcèlement moral motivé par son apparence physique. Il avait été débouté par les premiers juges, mais la Cour d'appel de Douai a accueilli sa demande dans un arrêt du 31 mars 2009⁵¹ aux motifs

45) CA Orléans, 1 juin 2007, juris-data n°2007-347218.

46) CA St Denis, 9 décembre 1997.

47) Cons. Prud'h. Rouen, ord. N°01/00334 du 30 août 2001: « la société française réserve le port de certains vêtements aux femmes même si le nombre de vêtements « unisexes » a tendance à augmenter ».

48) Cass. ass. Plén. 11 décembre 1992 (2 arrêts), Bull. 1992, n°1 p.27. Dans le même sens: Cass. civ.1., 18 octobre 1994, pourvoi n°93-10730, non publié. Cf. également: J. HAUSER, *Le respect dû à la vie privée et le sexe apparent, Transsexualisme. État civil. Rectification*, RTD Civ. 1993 p.97; Anne DEBET, *Le sexe et la personne, Les petites affiches*, 1^{er} juillet 2004, n°131 p.21s.

49) Délibération n° 2008-190 du 15 septembre 2008. Dans cette délibération, le collège faisait toute une série de recommandations au gouvernement, à la caisse nationale et à l'assurance maladie afin de faciliter les changements administratifs induits par le changement de sexe.

50) Sur cette notion, cf. L.PERU-PIROTTE, *la lutte contre les discriminations approche critique*, éd. Septentrion 2000, n°106.

51) CA Douai, 31 mars 2009, n°530-09. Délibérations HALDE n°2007-251 du 1^{er} octobre 2007.

qu'il ressortait des pièces versées aux débats (témoignage, courrier du contrôleur du travail ayant mené enquête dans l'entreprise) que le salarié avait fait l'objet de la part de l'employeur « d'actions déstabilisantes, d'humiliations et d'insultes stigmatisant le comportement et l'apparence physique et vestimentaire du salarié, et ce de manière répétée, ce qui est injustifiable a fortiori lorsqu'il s'agit de salariés vulnérables ». Les critères invoqués ici : le comportement et l'apparence physique et vestimentaire me semblent entrer dans la notion de « mœurs ».

Il est également possible de traiter les discriminations relatives à l'apparence physique liée à une tenue vestimentaire sur le terrain de **la juste atteinte aux libertés individuelles**. Cette dernière notion avait été utilisée avant l'adoption de la loi du 16 novembre 2001 par Cour d'Appel de Toulouse à propos du piercing. Selon la Cour « *porter un bijou ne saurait être par principe interdit à une salariée dans l'exercice de ses fonctions, si ledit bijou n'apparaît pas incompatible avec la nature des tâches qui lui sont confiées* », et le port d'un anneau inséré à l'arcade sourcilière, « *illustration d'une mode actuelle dite « piercing » ne saurait être regardé en lui même comme procédant d'une attitude contraire ou incompatible avec l'activité de serveuse de restaurant qui était la sienne au moment des faits litigieux, le règlement intérieur ne comportant aucune indication relative au port de bijou pendant le travail, et il n'est pas établi que la clientèle du restaurant ait été choquée ou effrayée par une serveuse arborant un tel bijou* ». C'est également sur le terrain des libertés individuelles que la Cour de cassation a fondé sa décision en 2003 dans l'affaire du Bermuda : elle a rejeté le pourvoi formé par le salarié aux motifs que « *si, en vertu de l'article L. 120-2 du Code du travail, un employeur ne peut imposer à un salarié des contraintes vestimentaires qui ne seraient pas justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché, la liberté de se vêtir à sa guise au temps et au lieu du travail n'entre pas dans la catégorie des libertés fondamentales* » ; les juges du fond ayant fait apparaître que la tenue vestimentaire du salarié était incompatible avec ses fonctions et ses conditions de travail, la cour d'appel a pu en déduire qu'il n'y avait pas de trouble manifestement illicite qu'il y avait lieu de faire cesser⁵³.

Un troisième exemple peut être trouvé dans la décision d'une Cour d'appel ayant considéré sans cause réelle et sérieuse le licenciement en 2002 d'une salariée qui avait refusé de porter la tenue de travail de l'ensemble du personnel de l'entreprise travaillant sur le site d'un centre commercial où elle était affectée : la contrainte imposée à la salariée par le règlement intérieur n'était pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché. Le pourvoi formé contre cette décision soutenait notamment que « *tenu d'assurer l'égalité de traitement entre tous les salariés placés dans une situation identique, l'employeur ne peut pas légalement traiter différemment les salariés du fait de leur apparence physique, qu'en appréciant la proportionnalité au but recherché de la contrainte de la salariée en fonction de l'apparence physique de celle-ci, la cour d'appel a violé les articles L122-35 et L122-14-13 du code du travail* ». La Cour de cassation ne répond pas à l'argument et rejette le pourvoi dans un arrêt du 20 juin 2006⁵⁴,

52) CA Toulouse, 11 octobre 2001, arrêt n°2001-00557.

53) Bull.civ. V. n°178, Dr.soc. 2003, p.809 note WAQUET, D. 2003, II, p.2718 note F. GUIOMARD, JCPÉ 2003 p.1489, note D. CORRIGNAN-CARSIN, Rev. Trim. Dr. Civ. 2003, p.680 note HAUSER.

54) Cass.soc., 20 juin 2006, pourvoi n°04-4307. Sur cette affaire cf. H. GILLIER : Du Bermuda à la jupe, retour sur la liberté de se vêtir, Cah.soc. Barreau de Paris, 1^{er} décembre 2006, n°185 p.479s.

considérant que la Cour d'appel a légalement justifié sa décision⁵⁵. L'apparence physique liée à la tenue vestimentaire est aussi parfois traitée sur le terrain des bonnes mœurs, les tribunaux approuvant des sanctions infligées par des employeurs à des salarié(es) portant des tenues qu'ils considèrent comme indécentes⁵⁶ ou négligées⁵⁷.

Il résulte de l'étude de ces quelques arrêts que le critère de l'apparence physique n'est jamais utilisé seul pour résoudre des affaires dans lesquelles il est invoqué, mais que les discriminations qui seraient fondées sur ce critère sont traitées soit par qualification du comportement à partir d'un autre critère identifié dans le paragraphe précédent (le sexe, l'origine, l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race, les convictions religieuses, les mœurs, l'orientation sexuelle...), soit par l'utilisation d'autres règles de droit : le respect de la vie privée et la juste atteinte aux libertés individuelles. Le critère de l'apparence physique ne m'apparaît donc en droit, ni pertinent, ni utile.

Faut-il alors enlever le critère de notre système juridique ? Près d'un tiers des citoyens se dit être ou avoir été victime de discrimination fondée sur l'apparence physique (source : HALDE, mai 2009). Le critère étant reconnu par la société, il paraît difficile de revenir en arrière en le supprimant du dispositif antidiscriminatoire. On pourrait en revanche tirer des enseignements de la démonstration lors de l'introduction d'un prochain critère, par exemple, le lieu de résidence en se demandant si le droit existant ne permet pas de traiter la discrimination. J'ajoute qu'il y a d'autres chantiers à mener, et pour n'en citer qu'un, la généralisation du champ d'application de la loi du 27 mai 2008 à l'ensemble des critères reconnus par le droit français.

55) Dans le même sens, cf. CA Paris, 7 juin 1990, 2 arrêts JCPE 1991, II, 191 obs. A. CHEVILLARD (n'est pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir l'interdiction faite par une note de service de porter un pantalon sous la robe réglementaire ; un règlement intérieur ne peut imposer une tenue vestimentaire pour des motifs purement esthétiques) ; Cass.soc. 18 février 1998, Bull. ; V. n°90, T.P.S. 1998, com. n°114, Dr. Soc. 1998, p.506 (ne commet pas de faute le salarié qui refuse de porter une blouse blanche alors qu'il n'est pas démontré que le port de ce vêtement est justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché) ; cf. également : L. GIMALAC : La tenue vestimentaire, l'identité et le lien social dans le cadre des rapports professionnels, Les Petites Affiches, 20 décembre 2002, n°254, p.11s.

56) CA Nancy, 29 novembre 1982 (dans une hypothèse dans laquelle une salariée avait été licenciée parce qu'elle semait le trouble auprès de ses collègues en portant des chemisiers transparents), D. 1985, jurispr. P354 note LAPOYADE-DESCHAMPS, pourvoi rejeté par Cass.soc., 22 juillet 1986, non publié, cité par F.A. Sem. Soc. Lamy, 2 mars 1998. Dans le même sens, Cass. soc., 18 mai 1999, n° 2296.

57) Cf. par ex. Cass.soc. 12 juillet 1989, pourvoi n°86.40-987 à propos d'un employé de banque qui ne portait pas de cravate.

- Arendt Hannah** • 1963 • *Eichmann à Jérusalem*, Éd° Gallimard.
- Badinter Élisabeth** • 1992 • *XY, De l'identité masculine*, Éd° Odile Jacob.
- Badinter Élisabeth** • 2003 • *Fausse route*, Éd° Odile Jacob.
- Badinter Élisabeth** • 2004 • *L'un et l'autre*, Éd° Odile Jacob.
- Bourdieu Pierre** • 1998 • *La domination masculine*, Éd° du Seuil.
- Bruckner Pascal** • 1995 • *La tentation de l'innocence*, Éd° Grasset.
- Castelain-Meunier Christine** • 2002 • *Les hommes aujourd'hui, virilité et identité*, Éd° Acropole.
- Castelain-Meunier Christine** • 2005 • *Les métamorphoses du masculin*, Éd° du PUF.
- Cyrułnik Boris** • 1999 • *Un merveilleux malheur*, Éd° Odile Jacob.
- Dallaire Yvon** • 2002 • *La violence faite aux hommes*, Éd° Option Santé.
- De Gaulejac Vincent** • 1996 • *Les sources de la honte*, Éd° Desclée de Brouwer.
- Dejours Christophe** • 1998 • *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Éd° du Seuil.
- Dejours Christophe** • 2003 • *Réhabiliter la normalité ?* in *Le Passant Ordinaire* n°45-46.
- Dorais Michel** • 1999 • *Eloge de la diversité sexuelle*, VLB Éditeur.
- Dorais Michel** • 2001 • *Mort ou Fifi. La face cachée du suicide chez les garçons*, VLB Éditeur.
- Dulac Germain** • 2001 • *Aider les Hommes aussi*, VLB Éditeur.
- Falconnet G., Lefaucheur N.** • 1975 • *La fabrication des mâles*, Éd° du Seuil.
- Fournier M., Dortier J.-F., Welzer Lang D., Marry C., Molinier P.** • 2004 • « *Hommes / femmes, quelles différences ?* », in *Sciences Humaines* n°146.
- Gimbutas Marija** • 2006 • *Le langage de la Déesse*, Éd° des Femmes.
- Godelier Maurice** • 1982 • *La production des grands hommes*, Éd° Fayard.
- Goffman Erving** • 1977 • *Stigmates, les usages sociaux des handicaps*, Éd° de Minuit.
- Guebogo Charles** • 2006 • *L'homosexualité en Afrique*, L'Harmattan.
- Héritier Françoise** • 1996 • *Masculin – Féminin, la pensée de la différence*, Éd° Odile Jacob.
- Héritier Françoise** • 2002 • *Masculin – Féminin, dissoudre la hiérarchie*, Éd° Odile Jacob.
- Labosse Lionel** • 2005 • *Altersexualité, Éducation & Censure*, Éd° Publibook.
- Leroy-Forgeot Flora** • 2001 • « *Fondements et aspects de la figure négative de l'homosexuel/le* » et « *L'homophobie aujourd'hui* », Cours de DESS « *Conseiller-médiateur : genres et sexualités* », Faculté de Droit et Sciences Politiques de Reims.
- Lorenzi Fabio** • 2002 • *Les représentations des groupes dominants et dominés. Collections et agrégats*, Éd° des Presses Universitaires de Grenoble.
- Maffesoli Michel** • 1991 • *Le temps des tribus*, Le Livre de Poche Éd°.
- Olivier Christiane** • 1980 • *Les enfants de Jocaste*, Éd° Denoël.
- Olivier Christiane** • 1994 • *Les fils d'Oreste, ou le question du père*, Éd° Flammarion.
- Olivier Christian** • 1999 • *Petit livre à l'usage des pères*, Éd° Fayard.
- Olivier Christiane** • 2000 • *Peut-on être une bonne mère ?*, Éd° Fayard.
- Olivier Christiane** • 2002 • *Enfants-rois plus jamais ça*, Éd° Albin Michel.
- Rondeaux Alia** • 2001 • *Catégories sociales et genre, ou comment y échapper*, Paris : L'Harmattan.
- Ryan Bill, Frappier Jean-Yves** • 1994 • « *Quand l'autre en soi grandit : les difficultés à vivre l'homosexualité à l'adolescence* », in Welzer-Lang et al. *La Peur de l'autre en soi : du sexisme à l'homophobie*, VLB Éditeur.
- Tremblay Pierre** • 2000 • « *Orientations homosexuelles ou bisexuelles chez les jeunes présentant des problèmes suicidaires* », in *Vis-à-vis* n°10-2, Association Québécoise de Suicidologie.
- Verdier Éric** • 2004 • « *De la domination matrilinéaire* », Travaux préparatoires à l'élaboration du Plan Violence et Santé en application de la loi relative à la politique de santé publique du 9 août 2004, Rapport général sous la direction d'Anne Tursz, Direction Générale de la Santé.
- Verdier Éric, Dorais Michel** • 2005 • *Petit manuel de gayrilla à l'usage des jeunes. Comment lutter contre l'homophobie au quotidien*, H&O Éd°.
- Verdier Éric, Firdion Jean-Marie** • 2003 • *Homosexualités et suicide*, H&O Éd°.
- Welzer-Lang Daniel et al.** • 1994 • *La Peur de l'autre en soi : du sexisme à l'homophobie*, VLB Éditeur.
- Welzer-Lang Daniel et al.** • 2000 • *Nouvelles approches des hommes et du masculin*, Presses Universitaires du Mirail.

Éric Verdier

Psychologue et chercheur à la Ligue Française pour la Santé Mentale

Le phénomène discriminatoire repose sur l'intention de discriminer, par essence invisible... Le fameux « plafond de verre » révèle que les contours de ces « minorités visibles » qui en font les frais sont dessinés par une majorité culturelle dont les desseins sont invisibles. Pourquoi ne pas stigmatiser de la même manière, et dans les mêmes champs, toutes les minorités visibles ? Il est vrai qu'à elles seules, et en les regroupant toutes, elles constituent la majorité de la population vivant en France (les femmes en représentant déjà la moitié). Alors qu'est-ce qui justifie la focalisation du discriminant sur l'origine, le sexe, ou l'orientation sexuelle ?

La réponse est aussi mouvante que les cibles varient au fil des cultures et des époques. Certaines communautés, certains aspects identitaires, assurent une relative stabilité au phénomène, à la limite de l'invariant anthropologique : noirs, juifs, femmes, homosexuels, qui se décline souvent en « plus ... que moi ». La discrimination ne repose pas sur une preuve, mais sur une suspicion. Je ne discrimine pas parce qu'un fait établi m'a démontré que le noir, la femme, le juif ou l'homosexuel a transgressé la règle fixée (par moi), mais parce qu'il-elle pourrait céder à la tentation (plus que moi). Combattre les discriminations, si on s'en tient aux preuves visibles, ne peut pas venir à bout du phénomène, tant que persisteront avec autant de vigueur la méfiance et la suspicion.

Mais de quelle tentation s'agit-il ? René Girard a basé sa théorie en la matière sur l'invariance des processus de bouc-émissaire. Dès qu'un groupe humain, sociétés incluses, se sent menacé dans ses fondements, désigner un bouc-émissaire est un automatisme aussi archaïque et systématique que la recherche du sein par le nouveau né. Le paradoxe est dans ce qu'il appelle le « désir mimétique », puisque le bouc-émissaire élu est aussi convoité pour sa « différence » qu'il est objet de toutes les violences pour l'affront qu'il fait en l'exposant ainsi.

Se cacher, voilà donc la clé. Si les minorités sont ainsi désignées pour devenir visibles, c'est qu'elles révèlent avec vulgarité cette vulnérabilité invisible que notre sein majoritaire ne saurait voir. Les discriminations sont donc d'abord et avant tout une affaire de majorité invisible, qui refuse de se définir comme telle : non-noir, non-femme, non-homosexuel et non-juif, est beaucoup plus fédérateur dans le monde invisible de la norme majoritaire, que blanc-homme-hétéro-aryen, dont l'écho identitaire provient d'un puits sans fond de violences inavouées.

L'expérience m'a montré que la « différence » de l'autre me dérange lorsqu'elle m'est totalement incompréhensible consciemment (alors qu'inconsciemment je sais être concerné), ou bien lorsque je tiens coûte que coûte à le dominer (j'ai consciemment besoin de ce contrôle apparent, car j'ai peur qu'il me domine inconsciemment), ou encore parce qu'il dévoile quelque chose de sa propre intimité que j'ai appris à refouler dans la mienne (voire à forclorre !). S'attaquer à la normopathie d'un groupe humain, c'est donc avant tout mettre en évidence sa diversité, conflictualiser les rapports individuels, et permettre l'expression des singularités masquées. Une affaire de relation entre visible et peur de l'invisible, donc...

L'essentiel de mon intervention dans la table ronde sera construite autour d'une tentative d'acception de ces discriminés sans nom que sont les boucs-émissaires. Une typologie de boucs-émissaires fait émerger des cumulard-e-s⁵⁸ (camouflé-e-s ou débusqué-e-s) mais aussi des « entre-deux », des « tiraillé-e-s », des « frontalier-e-s », des « passeur-se-s de frontière », des « Bountys » et des « Tybouns », et plus particulièrement parmi tous ceux-ci des transgresseurs du genre⁵⁹.

1. Bouc-émissaires et crise identitaire masculine

Un bouc-émissaire est une personne (ou un groupe de personnes) qui endosse un comportement que le groupe social qui l'environne refuse d'assumer. On pourrait dire qu'aborder les discriminations par cet angle d'approche permet de conjuguer les phénomènes sociaux propres à ce champ d'expertise, mais également les phénomènes psychologiques liés à l'isolement. Sans réduire toute victime à un bouc-émissaire, la prise en compte de la parole des premiers passe nécessairement par la dénonciation d'un abus, parole qui est précisément confisquée aux seconds, d'où la prégnance des processus de bouc-émissaire au sein des phénomènes de violence contre soi et contre l'autre (concernant le suicide notamment, ou l'Amok, et c'est en ce sens qu'il s'agit de santé mentale). Les boucs-émissaires sont en quelque sorte un « œil du cyclone » de la violence contemporaine : prendre en considération les sentiments et les responsabilités des divers protagonistes permet de se doter d'outils de repérage et d'analyse efficaces, et de restituer aux boucs-émissaires leur fonction première de « moteurs de transformation sociale ».

Par ailleurs, la vulnérabilisation croissante de l'identité masculine a comme seul mode d'expression la violence, dans la plupart des espaces sociaux : les hommes sont en décalage avec une remise en question profonde de l'identité féminine dans la société. En d'autres termes, l'une des hypothèses de la forte émergence des phénomènes de bouc-émissaire serait liée à la rupture entre la mosaïque d'identifications possibles pour les femmes (fortement menacée par un retour en force de la « matrilité », sacralisant les valeurs de la maternité au détriment des autres aspects de l'identité d'une femme), et le monolithisme autour des valeurs de la virilité, qui reste la règle pour la plupart des garçons, des hommes, des pères et des grands-pères aujourd'hui. Pour prévenir et lutter contre ces violences contre soi et l'autre, il s'agirait donc d'accorder plus d'importance encore à une revalorisation et une ouverture sensible de l'identité masculine.

58) C'est-à-dire ceux et celles qui conjuguent plusieurs « différences », et qui font partie de ces discriminé-e-s sans nom. Parmi eux, les entre deux – entre deux identités vues comme incompatibles, souvent l'une visible et l'autre invisible – occupent une place de choix. Leur crainte est souvent d'être débusqué-e, et leur fierté – mais qui les enferme également – de pouvoir se camoufler.

59) C'est-à-dire les garçons et les hommes dits féminins, les filles et les femmes dites masculines, qui englobent tout autant des hétérosexuel-le-s que des homosexuel-le-s et des bisexuel-le-s, et qui arrivent en tête parmi les plus fréquemment discriminé-e-s.

2. Une histoire humaine d'évolution des « genres »

Faisons un bref retour en arrière sur l'évolution de l'humanité : si la domination masculine est un invariant d'un point de vue sociologique et anthropologique dans la quasi-totalité des sociétés humaines, la primauté du rôle de la mère sur la construction psychologique et identitaire de l'enfant l'est tout autant. Dans les sociétés dites improprement « patriarcales », le père ne s'intéresse véritablement aux enfants qu'à un âge relativement avancé, et plus particulièrement aux garçons qu'il va initier à l'apprentissage de la virilité. Ce sont les mères qui s'occupent donc de l'éducation des enfants des deux sexes, puis exclusivement de celle des filles jusqu'à ce qu'elles soient en âge de se marier. Autrement dit, les mères ont le pouvoir sur leurs filles jusqu'à ce qu'elles deviennent mères elles-mêmes, alors que les fils occupent le champ du pouvoir « viriarcal » dès qu'ils ne sont plus sous leur influence. Inversement, les pères bénéficient du pouvoir que leur confère leur position sociale de dominant, sur tous les espaces autres que la relation mère-enfant. C'est donc la puissance de l'homme, et non celle du père, et celle de la mère, et non celle de la femme, qui dessinent les contours de la construction psychique de ces filles et ces fils, ce que révèle la fragilisation de la puissance paternelle contemporaine, lorsque la virilité n'est plus là pour l'étayer. Et ce sont les mères et leurs fils-hommes qui se partagent un jeu de dominations croisées entre l'espace privé et l'espace public, autant sur les pères que sur les filles-femmes. Autrement dit, la domination masculine d'un point de vue sociologique ne peut s'appréhender seule, sans la question de la domination maternelle sur le plan psychologique : la loi du plus fort, celle des fils, symboliquement associée à la première, ne peut exister sans la puissance de leur enchaînement au lien maternel, et leur volonté de s'en émanciper, en tant que prérogative d'une autre forme de toute-puissance, celle de leur mère. Le terme le plus exact pour désigner les mécanismes de domination sexués et sexuels à l'œuvre devrait être donc celui de « matriarcat viriarcal » mais nous lui préférons celui de « domination matrivirile » - ou matrivirilité. La tentation d'infantilisation des hommes et de victimisation des mères pourrait en être l'un des révélateurs, au jour où la prise de conscience de la transformation des rapports sociaux de sexe est majeure.

La question du genre est donc directement articulée à l'émergence de ces phénomènes de bouc-émissaire. Pour le comprendre, il nous faut au préalable discerner les quatre composantes de l'identité : l'identité sexuée (le sexe biologique), l'identité sexuelle (le sexe psychique), l'identité de genre (le sexe social), et l'orientation sexuelle (donnée psycho-socio-affective). Dans le psychisme, ces quatre dimensions coexistent, et sont parfois en opposition avec ce qui est montré, voire le corps lui-même. Ainsi, indépendamment de son sexe de naissance et toutes les combinaisons étant possibles, une personne peut être mâle ou femelle, se sentir homme ou femme, se présenter comme masculine ou féminine, et s'identifier enfin comme homosexuel ou hétérosexuel. L'intégrisme identitaire, idéologie directement issue de la valence différentielle des sexes, impose de voir l'identité humaine nécessairement divisée en deux, suivant deux chaînes de signifiants opposés : un mâle humain est forcément un homme masculin et hétérosexuel, et une femelle humaine se doit d'être femme féminine et potentiellement homosexuelle. Déplacer l'un de ces éléments pour un individu le rapproche invariablement de la chaîne de signifiants complémentaires. Mais en réalité, ni la nature, ni la culture n'aiment les oppositions binaires, et dans chacun de ces champs, il existe des

« entre-deux » : les hermaphrodites pour le champ biologique, les transsexuel-le-s pour le psychique, les androgynes pour le social, et les bisexuel-le-s pour celui de la sexualité. Et si la question du genre nous interpelle si fortement, c'est qu'elle situe spécifiquement le lieu de la véritable transgression, celle qui est sanctionnée car la seule visible (les trois autres champs peuvent demeurer masqués) et qui désignent par là même ceux et celles qui trahissent la chaîne de stéréotypes binaires qui leur est imposée.

Car si l'homme domine la femme, et la mère le père, comment ce jeu de domination croisées entre la toute-puissance de l'homme et celui de sa mère va-t'il s'opérer dans l'entre-femmes, dans l'entre-hommes, et entre hommes et femmes ? Précisément à partir du genre : ce sont les hommes dits « féminins » (et doublement s'ils sont pères), et les femmes au comportement « masculin » (d'autant plus qu'elles ne sont pas mères), qui sont pointés du doigt, parfois jusqu'à la violence la plus extrême, qu'il s'agisse de jeunes enfants, d'adolescents ou d'adultes économiquement productifs où l'on va les cantonner dans des domaines réservés. Au niveau du couple, la violence de l'homme sur la femme s'articule précisément là où la femme montre des signes d'émancipation du joug viril. Quant au domaine de la parentalité, la domination matrilie s'exerce d'autant plus fortement que les pères montrent une part de « féminité », notamment parce qu'ils revendiquent une place quotidienne auprès de leurs enfants. Dans l'entre-hommes, la domination dite « masculine » s'exerce d'abord et avant tout par les plus « virils », en fonction des codes sociaux qui définissent la masculinité, sur ceux qui sont les plus faibles et donc les plus proches de la féminité, ou sur ceux qui refusent de considérer les femmes comme inférieures. Dans l'entre-femmes, la domination matrilie s'exercerait prioritairement sur celles qui cherchent avant tout à s'en émanciper, là aussi incarnée par la « masculinité » de certains de leurs comportements (comme le fait de revendiquer une sexualité libre), ou le fait de considérer le père à une place égale de celui de la mère.

3. Des jeunes au « mauvais genre »

Comme l'a montré le sociologue Maffesoli, les normes sociétales ont beaucoup bougé en quelques décennies, avec l'émergence du multiculturalisme en occident. On pourrait dire que nous sommes passés depuis les années 60 d'une norme imposée à tous - contestée par quelques poignées de déviants unis dans l'adversité, puis par une génération de jeunes toute entière en 68 - à sa fragmentation en une multitude de micro-normes communautaires, « le temps des tribus ». Chez les jeunes, les mouvements identitaires issus des premiers hippies et des babas-cool des années 70-80 sont tellement nombreux, sous branches et ramifications incluses - punk, grunge, rasta, rappeurs, gothiques, teuffeurs, sketteurs et autres surfeurs... - qu'en reconstituer l'historique est un véritable casse-tête... Alors si les phénomènes de bouc-émissaire permettent d'approcher des dimensions souterraines dans la constitution et la pérennisation d'un groupe social, que sont-ils devenus aujourd'hui chez les jeunes en prise avec cette explosion identitaire ? Cela nous est d'autant plus difficile à percevoir que nous sommes proches de cette culture de la contestation où les rapports dominants/dominés sont nécessairement en lien avec la lutte des classes... Et il suffit d'écouter les plus de quarante ans se lamenter de l'absence de conscience politique chez leurs enfants pour percevoir l'étendue des transformations en jeu.

Une situation de bouc-émissaire implique une discrimination avérée - même si elle est souvent difficilement prouvable - mais aussi la souffrance générée par l'intériorisation d'une oppression, un rejet voire une haine de soi-même. Ainsi, il existe une équivalence symbolique entre le suicide sur le plan psychologique, et le phénomène de bouc-émissaire sur le plan social - car celui qui est désigné n'est pas éliminé, il est poussé à s'autodétruire. Il pourrait exister un parallèle entre l'augmentation des taux de suicide chez les jeunes ces dernières décennies, et la vulnérabilisation de ces jeunes face à des processus de boucs-émissaires plus inquiétants en terme de fréquence et d'intensité. Penchons-nous donc sur le vécu de quelques uns de ces jeunes-là, qui se sentent confrontés à un rejet de leurs pairs et de leur groupe social d'appartenance, et pour lesquels le suicide a pu représenter la seule issue possible. Et nous nous demanderons ce qui n'a pas tant changé que ça dans cette transformation de La Norme en une déclinaison sans fin de normes communautaires, ou autrement dit quel est le plus grand dénominateur commun à toutes ces sous cultures ?

Patrick se considère comme un « métrosexuel ». Il passe au moins une heure tous les matins dans sa salle de bain, se sent surtout bien avec des gays tout en affirmant sa préférence hétérosexuelle. D'ailleurs, il tape fréquemment du poing sur la table pour s'insurger contre l'homophobie, la pire des discriminations d'après lui, et est reconnaissant au « milieu homosexuel » de lui avoir permis de vivre sa « différence » en toute quiétude. En effet, l'unique boîte gay était le seul endroit dans sa ville de province où il pouvait embrasser sa copine sans subir les moqueries et les suspicions, qui signifiaient toutes « *arrête de te la jouer, t'es qu'un PD* ». Parfois, ce fut d'autant plus difficile à supporter qu'en arrière-plan se ballade un méchant secret d'enfance, une histoire d'abus dont aucun de ses proches n'est au courant... Seule son amie l'a deviné un jour, et a mis de fait un terme à la relation, choquée de ne pas lui avoir suffisamment inspiré confiance pour qu'elle en soit dépositaire...

Grégory a rencontré Patrick dans un espace de parole sur les discriminations. Leurs échanges ont été plus nourris de ce que l'on donne à voir de soi que de ce qu'il y a à l'intérieur et qui doit rester secret, par peur d'avoir plus mal encore... Comme Patrick, Grégory a du mal à trouver un emploi. Il est systématiquement écarté des stages en entreprise, parfois même avant la fin de la période alors que Patrick ne convainc pas dans la durée... La mission locale qui l'a orientée vers le groupe de parole l'a d'ailleurs surnommé « le bouc-émissaire », tellement il lui faut peu de temps pour être éjecté d'un chantier d'insertion - « il dépasse rarement les dix minutes pour se faire haïr par le groupe entier ». « Mais une chose est sûre », nous a ajouté le conseiller en question - probablement en faisant allusion à ce qu'il pensait de la sexualité de Patrick - « *c'est que lui il n'est pas homosexuel!* ». Pourtant, Grégory, certes très « viril » - se faisant appeler Lord et avec un langage d'autant plus châtié qu'il est fier de se faire rejeter pour cela - a une relation avec un ami de son père, de trente ans son aîné, et n'a des relations sexuelles qu'avec des hommes, dans lesquelles il ne se protège pas toujours reconnaît-il, surtout si ses pensées suicidaires sont fortes... Il évoque de temps en temps son parcours chaotique d'enfant et d'adolescent, ballotté de famille d'accueil en famille d'accueil, en prise avec une problématique abandonnique...

Patrick et Grégory ont en commun avec tous les autres candidats boucs-émissaires que nous avons rencontré trois choses : tout d'abord, ils transgressent le genre ou la sexualité masculine,

l'un parce qu'il est « féminin » dans son attitude et ses choix vestimentaires, l'autre parce qu'il préfère les garçons. Ensuite, ce sont des « cumulards », autrement dit ils ont tous deux au moins deux singularités qui les expose à un rejet social, ce qui rend d'autant plus compliqué la rencontre de pairs pouvant les rejoindre simultanément sur ces aspects majeurs de leur construction identitaire. Mais si Patrick est plutôt en quête d'une tribu qui lui permettrait d'être valorisé simultanément dans sa féminité hétérosexuelle, ses origines « modestes » et son petit niveau d'étude, et tenant compte de la violence cachée d'un traumatisme dans l'enfance – ce qu'il croit avoir récemment trouvé dans une association de lutte contre le sida – Grégory cherche plutôt à imposer ses normes, se délectant des méprises de ses pairs quant à son identité et appelant ceux qui veulent le rejoindre par un bon usage de la langue française à faire de même... Enfin, la question centrale qui les occupe beaucoup lors de leurs échanges est la suivante : camouflé ou débusqué ? Mon dehors est-il en conformité avec ce que je veux que les autres ne voient pas de moi, ou viennent-ils s'engouffrer dans la brèche de la partie de moi que je n'arrive pas à assumer ? Des cumulards transgressant le genre et la sexualité dits masculins, tantôt camouflés, tantôt débusqués, voilà une ébauche de typologie pour nos boucs-émissaires masculins... Et du côté des filles ?

Ariane dit venir pour deux raisons : la première c'est qu'on la prend une fois sur deux pour un garçon, et que ça déclenche en elle une colère terrible qu'elle masque puisque c'est une émotion « masculine », et une deuxième raison qu'elle ne dévoilera que beaucoup plus tard. « *Je suis H* » dira t'elle après deux heures de tâtonnement d'un autre participant... Le fait que ce dernier n'ait pas lâché « *oh toi t'es une lesbienne* » l'a aidée à pouvoir le dire elle-même, alors qu'elle imagine que tout le monde le devine en la voyant... Ariane a bien tenté de se rendre dans des lieux de rencontre lesbiens, mais cette image de « *je saute sur la chair fraîche* » qu'elle a vu dans nombre de paires d'yeux la bloque encore... Laura de son côté est hétérosexuelle et en a marre qu'on la prenne pour une lesbienne ; certes elle est obèse, a un franc-parler qui en impose autant que sa carrure et lui fait dire qu'il n'est pas encore né celui qui osera la traiter de « *grosse salope* ». Elle a par ailleurs choisi un métier du bâtiment où elle se retrouve la première et la seule femme de la région, mais elle compense en partie son agacement de ne pas trouver de boulot par un surinvestissement auprès de mamans et de leurs enfants dont elle s'occupe dans un centre social, et de sa petite filleule, une non attendue qui a laissé la maman - amie de Laura - sans voix lorsque le médecin lui a révélé que les intenses douleurs abdominales pour lesquelles elle venait consulter s'appelaient des contractions...

4. Vers une typologie de bouc-émissaires...

Des cumulardes, transgressant le genre et la sexualité dits féminins, camouflées ou débusquées, certes, mais sur un point il existe une asymétrie par rapport aux garçons : là où l'homophobie est la discrimination la plus prégnante chez eux, c'est le sexisme qui enferme davantage les filles – on pourrait presque parler à l'inverse « d'hétérophobie ». Autrement dit, un garçon bouc-émissaire est du côté de l'insulte « PD » et « enulé », alors qu'une fille sera plutôt désignée par « pute » ou « salope ». Et inversement, une protection maximum est accordée à celui qui correspond à l'image virile, alors que c'est du côté de la mère que les filles vont trouver

une position respectable. Probablement donc, ce qui n'a pas tant changé que ça, ce sont les rapports sociaux de sexe et les stéréotypes de genre, qui fonctionnent simultanément entre les deux sexes et au sein d'un groupe de même sexe. Les hommes sont toujours en position sociale de dominants, puisque c'est la sexualité humaine qu'ils continuent à s'accaparer à partir de la position virile ; les femmes dominées donc dans leur sexualité, sont dominantes dans l'espace privé à partir de la position maternelle – la « matrilité ». Ce serait donc ce jeu de dominations croisées entre hommes et femmes – la domination « matrivirile » - la virilité s'exerçant d'abord entre hommes sur ceux qui rappellent la féminité des mères, aimantes et douces – à savoir les homosexuels et les pères tendres - et la « matrilité » opérant entre femmes sur celles qui évoquent la sexualité toute puissante des hommes - à savoir les femmes libres dans leur sexualité, les lesbiennes et les prostituées en tête.

Avec la mort, la sexualité et la parentalité définissent le cœur des interdits et des tabous d'une société, la violence des résistances apparaissant lorsqu'on y touche le démontre. Si le féminisme a remis en question l'enfermement des femmes dans la sexualité des hommes, et donc leur position de dominées dans l'espace social, la domination psychologique des mères - sur les pères et leurs fils notamment – est à peine ébréchée... Mais les jeunes se démarquant des stéréotypes dans leur construction identitaire sur le plan de la sexualité, du genre et de la parentalité, sont de plus en plus nombreux, et se situent souvent entre les tribus avec lesquelles ils sont en lien, ou boucs-émissaires lorsqu'ils y sont intégrés. Ces entre-deux sont parfois des « Tiraillés » - entre homo et hétéro comme les bisexuel-le-s - ou des « Frontaliers » - sur la frontière du masculin et du féminin comme les androgynes - ou des « Passeurs de frontière » - de l'homme vers la femme comme les Trans - ou encore des « Bountys » - comme les métrosexuels qui sont homos dehors et hétéros dedans - ou enfin des « Tybouns » - comme les Bears et les Fames qui sont hétéros dehors et homos dedans...

C'est la singularité de genre qui émerge au cœur de cette explosion tribale, qui constitue la vraie transformation amenée par ces jeunes, soi-disant sans conscience politique, où le féminin, opprimé socialement, et le paternel, dominé au foyer, se donnent la main, pour s'opposer à la domination des hommes et des mères. Et si c'est autour de la sexualité que se joue l'essentiel des phénomènes de discrimination et de violence chez les jeunes, les transgressions du genre se portent chez les adultes sur la parentalité, poussant les hommes et les femmes concernés dans le même type d'impasse identitaire... Comme en écho aux propos d'Élisabeth Badinter, selon laquelle nous sommes en train de vivre la première grande révolution de l'histoire de l'humanité, celle qui nous sort de notre animalité composée de deux genres, pour accéder à autant de genres que d'êtres humains.

Philippe Liotard
Université Lyon 1

« Marcueil réalisait si absolument le type de l'homme ordinaire que cela, en vérité, devenait extraordinaire »
Alfred Jarry, *Le Surmâle*

« Ce qui reste pour toi sans conséquence peut devenir le couvercle de mon cercueil »
Franz Kafka, *Lettre au père*

Dans *Les Hommes oubliés de Dieu*⁶⁰, Albert Cossery écrit une nouvelle intitulée « Danger de la fantaisie ». L'histoire se situe dans l'école des mendiants dirigée par le « professeur de mendicité » Abou Chawali. L'intrigue se construit sur l'émergence d'un nouveau point de vue qui le perturbe profondément, celui « du lettré » Tewfik Gad. Au centre du différend entre les deux hommes se pose la question de la légitimité de l'apparence.

Défenseur des « principes immuables de la mendicité », Abou Chawali « était partisan du réalisme le plus cru, le plus dénué de complaisance, celui qui prend les clients à la gorge [...] Il lui fallait des créatures rassemblant en elles les pires mutilations corporelles, souillées par mille maladies contagieuses et inguérissables ». Selon lui, « la force des pauvres est dans leurs guenilles et dans leurs faces de suppliciés ». Pour Tewfik Gad, au contraire, l'avenir appartenait à la psychologie, cette « science magnifique » qui efface – de son savoir savant – toute l'expérience du vieux Chawali. « Il avait tout simplement supprimé la pitié comme moyen tactique. [...] Dorénavant les pauvres ne devront plus provoquer de la pitié, mais de la sympathie. [...] cette race de pleurnicheurs incurables, aux douleurs criardes et à l'aspect mortel, devait disparaître et faire place à une foule de petites créatures habillées comme des poupées en sucre, et aux attitudes naïves et charmantes. [...] Il était certain que tous les idiots sentimentaux de la ville européenne seraient séduits par l'attrait irrésistible de ce pittoresque nouveau ».

Au centre du différend, donc, réside un choix tactique. Pour l'un comme pour l'autre, il s'agit d'infléchir, par la construction de l'apparence, le maigre chiffre d'affaire des mendiants et des mendiantes. Les moyens, en revanche, sont radicalement opposés. D'un côté, Abou Chawali préconise la construction de corps repoussants, la sélection de corps monstrueux. De l'autre, Tewfik Gad défend la composition d'une apparence qui ne heurte pas les nantis, ce qu'Abou Chawali dénonce comme « danger de la fantaisie ».

Dans sa nouvelle, Cossery illustre comment l'apparence physique fonctionne dans l'acceptation ou le rejet des personnes, comment elle en fait des objets de pitié ou des sujets de sympathie. Les notions de handicap, de sexe, d'état de santé, de race, d'âge sont des éléments de l'apparence permettant de (dé)valoriser les mendiants envisagés comme des professionnels. Ce qu'il raconte, c'est que les actions humaines se font pour une grande partie d'entre elles « à la tête du mendiant ». Ce qu'il exprime aussi, c'est que les différences de traitement échappent pour une large part à celles et à ceux qui exercent une discrimination, tout autant qu'à celles et à ceux qui la subissent. Dans « Le Danger de la fantaisie » le désaccord entre Chawali et Gad

porte sur la perception des différences et sur les jugements de valeur (sources de discriminations) qui leur sont spontanément associés.

Le choix de Tewfik Gad, le lettré, se justifie précisément par une compréhension de la manière dont se construisent les discriminations dans l'aumône faite aux mendiants. Il est guidé par ce qu'il analyse comme une différenciation inégalitaire de traitement, et à ce que l'apparence des mendiants va spontanément déclencher au moment de la rencontre. Il n'y a là rien de répréhensible, pas de loi, pas de Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité. Les critères sur lesquels s'appuie Tewfik Gad sont des critères sociaux : la différence de classe sociale (les pauvres, les riches), la différence d'origine (la ville européenne, les Égyptiens des quartiers pauvres), la différence de sexe, mais aussi la différence en matière de santé sont convoqués pour développer une nouvelle école de la mendicité. Conscient des discriminations produites par une trop grande différence avec les dominants (les Européens), il travaille donc à la construction d'une apparence qui puisse les séduire, notamment en mettant en scène – au grand désespoir d'Abou Chawali – la féminité de la petite Nosse « en toilette tapageuse, le visage propre, souriant et peut-être même fardé. »

Dans la continuité de ce préambule, la réflexion qui suit porte sur ces discriminations quotidiennes et discrètes issues d'apparences concrètes qui organisent les interactions humaines ordinaires.

Comment certains détails de l'apparence peuvent-ils avoir plus d'importance que les stéréotypes les plus identifiants ? Comment des apparences relevant de techniques similaires (de soin, de maquillage, de coiffure, de modification corporelle) ou recourant à des objets de même nature (une jupe, un bijou, une coiffe) peuvent-elles engendrer des jugements différents sur les personnes ? Et sur quoi se construit ce jugement ?

La discussion porte sur le fait que ces apparences concrètes fonctionnent, c'est mon hypothèse, comme un élément important de discriminations. Les personnes ayant à prendre une décision impliquant une autre personne sur laquelle elles ont une autorité institutionnelle ou symbolique, ou vis-à-vis de laquelle elles exercent une position dominante, peuvent faire des choix qui sont des choix « à la tête du client », sans en avoir conscience. Cette discussion sera menée à partir de pratiques contemporaines (et largement diffusées) de transformation de l'apparence : le tatouage, le piercing, les implants, les scarifications... Elle articule la question des discriminations à celle du regard : Comment regarde-t-on l'autre et que voit-on de l'autre ?

Tatouage et piercing : outils de construction de l'apparence et source de marginalité

Les modifications corporelles de l'apparence offrent la possibilité de réaliser une anthropologie du corps transformé et de saisir les conséquences de cette transformation sur les discriminations ordinaires discrètes. Depuis une trentaine d'années désormais (je situe le début de ce mouvement au début des années 1980 sur la Côte Ouest des États-Unis d'Amérique), l'usage des tatouages, des piercings, des scarifications, et, à partir de 1994, des implants sous-cutanés et transdermiques a donné lieu à l'émergence de nouvelles apparences.

⁶⁰ Publié pour la première fois au Caire en 1941, Albert Cossery, *Les Hommes oubliés de Dieu*, in *Œuvres complètes 1*, Éditions Joëlle Losfeld, 2005.

Avant les années 1980, le tatouage est perçu comme un signe distinctif des marginaux qui affichent leur volonté de rupture avec les codes de la respectabilité. Le piercing se pratique de manière secrète dans les communautés sadomasochistes et homosexuelles à des fins érotiques. Depuis cette période, nous sommes passés d'une pratique à l'honneur dans les contre-cultures ou les sous-cultures à une pratique diversifiée ou, pour le dire vite, du moment transgressif punk à la normalisation de la mode.

L'évolution historique de ces pratiques de modification de l'apparence se retrouve dans la construction de soi des individus qui expérimentent ainsi ce couple transgression-normalisation. Certaines techniques – telles le tatouage ou le piercing – paraissent être devenues suffisamment courantes pour ne plus entraîner de discrimination. D'autres – comme la scarification ou les implants – semblent au contraire génératrices d'une stigmatisation plus soutenue. La diffusion de ces pratiques d'affichage et d'ornementation traduisent-elles alors une acceptation ou bien un rejet de la différence, et dans quelle mesure l'acceptation et le rejet génèrent-ils des traitements inégaux ?

Pour y réfléchir, je vais, d'abord, développer une étude de cas, à partir de laquelle j'interrogerai les pratiques actuelles de transformation de l'apparence ainsi que leurs effets selon les usages sociaux qui en sont faits, en fonction du sexe, de l'âge ou encore des groupes d'appartenance. L'étude s'appuie sur le parcours de Ron Athey, body artist américain de 48 ans. À partir d'elle, il est possible d'exposer le parcours historique qui va du piercing secret et des tatouages antisociaux au motif tribal convenu qu'il convient aujourd'hui d'arborer pour attester de son ancrage dans l'époque. Ron Athey condense en effet sur son corps l'histoire du tatouage et du piercing contemporains.

Ron Athey quitte le foyer familial à 16 ans et se retrouve à la rue où il fréquente les punks de Los Angeles au début des années 1980. Il fréquente également les clubs gays, boit beaucoup et construit une dépendance à l'héroïne. De cette époque datent ses premiers tatouages antisociaux par leurs motifs d'abord : crâne percé d'une dague sur l'avant-bras, toile d'araignée sur la main par exemple. Mais ils le sont aussi par l'endroit où ils sont piqués : des larmes au coin de l'œil, une croix sur la tempe, une veuve noire sur le front. Le visage est marqué, ainsi que le crâne, le cou, les mains. Les motifs retenus et les surfaces encrées affichent la transgression des codes de l'apparence et la rupture avec l'ordre social. Pour Ron, c'est une manière stylisée de dire au monde « *allez-vous faire foutre* »⁶¹.

Ce marquage de soi proclame l'adhésion à une contre-culture. Les discriminations dont il peut être l'objet fonctionnent plutôt pour lui comme un élément de reconnaissance. Être discriminé s'inscrit dans une interaction négative visée avec la société « mainstream », représentée par la population américaine blanche dominante. Blanc, Ron montre ainsi qu'il n'est pas un « bon blanc », d'autant qu'il affiche certains signes des « *cholos* », ces voyous chicanos auprès desquels il a vécu enfant, avec d'autres familles blanches, mais pauvres, et qui portaient des

61) Voir l'interview de Ron Athey, « L'encre et le métal », dans Quasimodo, n°7 (« Modifications corporelles »), Montpellier, Printemps 2003, p.113-120.

tatouages à la fois esthétiques et codés (comme les larmes). Les codes sociaux sont clairs : Ron est un mauvais garçon, autodestructeur, rejetant les normes sociales. Et ça se voit. À cette époque, être tatoué, c'est être soumis au processus de marginalisation et de stigmatisation. Afficher ses tatouages, c'est signifier la marginalité. Les tatouages fonctionnent comme signe de reconnaissance entre marginaux et génèrent, en réaction, des discriminations en provenance des autorités, des prescripteurs de normalité et des groupes sociaux dominants.



Mais c'est parce qu'il était un adepte de cette pratique du tatouage le situant dans les marges de la société, que le corps de Ron Athey va se couvrir d'un autre type de tatouages qui va fournir la matrice aux usages esthétiques d'aujourd'hui. Il se trouve à Los Angeles au moment où des tatoueurs comme Bob Roberts, Leo Zulueta, Dan Thome, Don Hardy et Hanky Panky cherchent des modèles pour explorer une nouvelle approche du tatouage. Ces artistes vont explorer des formes d'inscription qui ne sont plus destinées à marquer l'opposition à la société. Sur la Côte Ouest américaine, ils importent des styles venus des îles du Pacifique et les retravaillent à des fins esthétiques. Parallèlement, le milieu du sexe underground expose des piercings dans les bars fétichistes et Jim Ward crée *Gauntlet*, la

première boutique de piercing au monde, en 1975 à Los Angeles. Sans pouvoir imaginer que vingt ans plus tard, le tatouage tribal et le piercing au nombril seraient devenus des éléments de mode des jeunes filles des bonnes familles qui stipendiaient son apparence, Ron Athey couvre son corps de motifs à visée résolument esthétique et expérimente le piercing.

Son apparence est définitivement en rupture avec les aspects sociaux légitimes. Débutés il y a maintenant près de trente ans, ses actes de modifications de l'apparence l'exposent sans doute aux discriminations. Ses tatouages sur le visage, le crâne ou les mains risquent fort de le priver d'un emploi dans une banque. Mais comme il le dit en souriant, il ne cherchera jamais à travailler dans une entreprise américaine conservatrice. D'un autre côté, l'originalité de son apparence lui assure au contraire une attention toute particulière dans de nombreux espaces. Son statut d'artiste et son charisme font de Ron Athey une personne respectée et admirée dans les milieux dans lesquels il évolue. Et lorsqu'il donne une conférence à l'Université sur son travail, son look n'ôte en rien l'intérêt de son auditoire.



En matière de discrimination, le contexte et le statut social sont en effet à prendre en compte. Le jugement porté sur les apparences varie selon le lieu et le type d'interactions sociales, mais aussi selon le système symbolique dans lequel il s'établit. Le sens et la valeur que prennent tatouages et piercings ont varié dans le temps et continuent à varier d'un environnement à l'autre. Ron Athey a travaillé son corps pour lui et pour autrui. En retour, il a appris à se

comporter et à se positionner par le regard d'autrui. La construction toute singulière de son apparence s'est faite d'abord pour marquer son appartenance à une sous-culture, puis elle s'est poursuivie. En s'inscrivant initialement dans une transgression des codes sociaux puis en exhibant son corps tatoué, il a participé – sans le vouloir – à la production de nouvelles normes de l'apparence.

Le tatouage et le piercing sont désormais des techniques que l'on pourrait qualifier d'ordinaires. Néanmoins, leur usage social peut générer des discriminations et des stigmatisations, selon leur degré de visibilité et leur caractère discret ou au contraire excessif. Les esthétiques bricolées ne passent pas inaperçues. Et l'on peut se demander si les nouvelles transgressions, telles celles de Lukas Zpira qui se propose de « pirater le futur » (« Hacking the future »), ne sont pas la source de discriminations admises.



D'un côté, les tatouages faciaux des néo-punks, ceux des jeunes errants des mégapoles occidentales, ou encore ceux des membres de gangs mafieux sud-américains sont des signes de marginalité revendiqués. Ils peuvent justifier une inégalité de traitement à leur égard. À travers ces signes d'une identité marginale, interagissent le rejet qu'ils ont de la société et le rejet dont ils sont l'objet par la société. L'apparence affichée peut se lire comme une forme de suicide social. Le « no future » des punks se prolonge dans un « no return » antisocial. Il y aurait tout un travail à mener sur ces vulnérabilités liées à une apparence radicalement en rupture avec l'orthodoxie corporelle et avec l'ordre social. Il y aurait notamment à interroger la manière dont des personnes couvertes de tatouages ou de piercings sont traitées dans l'ensemble des secteurs de la vie quotidienne par rapport à des personnes vierges de marques.

D'un autre côté, se trouvent des personnes dont les modifications corporelles peuvent surprendre, mais que le statut et l'activité protègent d'une discrimination constante. C'est le cas des acteurs et des actrices de la scène des modifications corporelles, des artistes et, plus généralement de toutes celles et de tous ceux qui d'une part ont une claire conscience des effets de leurs modifications sur autrui et qui, en conséquence, travaillent leur apparence de manière à explorer les nouveaux codes, sans se situer du côté de l'autodestruction. En clair, la marginalité liée à la mise en scène de leur apparence est largement contrebalancée par les bénéfices sociaux obtenus par cette même apparence. L'infraction aux codes sociaux n'implique pas ici une rupture avec l'ensemble des convenances sociales, bien au contraire. Elle produit plutôt un déplacement des normes plutôt qu'une démarcation, déplacement favorable à celles et à ceux qui le produisent.

Construction de soi et regard de l'autre

La construction de soi par le tatouage, le piercing, voire les implants ne résulte pas d'un processus isolé. Le regard d'autrui y joue un rôle d'autant plus important que les changements de l'apparence sont inhabituels. Lorsqu'il s'est fait posé ses implants transdermiques sur le

crâne aux États-Unis, Lukas Zpira me confiait par exemple son inquiétude à l'idée de rentrer en France et d'affronter le regard des autres. Dans un processus de transformation qu'il avait débuté dix ans auparavant, il avait conscience du nouveau pas qu'il avait franchi. Il m'a également raconté comment cette appréhension a été levée. Sa fille âgée d'une dizaine d'années – et à qui il n'avait rien dit des implants – le rejoignait à New-York. En allant la chercher à l'aéroport, il se demandait comment elle allait réagir. Après un temps d'arrêt, elle lui dit : « *Papa t'es encore plus beau comme ça* ». Dès lors, il s'est senti en mesure d'accepter n'importe quel regard puisque celui de sa fille l'avait immédiatement accepté. Cette anecdote permet de situer l'importance d'autrui dans la construction et l'acceptation de soi. Or, ce regard n'est jamais un regard purement singulier. Il résulte d'un apprentissage social. La fille de Lukas Zpira avait déjà vu des personnes modifiées de manière originale. Habitée à une culture de la différence, elle a vu son père avec les yeux de l'amour et non ceux de l'orthodoxie.



À *contrario*, Gwendoline, une jeune mère de trois enfants, elle-même tatouée sur le visage, les mains et au look anticonformiste exprime comment elle est l'objet, au quotidien, de remarques discriminantes liées à son apparence. « *Je me demande comment on peut les laisser s'occuper des enfants* » a-t-elle par exemple entendu alors qu'elle attendait à la caisse d'un supermarché. Sa différence est ici explicitement à l'origine des remarques désagréables. Jugée et jugée par un regard orthodoxe, son apparence la situe du côté des personnes n'entrant pas dans les cadres sociaux de la maternité. Son originalité la discrédite aux yeux de celles et de ceux qui produisent ainsi, spontanément, une discrimination. Que cette discrimination ne relève pas de la loi (parce qu'elle

n'est suivie d'aucun acte) n'enlève rien à la différenciation de traitement dont elle est l'objet. Les interactions quotidiennes, les regards pesants sont ceux des adultes. Les enfants, eux, s'interrogent mais ne la rejettent pas, comme par exemple, cette petite fille de cinq ans qui lui a demandé, alors qu'elle lui faisait la bise pour la saluer : « *C'est ton vrai visage ?* ».

Si une culture de la différence – j'entends ici une culture qui produit et accepte les différences et la pluralité qu'elle produit – engendre un respect vis-à-vis d'autrui, il est cependant possible de noter que les différences d'apparence au sein d'une même culture comme entre les cultures sont aussi des éléments pouvant générer des discriminations. Les manières dont l'autre s'habille, se coiffe, porte la barbe, orne son visage ou porte les bijoux sont autant d'éléments potentiellement porteurs de discriminations⁶². Et ces discriminations sont d'autant plus envisageables que l'affichage des différences est ostentatoire.

62) C'est d'ailleurs sur ce point que s'est construite la polémique autour des propos de Nadine Moreno (secrétaire d'État à la famille) tenus le 15 décembre 2009 lors d'un débat public : « *On ne fait pas le procès d'un jeune musulman. Sa situation, moi, je la respecte. (...) Ce que je veux, c'est qu'il aime la France quand il vit dans ce pays, c'est qu'il trouve un travail et qu'il ne parle pas le verlan. C'est qu'il ne mette pas sa casquette à l'envers.* »

Or, ce caractère ostentatoire n'est pas réservé aux body-artistes ou aux marginaux des modifications corporelles. Il peut se manifester dans l'usage le plus banal et le plus contemporain du piercing et du tatouage, celui qu'en font les adolescents et les adolescentes.

Devenir soi... et le montrer

« Être soi » ou « devenir soi » suppose une reconnaissance par le groupe des personnes dont l'avis est significatif. Ces groupes peuvent être multiples, fluctuants, se constituer de façon variable selon les espaces et les contextes (scolarité, loisirs, vie de quartier) voire se projeter dans un univers virtuel (réseaux sociaux sur Internet, jeux de rôle). Néanmoins, il est admis que l'adolescence est une période de la vie durant laquelle se réalise l'entrée dans la vie adulte et s'expérimente l'affirmation de soi à travers les codes sociaux de l'apparence, de la séduction, de l'appartenance, de la sexualité... Et dans ces registres, les pairs jouent un rôle majeur.

Un double processus se produit qui consiste à la fois à se singulariser et à ressembler à celles et à ceux qui comptent. La singularisation se tisse dans l'imitation et dans l'affichage de cette imitation. Le piercing puis le tatouage participent de ce double affichage. Un observateur extérieur au groupe peut penser que tous ses membres s'ornent de la même façon. Or, il n'en est rien. Ou plutôt, ils s'ornent de la même façon, à quelques nuances près. Et ce sont ces nuances qui vont permettre l'affichage identitaire de chaque personne, à la fois similaire aux autres qui comptent et singulière parmi ces autres.

À l'adolescence, ces marques de l'identité doivent s'afficher. Il s'agit de se montrer pour être vu. Les piercings se portent sur le visage (autour des lèvres, sur les oreilles, les joues, les arcades sourcilières) ou bien sur le nombril (qui se montre) ou la langue (qui se tire). Les tatouages s'apposent sur le bas des reins, les bras, les épaules, les chevilles, la nuque... Un subtil jeu de cache-cache s'opère qui permet de montrer certaines marques à tout le monde et d'en garder d'autres pour les intimes ou les initiés.

Ces pratiques sont devenues un véritable enjeu non seulement de la construction de l'apparence, mais aussi de l'affirmation de soi contre ce qui peut être perçu comme « l'ordre adulte » des parents, des institutions, du monde du travail. En affichant piercings et tatouages les adolescents et les adolescentes placent leur corps au centre des interactions (et des négociations) avec leur entourage. Se faire percer la langue ou le nombril pour faire (presque) comme les copines ou bien l'arcade sourcilière pour faire (presque) comme les copains suppose discussions voire disputes avec les parents. Le refus de ces derniers conduit à un nombre très important de piercings ou de tatouages réalisés dès la majorité ou dans les tous premiers mois qui suivent les dix-huit ans. Devenir soi et l'afficher se fait à partir de la perception adolescente de la signification et des valeurs attribuées de manière différenciée à ces pratiques, selon que l'on est parent, enseignant, médecin, tous ces « prescripteurs de morale », ou bien... adolescent.

Par ailleurs, ces pratiques contribuent à l'apprentissage de la féminité et de la masculinité. La question de la mode est centrale. Elle produit une esthétisation et une érotisation de

l'apparence, pour les filles comme pour les garçons. Le fait de dévoiler un tatouage tribal au bas des reins découvert par un pantalon taille basse, ou un piercing au nombril grâce à un tee-shirt court a autant d'impact érotique pour une fille que, pour un garçon celui de dévoiler une épaule recouverte d'un tatouage inspiré des Maoris ou la pointe d'un tatouage sortant du caleçon, au bas des abdominaux.

Les usages de ces pratiques adolescentes varient bien sûr selon l'âge, le sexe, le milieu social, le style de vie... Mais dans tous les cas, elles participent à l'affirmation de soi et à l'entrée dans la vie adulte. Elle inscrivent les expérimentations du look comme exploration identitaire, exploration qui conduit à porter un certain regard sur soi, à développer certaines stratégies pour se montrer à autrui, et à ajuster ces stratégies en fonction du regard renvoyé par autrui.

...et regard de l'institution

Parmi ces regards, celui des institutions est aussi important que celui des pairs, justement parce que les valeurs accordées à ces pratiques sont loin d'être partagées et que certaines discriminations quotidiennes peuvent survenir dans les institutions. Dans les établissements scolaires, l'expérimentation des apparences se fait dans le cadre du règlement intérieur qui stipule la nécessité d'avoir une « tenue correcte ». L'incapacité à exprimer ce qu'est une telle tenue du point de vue de l'institution – qui pourtant la caractérise – est à l'origine d'un traitement différencié à l'égard des jeunes qui adoptent des tenues non conventionnelles. La transgression aux normes adultes dominantes, engendre des discriminations discrètes qui se traduit par des regards fuyants, gênés ou... gênants.

La définition de la « tenue correcte » se fait en négatif, par l'établissement d'une série d'interdits dont chacun est en lui-même une interpellation de l'institution, de ses normes et de ses peurs. Interdire le piercing ou les cheveux bleus, revient à interdire quoi, à privilégier quel ordre corporel ? L'établissement de ces règlements engendre des traitements inégaux basés sur la simple apparence corporelle et sur une différence traduisant une infraction à la norme institutionnelle. La question qui se pose est ici double. Du point de vue de l'institution, elle est celle de l'acceptation des différences, depuis le port d'un foulard, d'un pantalon taille basse ou d'un piercing porté au nez. Exclure un ou une élève pour une raison liée à son apparence physique risque fort d'être perçu par l'élève en question comme une discrimination. Par ailleurs, comment une institution qui promeut dans ses finalités la construction d'une société plurielle respectueuse des différences peut-elle arbitrairement interdire des usages qui sont par ailleurs socialement admis, voire valorisés ?

En l'absence de discussion sur cet arbitraire et sur les valeurs contenues dans l'adjectif « correct » la portée éducative d'un tel règlement risque d'échouer là où elle prétend agir : la construction d'une attitude socialement adaptée à une société respectueuse des différences. Pourtant, en proposant des modèles implicites de l'apparence et en exprimant les significations et les valeurs qu'ils accordent aux pratiques du piercing et du tatouage l'institution scolaire comme la famille contribuent à la transmission de codes sociaux.

Comme cela a été mentionné plus haut, la maîtrise de ces codes est une nécessité pour pouvoir évoluer en société, malgré des transformations importantes de l'apparence. Les codes préconisés par les institutions peuvent se comprendre comme des informations à intérioriser pour ne pas être soumis à discrimination. Tout se passe même comme si l'institution anticipait des discriminations à venir ailleurs en les produisant ici et maintenant.

Or, est-ce que le port d'un piercing ou d'un tatouage en soi peut être source de discrimination ? Ou bien est-ce la manière dont ils sont portés ? Si l'on considère que la plupart des décorations de soi arborées par les adolescentes et les adolescents ne sont pas outrancières, comment peut-on comprendre la stigmatisation dont ils peuvent être l'objet en recourant à une pratique largement diffusée ?

Il semble évident que bien d'autres éléments de la culture corporelle viennent interférer, comme le maintien, la tenue, le type de bijou, bref, la qualité de l'ornementation et la manière dont elle s'inscrit dans une corporalité. La question à se poser pourrait alors être la suivante : lors d'un entretien d'embauche, la discrimination pourrait-elle résulter du simple port d'un piercing ou d'un tatouage ? L'école et la famille devraient-elles préparer leurs élèves et leurs enfants à s'effacer corporellement pour satisfaire les normes imaginées du « monde du travail » ?

La question paraît moins être une question de principe qu'une question d'esthétique... et de distinction. Il importe dès lors de repérer ce qui peut, dans l'usage du piercing ou du tatouage, relever de la stigmatisation et ce qui entraîne une valorisation. Sur ce point, divers éléments ont déjà été présentés, liés à l'endroit et au type d'ornement, à la possibilité de jouer de sa visibilité... Il reste à situer comment la distinction ou au contraire la stigmatisation peuvent se produire à partir d'une très petite différence. Un même piercing, au même endroit, sous la lèvre inférieure par exemple, peut tout autant souligner la féminité d'une jeune fille ou au contraire indiquer une absence de distinction (qui pourrait alors être perçue comme de la vulgarité). D'où vient la perception hiérarchisée entre ces deux piercings ? D'abord, il s'agit de deux bijoux. Et le jugement de valeur qui sera porté sur la personne qui les porte n'échappe pas aux règles qui régissent les jugements portés d'après le type de boucle d'oreille, de collier ou de bague. Ensuite, il y a deux allures : chevelures, vêtements, manières de marcher, de parler, de regarder... deux manières d'exposer son corps. Bref, deux piercings similaires peuvent révéler deux cultures qui, au sein d'une même culture, renvoient à une hiérarchisation implicite qui va du vulgaire au distingué, de la discrimination à la valorisation.

Ce qui importe, c'est de permettre aux jeunes qui expérimentent le jeu avec leur apparence de saisir les codes qui leur permettent d'éviter ces discriminations ordinaires et, finalement d'échapper à la vulnérabilité comprise comme une exposition accrue aux atteintes de l'environnement. Ici, en l'occurrence, il importe de transmettre les éléments permettant de saisir ce qui – non pas dans le piercing ou dans le tatouage, mais dans tel type d'ornementation – peut être générateur de stigmatisation. L'action de l'institution plutôt qu'une interdiction qui, de fait, génère une discrimination sur la base de l'apparence, consisterait à sensibiliser les jeunes, pour qui ces pratiques participent à la construction de soi, à saisir les subtilités qui permettent de passer de ce qu'on remarque et à ce qui (dé)marque dans l'apparence.

La portée éducative d'une telle attitude constitue un enjeu majeur dans la lutte contre les discriminations. D'abord, parce qu'elle permet aux individus de saisir ce qui, dans ce qui leur échappait jusqu'à présent, relève de leur pouvoir. Ensuite, parce qu'elle permet de lever les effets masquant sur les décisions rationnelles de ces discriminations discrètes. Cela autorise notamment les personnes subissant une discrimination en raison de leur apparence de ne pas l'attribuer à un autre critère, plus visible, ou identitairement plus significatif (par exemple, le sexe, l'origine géographique, la religion, les opinions politiques, le handicap...). Cela ne signifie pas que l'attention portée aux discriminations doivent se relâcher. Cela signifie au contraire que, compte tenu de l'existence de ces discriminations, il y a lieu de développer des stratégies permettant, sinon d'y échapper, du moins de les atténuer, grâce à un travail sur l'apparence.



LA DISCRIMINATION DU HANDICAP

EST-ELLE FONDÉE SUR L'APPARENCE PHYSIQUE?

 **Sylvain Paillette**
Castorama

L'objet de mon propos se retreint à la relation qui existe ou pas entre le handicap et l'apparence physique, et les discriminations que cela peut engendrer, plus particulièrement dans le milieu de l'entreprise.

Je débute par un extrait d'une interview d'Anne-Cécile Lequien, 26 ans, amputée de trois membres, juriste et championne internationale de natation :

« La plupart des gens dans la rue se retournent sur moi. Des regards qui me dévisagent et qui me fuient en même temps. Surtout ceux des adultes. Le regard des enfants est très curieux mais pas malsain. Celui des adultes est plus douloureux. Regard perçant, qui fuit quand le mien cherche à le rencontrer. C'est devenu un jeu pour moi. Soutenir un regard, relever le défi. À qui tiendra le plus longtemps ! Je gagne souvent. »

Mais pas toujours, pas le jour où cette vieille dame s'approche d'Anne-Cécile dans la rue et lui tend de l'argent. *« Je rentrais à pied du collège, je suis restée interdite. J'ai refusé. Je ne comprenais pas pourquoi. Son regard était emplí de pitié. Je ne suis pas malheureuse ! Je ne veux pas faire ressentir de la pitié. Les gens ont peur de la différence. Certains n'ont jamais vu un être comme moi. C'est à moi de les rassurer. »*

Cet extrait illustre de nombreuses postures encore actuelles vis-à-vis des personnes en situation de handicap. En effet, la dureté de certains regards, juges, accusateurs mêmes, puis à contrario la curiosité l'envie de découvrir des choses, l'innocence des enfants.

Nous y reviendrons.

Assumer une différence, c'est parfois un défi face à la norme et l'idéal auxquels beaucoup aspirent !

On retrouve ces mêmes phénomènes dans le monde de l'entreprise qui n'est pas un monde à part où nous pouvons retrouver les préjugés que les gens ont les uns envers les autres. On ne met pas ses préjugés au pied de la porte d'entrée de l'entreprise, quand on arrive le matin pour les reprendre le soir.

L'entreprise a un rôle majeur à jouer sur ce changement du regard sur le handicap et plus précisément dans la relation qu'il peut y avoir entre le handicap et l'apparence physique.

Les métiers en relation direct avec la clientèle peuvent laisser penser, à tort, que l'on ne peut pas avoir de personnes en situation de handicap visible, afin de ne pas ternir l'image de l'entreprise. En effet, l'apparence physique est l'un des premiers critères de discrimination. L'entreprise doit alors mettre en place des actions de sensibilisation des différents types de handicap pour ses collaborateurs et mettre en évidence des intégrations réussies.

Cependant, **une entreprise moderne doit ressembler à ses clients et à la société dans laquelle elle évolue.** Les personnes handicapées font partie de la société et sont aussi des clients,

quels que soient les domaines d'activités. Leur intégration franchit des obstacles tous les jours, à travers les échanges de bonnes pratiques entre entreprises ou au sein d'une même entreprise.

Un premier exemple : la mise en place d'ateliers de coaching pour les hôtes / hôtesse de caisse. Des collaborateurs, avec un handicap pouvant être visible ou pas, participent à des séances de reprise de confiance en soi par rapport à un handicap quel qu'il soit compte-tenu de ce métier « exposé » directement à la clientèle et leur regard. Les collaborateurs acquièrent plus d'aisance et ont moins peur de ce regard des autres.

Par rapport à cette problématique de la gestion du handicap, il peut y avoir une différence entre un handicap de naissance ou acquis.

Une personne avec un handicap de naissance assumera plus facilement son handicap et son apparence physique, qu'une personne qui a eu un accident de la vie (c'est une majorité des personnes handicapées), laquelle va devoir parfois faire le deuil de son ancien corps ou vie et se reconstruire. Dans ce cas, l'accompagnement sera différent et l'entreprise peut jouer un rôle clé en trouvant avec cette personne des solutions de maintien dans son emploi, pas toujours évidentes et simples, mais possibles.

Nous avons souvent peur des différences et surtout lorsque nous avons quelqu'un qui ne nous ressemble pas au sens physique du terme, à laquelle nous ne pouvons ou voulons pas nous identifier de peur de devenir comme elle, en fauteuil par exemple. **Les représentations et stéréotypes jouent là un rôle majeur** dans nos comportements d'adultes. Et la première image que l'on peut avoir d'une personne nous marque fortement, nous avons souvent du mal à passer au-delà.

Le regard des enfants est tout autre, plus « innocent ». Il est ainsi plus facile d'expliquer à un enfant, avide de curiosité, de quel handicap on peut souffrir en employant des mots simples, que de le faire en présence d'adolescents, par exemple en pleine prise de repères ou en présence des parents de l'enfant. En effet, une petite anecdote pour illustrer cela : un enfant souhaitant spontanément aller vers la personne handicapée, et à qui l'adulte va dire : *« Mais ne dérange pas le monsieur ! »* et l'enfant de dire de loin, *« Ah ! le monsieur n'a pas de jambes... »* Cette remarque qui m'était faite m'a fait sourire sur le coup, mais pas la maman...laisser l'enfant sans explication est le pire. Il peut en effet croire de cette situation, que l'échange avec des personnes différentes lui est interdit et avoir peur de celles-ci. La gêne de l'adulte peut se comprendre, mais l'explication de cette différence aurait permis de pouvoir rendre cette situation riche d'échanges pour tous.

Une autre anecdote d'un ami en fauteuil qui me disait être allé dans une école primaire se voyant dit *« c'est trop bien votre fauteuil ! J'aimerais avoir le même, vous n'êtes jamais fatigué, vous êtes tout le temps assis ! »* et la maîtresse d'école rouge de gêne qu'un enfant ose dire cela. Mais bien au contraire, l'échange avec les enfants leur a permis de se dire que cela peut être « rigolo » mais que cette personne en fauteuil peut faire certaines choses et pas d'autres, que c'est une personne aussi comme les autres dont il ne faut pas avoir peur.

Le handicap physique n'est pas le seul concerné par ce cas, tous les types de handicap peuvent l'être. Par exemple, une personne déficiente visuelle qui doit porter des lunettes de soleil en plein hiver dans une pièce d'intérieur. On peut se demander ce que fait cette personne dans cet état et un enfant peut innocemment lui poser la question.

Ou encore des personnes sourdes, qui signent entre elles, on peut au premier abord lorsque l'on voit des personnes « signer » se dire : « mais qu'est-ce qu'ils font avec leurs mains »... Certes l'apparence physique de ces personnes semble « normale », mais l'apparence liée à leur comportement physique nous interpelle ! La différence fait peur. Des clients vont parfois changer de caisse car ils s'aperçoivent que l'hôte de caisse est atteint d'une surdité, ils ne savent pas comment faire ou ont peur. Avec l'accord du collaborateur, la mise en place d'une information à disposition des clients permet de désamorcer la situation à la fois pour le client et le collaborateur.

Je terminerai mon propos, sur une dernière image, celle de la médiatisation des sportifs handicapés. Image assez furtive lors des jeux paralympiques dont la mise en scène prône les valeurs du sport, mais montre avec pudeur ou suggère le handicap. L'apparence physique apparait « normale », tel le champion valide. Nous ne sommes pas dupes : **la personne handicapée va moins vite, va moins haut, mais est plus forte dans son esprit, dans le défi du regard de l'autre, comme une défiance par rapport à son apparence physique.**

Je vous remercie.



 changes avec la salle

QUESTION 1

Bonjour, cette question s'adresse à M. Verdier, pouvez-vous nous préciser quelles sont les régions concernées par votre travail ?

Réponse d' ric Verdier :  le-de-France, Picardie, Basse Normandie, Haute Normandie, Poitou-Charentes, Pays de la Loire, Bretagne, Lorraine, PACA, Bourgogne. Les partenaires financiers sont souvent la direction régionale de l'ACSE et le GRSP. Nous n'avons pas encore implanté de réseau dans le nord, mais j'espère qu'à la suite de ce colloque, des organisations seront intéressées pour se joindre à notre travail.

QUESTION 2

Bonjour, cette question s'adresse à M^{me} P ru-Pirotte. Il me semble que ce critère d'apparence physique pourrait être accepté par la justice, et notamment pour interdire aux recruteurs de demander la photo sur les CV. Si une entreprise demandait aux candidats de préciser leur orientation sexuelle, ce serait choquant !

Réponse de Mme P ru-Pirotte : Il est certain que ce débat est lancé depuis longtemps déjà. Seulement, nous attendons toujours le décret sur le CV anonyme. Et je reste sceptique, car après la lecture du CV il y a l'entretien, et les discriminations risquent d'être simplement décalées du CV à l'entretien.

QUESTION 3

(Présidente de l'association Allegro Fortissimo)
Bonjour, on constate que la notion d'apparence physique est tellement floue, que toutes les saisines que nous avons faites à la HALDE ont été rejetées. Le critère du surpoids n'est pas légalisé. Est-ce qu'il faut continuer à garder cette notion d'apparence physique ou est-ce qu'il ne faut pas la définir mieux et rajouter des éléments à la liste fermée ?

Réponse de Mme P ru-Pirotte : Le droit évolue, mais je vous conseille de fonder vos demandes sur l'état de santé et non l'obésité. Changez de fondement et ça marchera sûrement. Il ne faut pas assimiler «  tat de santé » et «  tre malade ». Allez voir la définition de l'OMS, je suis sûre que l e vous servira.

Réponse d' ric P lissou : Il convient en outre de bien vérifier qu'il y a derrière une situation de discrimination une victime identifiée. La HALDE ne s'autosaisit que dans de rares occasions, à la fois pour ne pas être instrumentalisée et surtout pour ne pas intervenir dans une affaire sans le consentement de la victime. Je crois savoir qu'une bonne part des affaires transmises à la HALDE concernaient en fait des dénonciations de discriminations qui, pour être scandaleuses, comme le transport d'une personne handicapée dans un wagon postal au lieu d'un wagon voyageurs ou le doublement du prix du billet de transport aérien d'une personne obèse, nécessitent que la victime saisisse la HALDE elle-même et apporte des éléments au dossier susceptibles de faire preuve. Une association peut accompagner une victime de discrimination devant la loi si elle a dans ses statuts la lutte contre les discriminations depuis au moins cinq ans et si la victime le lui demande, elle ne peut pas se limiter à dénoncer des situations générales qui ont été évoquées dans la presse.

QUESTION 4

(d'une membre de l'association Allegro Fortissimo)
J'ai eu la chance de suivre la recherche action de M. Verdier. J'ai été étonnée d'avoir à redéfinir pour toutes les discriminations les termes d'homme, de femme, etc. Redéfinir les termes est à mon sens au centre de toutes les discriminations. S'il pouvait y avoir une action de ce genre dans cette région, je pense que ce serait très pertinent.

Réponse de M. Verdier : Ce que vous dites, Madame, est vrai. Les éléments de la construction de l'apparence sont à redéfinir et à croiser.

La personne n'est pas forcément consciente qu'en arrivant elle est vulnérable à la discrimination.

Il y a un rôle important à jouer dans la transmission des codes culturels. Par exemple je peux arriver un jour habillé en gothique et le lendemain en costume, j'ai pourtant toujours les mêmes qualités. Les filles notamment ont des codes, et elles sont influencées par les médias et magazines (« comment devenir une sex bomb en 10 leçons ? »). Il faut insister sur le fait qu'en jouant sur la construction de l'apparence, on n'est pas assigné à un rôle et qu'on peut jouer des critères. Je voulais également souligner que c'est souvent en montrant les différences qu'on participe aux discriminations. Il faut aussi se concentrer sur les discriminations liées au genre et pas au sexe. Il faut réinterroger les idéologies et les stéréotypes. On a par exemple peu de réflexion autour des rapports de domination des femmes sur les hommes ou des femmes entre elles, comme si on avait comme seul modèle la domination des hommes. Transgenres, transsexuels sont aussi au centre de ces questions. Dès qu'un homme déroge aux codes de la masculinité et qu'il et père on pense qu'il est à côté de la plaque.

QUESTION 5

Bonjour, je travaille dans un Centre pour l'égalité des chances en Belgique. Vous disiez Mme Péru-Pirotte, que le critère de l'apparence physique n'était pas pertinent. Dans le cas du critère de la taille, je ne vois pas comment on peut mettre ça sous la définition de l'état de santé.

Réponse de Mme Péru-Pirotte :

En prenant la définition de l'OMS, la taille rentre aussi dans l'état de santé.

(Brouhaha et contestations dans la salle)

QUESTION 6

Bonjour, je fais partie de l'association pour la Reconnaissance des Droits et Libertés des Femmes musulmanes qui existe depuis 1996. C'est le déni dans la reconnaissance de la discrimination qui fait le plus mal. Dans l'accès au travail, aux loisirs nous y sommes confrontées et...

Réponse de M. Hamdani : Madame, je suis désolé de vous couper, mais très bientôt se tiendra une conférence exclusivement dédiée aux discriminations liées à la religion et notamment au port du voile. Je vous invite à y participer et nous pourrons alors répondre à vos questions. Pour le moment le temps tourne et j'aimerais passer à la table ronde suivante. Merci.

2

Table-ronde 2

LA TYRANNIE DU BEAU DANS L'EMPLOI

Hélène Garner-Moyer :

« La beauté comme critère de discrimination en phase de recrutement »

Ayité Creppy :

« Apparence et comportement dans l'entretien d'embauche »

Sylviane Balustre-d'Erneville :

« L'engagement de L'Oréal »

Ouverture, Anne Ribault :

« L'apparence physique dans la publicité »

L'ESTHÉTISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL : LA BEAUTÉ COMME CRITÈRE DE DISCRIMINATION EN PHASE DE RECRUTEMENT

Hélène Garner-Moyer

Docteur en sciences de gestion

Laboratoire CERGORS – Université Paris 1 – Panthéon Sorbonne

Mail: garner_moyer@hotmail.com

En France, l'influence de l'apparence physique dans le milieu professionnel est un sujet peu étudié, presque tabou. Différentes hypothèses relatives à cet état de fait peuvent être formulées. D'une part, la dimension subjective et affective assignée à ce facteur n'est pas censée intervenir dans les relations de travail et d'emploi. D'autre part, l'intérêt des chercheurs s'est plutôt porté sur l'analyse de facteurs de discriminations plus facilement identifiables et jugés plus importants comme le genre, l'âge ou l'origine ethnique. Le motif de « l'apparence physique » a été introduit dans le droit français par la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations. Si cette loi est une transposition des directives européennes 2000/43 et 2000/78 visant notamment à introduire dans le droit français la notion de discrimination indirecte, le motif d'apparence physique introduit dans le Code du travail à cette occasion n'existe pas en droit communautaire. Le terme d'apparence physique, placé dans l'article L.1132-1 à côté de l'origine, du sexe, de l'âge, n'a pas été précisément défini par le législateur mais les débats parlementaires précédant le vote de la loi de novembre 2001 ont suggéré que cela recouvrait notamment le poids et la taille des individus. Les rares affaires de discrimination fondée sur l'apparence physique portées devant la justice depuis 2001 attestent que l'apparence physique recouvre la physionomie d'un individu et également sa tenue vestimentaire. La sociologie, comme le droit définissent donc l'apparence physique comme littéralement « ce qui se présente à la vue », ce qui recouvre deux dimensions : l'apparence corporelle, le physique (taille, poids, forme et caractéristiques du visage...), et le look, la façon de mettre en valeur ce physique (tenue vestimentaire, coiffure, maquillage...).

Si les études sur l'influence du poids, de la taille ou du look sur la qualité de l'insertion sur le marché du travail ont fait l'objet de quelques études au cours des 20 dernières années, celles portant sur une dimension qualitative de l'apparence physique, la beauté, sont beaucoup plus rares (Amadiou, 2002). Les nombreuses recherches en psychologie sociale conduites au Canada et aux États-Unis depuis les années 1960 sur l'influence propre de ce facteur dans les différentes interactions sociales (école, marché du travail, justice) attestent du pouvoir social conféré à la beauté. Keynes a eu recours à la métaphore dite du concours de beauté pour illustrer les comportements mimétiques des acteurs sur les marchés financiers et les phénomènes liés à la psychologie de masse. Cet exemple confirme le pouvoir qu'exerce la caractéristique purement individuelle qu'est la beauté d'un individu, circonscrite ici à son visage.

Si la valeur fondamentale de la beauté reste difficile à mesurer, sa valeur signe est de plus en plus élevée tant la beauté, qui est devenue un impératif absolu pour la femme mais également de plus en plus pour l'homme, s'est transformée en une forme de capital, « [...] un matériel de signes qui s'échangent » (Baudrillard, 1970, p.207).

Alors que la société se fait de plus en plus demandeuse d'équité et de justice, il est nécessaire de s'interroger sur cette dictature de la beauté et sur les traitements inégalitaires qu'elle est

susceptible d'engendrer. Nous nous intéressons dans cette communication plus spécifiquement à l'influence de la beauté au moment du recrutement. Car si les formes de discrimination dont une personne peut être victime sur le marché du travail sont multiples (discrimination à l'embauche, discrimination salariale, discrimination dans la promotion à des postes supérieurs, discrimination dans le type de tâches assignées, discrimination dans la valorisation du travail, dans l'accès à la formation continue, lors d'un licenciement, etc.), la discrimination à l'embauche apparaît comme la plus grave en termes de trajectoires professionnelles ultérieures. Elle présente en effet le risque de constituer un cercle vicieux dont une communauté ne peut parvenir à s'extraire : c'est pourquoi l'impact de l'apparence physique est ici traité dans la dimension du recrutement.

La question à laquelle cette communication tente d'apporter des éléments de réponse est double : la préférence pour la beauté est-elle de la discrimination et sur quoi repose-t-elle d'un point de vue économique et gestionnaire ? Si la littérature anglo-saxonne atteste largement des nombreux attributs positifs associés *a priori* à des individus séduisants, l'objet de cet article est de proposer, grâce à une méthodologie originale, une mesure de l'ampleur de l'impact de la discrimination fondée sur l'apparence et de tester la force d'un des principaux constats établis par la littérature, à savoir qu'une apparence physique séduisante est un atout surtout lorsque le poste à pourvoir présente des aspects relationnels forts, de type contacts avec la clientèle ou les consommateurs. Les résultats obtenus nous conduisent à formuler de nouvelles explications à l'impact de l'apparence physique en phase de recrutement afin de comprendre ce que recouvre l'ampleur de l'impact d'une apparence physique séduisante. Après avoir présenté les résultats d'une expérience de terrain permettant de capter les représentations des employeurs à l'égard de ces individus et de mesurer la discrimination en leur faveur, les deux parties suivantes de la communication visent à éclairer les résultats obtenus à l'aune de théories économiques de la discrimination et de la gestion des ressources humaines.

1. L'impact de la beauté au moment du recrutement : réalisation d'un test de correspondances

La mesure de la discrimination à l'embauche est délicate à conduire tant le phénomène discriminatoire est difficile à isoler. La méthode de l'audit par couples est une technique directe de vérification d'une discrimination à l'embauche en ce sens qu'elle permet de mesurer simultanément et donc comparativement deux candidatures (within-subject design). Traditionnellement utilisée dans le cadre d'études économiques et psychosociologiques anglo-saxonnes, cette méthode a été utilisée en France pour révéler des comportements ou traitements discriminatoires basés sur des motifs ethniques ou de genre (Petit, 2004 ; Duguet et alii., 2007 ; Cédiey et Foroni, 2007), nous l'avons appliquée pour la première fois à la variable « apparence physique ». L'une des principales critiques adressées à cette méthodologie est qu'il apparaît impossible d'identifier ou de mesurer toutes les caractéristiques individuelles ayant un impact sur la probabilité d'être embauché (Heckman, 1998). Il apparaît donc quasiment impossible de former un couple de testeurs jugé comme « identique » du point de vue de l'employeur. Une manière de contourner cette critique est de limiter l'audit par couples à ses deux premières étapes et de s'arrêter à la convocation ou non à l'entretien : il s'agit alors d'un test de correspondances,

c'est-à-dire d'un test d'accès à l'entretien d'embauche. Cela simplifie et accélère grandement la procédure car d'une part il n'y a pas à former d'acteurs pour le passage de l'entretien et d'autre part cela augmente la réalisation « toutes choses égales par ailleurs » de la procédure. En effet, de ce point de vue, l'entretien est une situation à risque car il est très difficile de contrôler toutes les variables d'attitudes et de comportements des acteurs-candidats; en l'absence du superviseur de la procédure comment s'assurer que les acteurs se comporteront et s'exprimeront de façon identique ? Les études réalisées plaident en faveur de cette limitation (Riach et Rich, 1991). En outre, la discrimination semble essentiellement se situer au niveau de la convocation ou non aux entretiens c'est-à-dire au moment de la sélection sur CV, la dernière phase ne faisant que confirmer l'éventuelle discrimination observée au cours de la première. Trois types de postes ont été testés dans le test de correspondances réalisé : commerciale, assistante de direction et comptable avec pour chacun d'eux, deux profils de candidates identiques en tous points (formation, expérience, âge...) excepté leur apparence physique : l'une très séduisante et l'autre moins (voir annexe 1 pour le détail du protocole d'élaboration et de conduite de l'audit).

■ 1.1. La mise en évidence d'une sélection fondée sur la beauté

La sélection correspond à « [l']action de sélectionner, de choisir les personnes ou les choses qui conviennent le mieux. » (Dictionnaire *Larousse*, 2008).

Dans le cas de la sélection professionnelle, la fin recherchée est le recrutement d'un(e) candidat(e); c'est la détermination des caractéristiques déterminées sur lesquelles repose le choix du recruteur qui pose le plus de difficultés de définition. Si certaines sont connues et reconnues comme intervenant quasi systématiquement dans la sélection des candidats comme le diplôme, l'expérience, les qualifications, la maîtrise de certaines techniques ou méthodes, d'autres peuvent être objectivement contingentes au type de poste à pourvoir ou à l'environnement du poste (genre, âge, handicap); d'autres encore (origine ethnique, apparence) et parfois les mêmes (âge, genre) peuvent être implicitement définies comme des caractéristiques intervenant dans la sélection. L'apparence entre dans cette dernière catégorie de caractéristiques dans le sens où sauf cas exceptionnels (comédiens, mannequins, modèles), elle n'est pas une caractéristique entrant objectivement dans la sélection et l'évaluation des candidats. Ce test montre que l'influence de l'apparence physique est plus complexe car si elle peut relever, confirmant en cela la littérature et les représentations sociales en vigueur, pour certains postes des caractéristiques attachées à ceux-ci (postes en contact avec la clientèle notamment) et être alors considérée comme un critère objectif de recrutement, son influence est plus vaste; elle intervient également comme critère de sélection pour des postes en back office comme celui testé de comptable.

Tableau 1: Taux de réponse positive par type de poste

En %	Commerciale	Comptable	Assistante de direction
Convocation séduisante	42	52	34
Convocation moins séduisante	33	26	25

Le taux de succès de la candidate séduisante est le plus important pour le poste de comptable (52%) tandis que pour la candidate moins séduisante c'est le poste de commerciale qui lui « apporte » le plus grand taux de réussite (33%) (*tableau 1*).

L'impact de l'apparence dépasse donc l'opposition « critère subjectif/objectif »; il agit plus globalement sur la qualité de l'évaluation du candidat car même quand l'apparence n'apparaît pas comme une « caractéristique » du poste à pourvoir comme pour le poste de comptable où le contact avec la clientèle n'est pas un élément central du contenu du poste, cet impact joue fortement.

Si l'on admet, comme la littérature nous y incite (Polinko et Popovitch, 2001; Quereshi et Kay, 1986; Reingen et Kernan, 1993), que pour le poste de commerciale, et plus généralement pour les postes en contact direct avec la clientèle, l'apparence fait partie des qualités rattachées à la définition du poste à pourvoir, alors l'écart de 10 points entre les taux de convocation des deux candidates pour le poste de commerciale confirme cette hypothèse. L'apparence est alors considérée comme un critère objectif de recrutement, c'est-à-dire nécessaire pour pourvoir le poste, et dont les candidats à ces postes doivent être conscients (voir les travaux réalisés par Hidri sur les stratégies corporelles développées par des étudiantes destinées à des métiers commerciaux, Hidri, 2005).

Sur le poste d'assistante de direction, l'écart obtenu entre les taux de convocation des deux candidates est légèrement plus faible (8 points) et il est le plus fort pour le poste de comptable pour lequel la candidate séduisante a été deux fois plus convoquée que l'autre alors que la seule différence entre leurs deux CV était la photo associée. Ces résultats prouvent que l'apparence est un critère utilisé très largement, et de façon quasiment systématique par l'employeur, et pas seulement à des fins instrumentales en vue d'assurer de meilleures relations avec la clientèle par exemple.

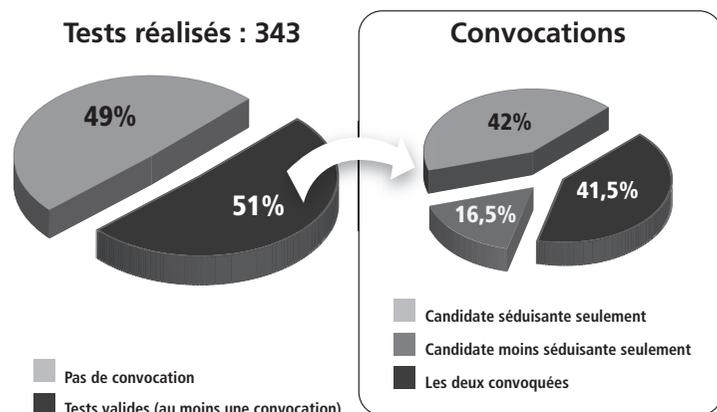
En réalité, les attributs relationnels associés à une apparence séduisante relevés dans la littérature (Eagly, Makhijani, Ashmore et Longo, 1991) peuvent être fortement mobilisés pour définir une très large palette des postes qui ne sont pas forcément dans le secteur des services ou ceux en relation avec la clientèle. Une apparence séduisante est donc un facteur pouvant intervenir comme un critère de sélection de qualités subjectives des candidats, qualités qui sont de plus recherchées sur le marché du travail.

■ 1.2. De la sélection à la discrimination fondée sur la beauté

L'examen des réponses obtenues aux envois de CV par couple aboutit à une présentation différente des résultats précédents. En effet, nous allons maintenant distinguer les réponses obtenues par les candidates au sein de chaque couple, ce qui va permettre de calculer des taux de discrimination fondée sur l'apparence physique des candidates.

Il ne s'agit donc plus de mettre en exergue des différences globales dans les taux de convocation mais des différences par couples. Dans 70% des cas, le traitement des deux candidates formant un couple a été identique: dans 49%, aucune n'a été convoquée, et dans 21% des cas elles l'ont été toutes les deux. Par contre, lorsqu'une seule a été convoquée, cela s'est fait davantage au profit de la candidate séduisante: 21,5% contre 8,5% pour la candidate moins séduisante.

Graphique 1: Taux de discrimination à l'embauche



Note : le taux de discrimination est obtenu en divisant le nombre de cas de discrimination nette par le nombre de tests valides, de cas utilisables.

Sur l'ensemble des tests valides (tests pour lesquels au moins une des deux candidates a été convoquée) qui représentent 51% du total des tests, la candidate séduisante a été favorisée dans 42% des cas (74/175) et l'autre candidate dans seulement 16,5% des cas (29/175) soit un taux différentiel de 26% qui correspond au taux de discrimination au sens du Bureau international du travail (graphique 1). Sur l'ensemble des traitements différenciés (74+29), les employeurs ont donc choisi 3 fois sur 4 la candidate séduisante à CV équivalent.

Le taux critique ou taux seuil à partir duquel, en vertu des hypothèses énoncées par le Bureau international du travail (Bovenkerk, 1992), la discrimination est avérée, est de 15% ; le taux de 26% obtenu ici permet donc de conclure à l'existence d'une discrimination sur l'ensemble des tests pratiqués. Si l'on analyse les taux obtenus par type de poste testé, ces conclusions sont un peu différentes car les échantillons étant de plus petite taille, les seuils critiques sont plus élevés et la discrimination moins avérée.

Quelles sont les explications susceptibles d'éclairer l'ampleur des résultats obtenus dans le test de correspondances ? Pourquoi l'apparence physique des candidats est-elle un critère si discriminant dans les procédures de tri des CV effectuées par les employeurs ? Est-ce un phénomène nouveau et comment l'interpréter ? Qu'est-ce que cela signifie en matière de gestion des emplois et des compétences ?

2. La beauté, un critère de discrimination économique

Les travaux d'économistes s'intéressant à l'influence de l'apparence sous un angle économique sont peu nombreux (Hamermesh et Biddle, 1994 ; Biddle et Hamermesh, 1998). La littérature économique sur les discriminations constitue pourtant selon nous un détour original pour

comprendre l'impact de l'apparence sur le marché du travail ; c'est pourquoi nous proposons d'éclairer, au regard des théories présentées, en quoi elles pourraient s'appliquer au facteur de l'« apparence physique ».

Nous proposons une analyse de l'impact de l'apparence au moment du recrutement à travers le prisme des deux principales branches de l'analyse économique des discriminations : la discrimination par goût au sens de Becker (2.1), et la discrimination statistique (2.2).

2.1. La discrimination en terme de goût : l'intentionnalité de la discrimination

La discrimination en terme de goût a été développée par G. Becker à la fin des années 1950 (Becker, 1957). Pour la première fois, un économiste intégrait à l'analyse du fonctionnement du marché du travail une variable personnelle : le goût pour la discrimination. Il explique ainsi que si certains groupes d'individus (et son analyse est davantage centrée sur les Noirs mais pourrait être étendue à d'autres catégories de populations comme les jeunes ou les femmes) sont sous-représentés sur le marché du travail, l'origine en est le goût exprimé par les employeurs de ne pas se mélanger avec ces groupes ayant des caractéristiques jugées non désirables. En effet, au fondement de ce goût réside la volonté pour les employeurs de maintenir à distance des individus à l'égard desquels ils portent des jugements négatifs. L'employeur va donc se retrouver dans une situation économiquement paradoxale puisqu'il va chercher à maximiser sa fonction de profit (ou à minimiser sa fonction de coût) tout en discriminant certains salariés potentiels ce qui va générer des coûts. Dans cette optique, la discrimination constitue une grandeur monétaire et donc mesurable qui va être intégrée à la fonction de coût de l'entreprise.

En fait ce goût, exprimé par l'employeur, peut avoir trois sources différentes :

- **Le goût des employeurs :** Becker se place dans l'hypothèse où le goût pour la discrimination provient uniquement des employeurs et ils en sont donc seuls responsables. Ce goût va se traduire par un refus d'embaucher des individus appartenant à une minorité ; cette réduction volontaire de la part de l'employeur du réservoir potentiel de salariés accédant à des postes dans son entreprise va avoir un coût. En effet, les coûts de recherche d'un nouveau salarié vont être augmentés par cette volonté de ne pas choisir parmi certains groupes d'individus. Les employeurs exprimant leur goût pour la discrimination obèrent la compétitivité de leur entreprise ce qui, dans un cadre parfaitement concurrentiel, devrait aboutir à leur élimination. Sur longue période, la discrimination doit donc s'éteindre d'elle-même et ne subsisteront sur le marché que des entreprises non discriminantes. Cette conclusion optimiste de Becker est atténuée par l'inopérance du modèle de concurrence pure et parfaite et par l'existence de situations de marché non concurrentielles permettant toujours indirectement à la discrimination de perdurer. La question consécutive, relative à notre sujet, est : les employeurs ont-ils un goût pour la beauté ? Il ne s'agit pas ici d'un goût visant explicitement à exclure une catégorie mais au contraire d'un goût marquant une préférence à côtoyer un certain type d'individus, les plus séduisants en l'occurrence. Les résultats présentés attestent du fait que la beauté peut être préférée par les employeurs et qu'elle est donc susceptible de favoriser les individus beaux sur le marché du travail. Ce goût peut être motivé par des considérations économiques, commerciales ou tout simplement esthétiques, ouvrant la voie à des comportements arbitraires et répréhensibles du point de vue de l'équité et de la loi.

- **Le goût des employés :** dans cette optique le goût pour la discrimination vient des employés mais continue d'être exprimé par l'employeur puisqu'il dirige le processus de recrutement. À l'origine de ce goût, on retrouve la volonté de ne pas travailler avec des gens différents et pour l'employeur une volonté de maintenir l'équilibre et la stabilité interne de son entreprise. Cette explication d'une préférence pour les individus beaux apparaît discutable dans la mesure où les entreprises présentant des salariés aux physiques majoritairement séduisants sont rares (mais cela existe sûrement cependant), et la situation la plus fréquente est, au sein d'une même entreprise, celle de salariés aux physiques hétérogènes. Cette question n'étant cependant pas posée dans la littérature étudiée, et en l'absence d'études centrées sur cette hypothèse, il apparaît à ce stade délicat d'apprécier le poids des collègues dans ces décisions discriminatoires.
- **Le goût des consommateurs :** le troisième groupe susceptible d'exprimer son goût pour la beauté est le groupe des clients, des consommateurs dont l'adhésion à l'entreprise est un facteur de sa survie. À l'instar des préférences des employés, celles-ci vont également être invoquées auprès des intermédiaires de l'emploi par les employeurs pour motiver des refus de candidats. La volonté de ne pas se faire servir ou d'entrer en affaire avec certains groupes d'individus peut être un motif de discrimination de la part de la clientèle. Dans ce cas, on suppose que les clients sont prêts à payer davantage pour cette discrimination et supportent donc une partie du coût de la discrimination pesant sur l'entreprise.

Des études marketing (Reingen, Kernan, 1993 ; Blanchard, Roy, McNicoll, 2002) mettent en avant les avantages commerciaux que peut apporter un individu séduisant à l'entreprise ; les clients comme les consommateurs sont sensibles à l'apparence du vendeur et les performances commerciales apparaissent corrélées positivement à une apparence séduisante des vendeurs. Enfin, la discrimination peut provenir des individus eux-mêmes qui intériorisent ces sentiments et ces situations, et intègrent cette discrimination dans leur parcours professionnel. Ceci va avoir des conséquences en termes de types d'emploi et de filières choisis par ces individus. Ainsi par exemple, l'importance d'une apparence séduisante dans les métiers du commerce est telle que les candidats peuvent s'auto sélectionner pour ces filières de formation en fonction de l'adéquation de leur apparence aux représentations en vigueur pour ce métier (Hidri, 2005).

■ 2.2. La discrimination en termes de croyances : la théorie de la discrimination statistique

Développée à l'origine par E. Phelps, cette approche a ensuite été reprise par Arrow (1972), Akerlof (1984) puis Aigner et Cain (1997). La nouveauté de cette approche par rapport à celle proposée par Becker est de se situer dans un cadre d'information imparfaite et de rendre compte de la discrimination de la part de l'employeur en la fondant sur des motifs rationnels : la tentation du recruteur de céder à la discrimination ne vient pas d'un « goût » pour celle-ci comme le supposait Becker, mais plutôt de son souci d'économiser le temps et l'énergie que peut requérir une décision pleinement informée, et prise au regard de critères pertinents (De Schutter, 2001).

Il y a discrimination parce qu'il est rationnel économiquement qu'il en soit ainsi, et cela constitue l'une des grandes différences avec le modèle décrit précédemment.

Cette théorie situe donc le motif de la discrimination pratiquée par l'employeur dans l'économie heuristique qu'elle présente pour lui : à défaut d'avoir un accès aisé et peu coûteux à des qualités invisibles telles que la compétence, la loyauté, ou l'ardeur au travail, l'employeur va fonder la sélection des personnes qu'il embauche sur des critères que De Schutter qualifie de « visibles » c'est-à-dire par exemples, l'origine, la religion ou l'orientation sexuelle⁶³. Mais en réalité, ce sont les stéréotypes associés à ces critères, à ces attributs qui constituent des heuristiques permettant à l'employeur de prendre plus rapidement une décision.

L'apparence va jouer un rôle déterminant au moment du tri des CV et au cours de l'entretien, dans la formation de la première impression ; celle-ci correspond à l'intuition du recruteur, à son sentiment lorsqu'il voit le candidat et elle renvoie à son expérience, aux situations passées qu'il a connues avec des individus présentant des caractéristiques extérieures identiques. C'est en ce sens que la première impression peut être source de discrimination statistique et c'est pour cela que la sélection effectuée au moment du tri des candidatures reçues en vue d'une seconde phase, le plus souvent sous la forme d'une rencontre en face-à-face entre le candidat et le recruteur, constitue un moment privilégié d'expression de comportements discriminatoires.

L'apparence physique d'un individu est associée à de nombreuses représentations sociales, à des stéréotypes sociaux qui peuvent être source de discrimination si ils conduisent à un traitement différencié des individus sur la seule base de leur apparence. L'important n'est plus alors que l'employeur soit conscient que l'apparence est un critère de sa sélection, ou que celui-ci soit déconnecté de toute réalité objective en terme d'évaluation des compétences, il lui suffit d'être partagé pour avoir de l'impact ; l'important n'est donc pas ce que l'évaluateur croit ou préfère mais ce qu'il pense que les autres vont croire ou préférer : s'instaure ainsi ce que Gomez qualifie de « mimétisme rationnel » (Gomez, 1995). C'est pourquoi, les critères de recrutements ne tirent pas leur efficacité de leurs aspects normatifs, mais ont une efficacité conditionnelle liée au fait que les autres les adoptent : la convention est alors respectée par conformisme et indépendamment de sa propre valeur (Ghirardello, 2005).

Cette discrimination fondée sur l'apparence s'exprime à travers une préférence pour la beauté ; celle-ci peut être intentionnelle ou non, motivée par le « goût » ou par l'incertitude. Les Américains qualifient cette discrimination de « lookism » à l'instar du sexisme pour la discrimination fondée sur le genre, ou du racisme pour celle ayant trait à l'origine ethnique.

3. L'apparence physique, un composant de l'employabilité sur le marché du travail

La gestion des ressources humaines ne peut s'exempter d'analyser l'impact de ce facteur car, à l'heure où la question de l'employabilité est au cœur des politiques de lutte contre le chômage, il s'agit de comprendre ce qu'elle recouvre précisément. Comme le souligne Duru-Bellat (2007), le terme d'employabilité renvoie sur les personnes la responsabilité de se montrer « employables », c'est-à-dire d'être en capacité de répondre aux attentes des employeurs. Et pour ce faire, la détention d'un diplôme ou d'une expérience est insuffisante (quoique nécessaire) et les candidats doivent mobiliser d'autres atouts pour séduire les employeurs.

⁶³ On pourrait rajouter l'apparence, l'âge, le genre.

Nous posons que l'apparence physique, par l'usage instrumental qu'en fait l'entreprise, est un composant de l'employabilité des individus au sens où cette dernière repose en grande partie sur les compétences relationnelles et esthétiques des individus. Ce constat s'appuie sur les évolutions structurelles du travail et de l'emploi depuis trente ans qui ont contribué à rendre l'individu personnellement responsable de son travail, de celui de son organisation et *in fine* de son employabilité.

■ 3.1. Un contexte économique favorable à une influence croissante de l'apparence

L'environnement du marché du travail et son fonctionnement ont évolué depuis 30 ans et le marché du travail se caractérise aujourd'hui par une pénurie d'emploi qui engendre une offre de travail importante et une concurrence accrue entre les candidats. Face à cette pléthore de candidatures, les employeurs ont affiné leurs exigences et augmenté leur capacité de négociation ; la sélectivité sur le marché du travail s'en est trouvée largement accrue.

3.1.1. Une sélectivité plus grande sur le marché du travail

L'environnement du marché du travail et son fonctionnement ont changé depuis 30 ans et le marché du travail se caractérise aujourd'hui par une pénurie d'emploi, notamment peu qualifiés, et par l'élévation des niveaux de formation initiale des candidats. Deux chiffres attestent de cette tendance ; les jeunes générations, nées de 1976 à 1980, comptent 43% de diplômés de l'enseignement supérieur en 2006, soit 2 fois plus au même âge que celles nées au début des années 1960, et la proportion des actifs ayant au moins le baccalauréat a été quasiment multipliée par 10 entre 1954 et 2004 (Gadrey, 2007). Ces évolutions engendrent une offre de travail qualifiée importante sur le marché du travail, et une concurrence accrue entre des candidats toujours plus qualifiés.

Cette exacerbation de la concurrence sur le marché du travail a rendu nécessaire une plus grande sélectivité de la part des employeurs ; confrontés à une offre de travail massivement diplômée les employeurs ne peuvent plus utiliser le diplôme comme critère central de sélection et ils ont dû diversifier leurs critères d'évaluation des candidats. La prise en compte de critères de personnalité a été une réponse à cette sur-offre de travail dans la mesure où elle permet de différencier chaque candidature sur un critère idiosyncrasique.

3.1.2. Des mutations dans la structure des emplois

La tertiairisation de l'économie est un phénomène commun aux économies occidentales et elle apparaît comme une évolution structurelle depuis une quinzaine d'années liée d'une part à la mondialisation de l'économie et aux spécialisations qui s'en sont suivies, et d'autre part à l'évolution des besoins des consommateurs. La capacité des entreprises à répondre à ces évolutions passe par la mobilisation de nouvelles compétences de leurs salariés.

3.1.3. Des mutations dans le contenu des emplois

Comme la structure de l'emploi s'est modifiée au profit du secteur tertiaire, le contenu des emplois a évolué vers plus d'activités de services et de formes d'emploi orientées vers la relation client. Cette mutation dans le contenu des emplois, permise et induite par le changement structurel de l'économie et le progrès technique, s'est traduite par une spécialisation de

l'activité humaine dans ce qui fait sa spécificité (Perret, 1997), à savoir les compétences relatives à l'individu, à sa personnalité (autonomie, polyvalence, capacités d'adaptation, qualités relationnelles...) et à son comportement : le poids du capital humain s'en est trouvé renforcé.

■ 3.2. La beauté : un signal de compétences-clef ?

Du point de vue de la gestion des ressources humaines, ces résultats peuvent être interprétés à l'aune du modèle des compétences développé par Zarifian ou Lorino dans les années 1990. Parmi les compétences clefs, celles relatives à la personnalité et aux qualités relationnelles occupent une place particulière. Ces compétences relationnelles recouvrent deux dimensions ; collectives, elles peuvent être définies comme « la capacité de l'entreprise à tisser et entretenir un lien positif et durable avec un acteur clef de l'environnement » (Persais, 2002). En effet, les compétences relationnelles s'expriment dans toute une série de relations avec des partenaires différents : consommateurs, clients, fournisseurs, concurrents... et la solidité de ces relations est une condition de la survie des entreprises. Cette perspective permet de mieux comprendre l'impact de l'apparence constaté dans notre test de correspondances pour le poste de comptable car même pour des postes en back office, les compétences relationnelles qui vont être utilisées dans le cadre d'interactions avec diverses parties prenantes vont influencer la compétitivité de l'entreprise. La qualité de ces relations constitue donc une partie du capital incorporel de l'entreprise.

Les compétences relationnelles ont également une dimension individuelle ; troisième dimension des compétences (avec le savoir et le savoir-faire), les compétences relationnelles recouvrent ce qui est inhérent au caractère de l'individu, à sa personnalité, à son savoir-être. Or le savoir-être est considéré dans le contexte concurrentiel actuel, comme une compétence clef (Segal, 2005). Comme déjà dénoncée par certains chercheurs, la compétence « savoir-être » peut être analysée comme un moyen subtil d'obtenir de la part du salarié un comportement de soumission librement consenti indispensable à l'entreprise (Bellier et Galambaud, 2004). Cette nouvelle esthétique du recrutement (« the new aesthetics of recruitment »), si elle répond à une demande croissante de la part des employeurs, est donc susceptible de générer des difficultés d'insertion sur le marché du travail pour tous ceux qui n'en connaissent ni la portée ni les codes (Nickson et alii, 2003). L'origine sociale transcende alors le niveau de diplôme : il ne suffit pas d'être diplômés pour s'insérer sur le marché du travail car les employeurs ont déplacé leur critère de sélection. Les critères purement méritocratiques sont nécessaire mais ne sont plus suffisants pour s'insérer sur le marché du travail. Ce sont sur des critères esthétiques et sur le savoir-être que la sélection va s'opérer or ce capital esthétique et corporel ne s'acquiert guère à l'école. Le savoir-être, dans lequel s'inscrivent les normes vestimentaires, les attitudes, le langage, correspond à du capital social incorporé ; et nous estimons que le capital corporel est également un constituant de ce capital social incorporé. Or un enfant élevé dans un milieu favorisé reçoit, lors de son éducation, un plus grand capital social qu'un enfant élevé dans un milieu défavorisé. Le capital corporel est donc également une question sociale et ne pas le reconnaître conduit à des inégalités de traitement entre les individus. Un individu séduisant, du fait des attributs que son environnement va associer à son apparence (charisme, qualités relationnelles, sociabilité...), envoie en effet à l'employeur un signal qui peut être interprété comme porteur d'informations sur son savoir-être et donc son employabilité et cela va réduire l'incertitude entourant la prise de décision de recrutement.

La beauté agit alors comme un raccourci cognitif permettant de sélectionner les candidats sur la base des qualités subjectives associées à leur apparence. Et c'est en cela qu'elle est susceptible d'alimenter la mécanique de la discrimination.

4. Conclusion

La sélection et l'évaluation des individus dans l'entreprise sont influencées par leur apparence physique, et plus précisément, lorsqu'elle leur confère un plus grand pouvoir de séduction. Et ce, même lorsqu'une apparence physique séduisante n'est pas considérée comme un attribut du poste à pourvoir. S'il est en effet presque communément admis qu'être séduisant est un atout lorsqu'on travaille dans des métiers impliquant un contact avec la clientèle (commercial, hôtesse, vendeurs...), il existe en réalité une instrumentalisation plus systématique de la beauté par l'entreprise que celle visant uniquement à associer l'apparence du salarié à l'image de l'entreprise renvoyée à l'extérieur. Être séduisant constitue un avantage même pour des postes en back office qui ne rentrent pas dans la catégorie des « postes en relation avec l'extérieur ». Si une apparence physique séduisante accroît effectivement la productivité d'un individu alors recruter un candidat en tenant compte de ce paramètre est rationnel d'un point de vue économique, du point de vue de l'employeur mais cela reste condamnable du point de vue de la loi. C'est toute l'ambiguïté dans laquelle se situe la GRH qui doit à la fois respecter les règles de non discrimination à l'embauche et s'assurer que les individus recrutés sont ceux dont les performances productives seront les plus élevées.

Si l'apparence physique est utilisée par les employeurs comme un signal de compétences relationnelles, il faut repenser la manière dont s'opère la sélectivité sur le marché du travail. Ceci passe d'abord par une prise de conscience de l'influence des stéréotypes et représentations attachées à la beauté; et ensuite, si ces compétences sont tant recherchées il faut doter les responsables de la gestion des ressources humaines d'outils capables de les évaluer à leur juste valeur.

Plus généralement, cette communication peut contribuer à éclairer le contenu juridique du motif de l'apparence physique. Si la loi a intégré ce motif en 2001 dans le Code du travail, le législateur n'a pas défini précisément ce qu'il recouvrait et ce travail de recherche participe à alimenter son effectivité en analysant comment joue la norme sociale en matière d'apparence physique dans le cadre de relations professionnelles.

- AMADIEU J.-F. • 2002 • *Le poids des apparences*, Éd. Odile Jacob.
- AIGNER D., CAIN G. • 1977 • « *Statistical Theories of Discrimination in Labor Market* », *Industrial and Labor Relations Review*, 30(2) : 175-187.
- AKERLOFG.A. • 1974 • « *The Economics of Caste and of the Rat Race and Other Woeful Tales* », *Quarterly Journal of Economics*, 90 (4) pp. 599-617.
- ARONSON E. • 1972 • *The social animal*, San Francisco, Freeman.
- ARROW K. • 1972 • « *Models of job discrimination* » et « *Some mathematical models of race in the labor market* », dans A. H. Pascal, Éd., *Racial discrimination in economic life*. Lexington Mass. : Lexington Books, pp. 83-102 et 187-204.
- BAUDRILLARD J. • 1970 • *La société de consommation. Ses mythes, ses structures*, Gallimard.
- BECKER G. • 1957 • *The economics of discrimination*, The University of Chicago Press, 1971.
- BELLIER S., GALAMBAUD B. • 2004 • *Le savoir-être dans l'entreprise: Utilité en gestion des ressources humaines*, Éd. Vuibert.
- BIDDLE J., HAMERMESH D. • 1998 • « *Beauty, Productivity, and discrimination: lawyer's looks and lucre* », *Journal of labor economics*, vol.16, n°1, pp.172-201.
- BLANCHARD L., ROY C., McNICOLL L. • 2002 • « *Les normes de beauté féminines* », Webzine, Québec.
- BOVENKERK F. • 1992 • *Testing discrimination in natural experiments, A manual for international comparative research on discrimination on the grounds of « race » and ethnic origin*, ILO.
- CEDEY E., FORONI F. • 2007 • *Les discriminations à raison de « l'origine » dans les embauches en France*, ISM-CORUM, Rapport du Bureau international du travail.
- DE SCHUTTER O. • 2001 • *Discriminations et marché du travail*, PIE / Peter Lang - Collection travail et société n°28.
- DUGUET E., LEANDRI N., L'HORTY Y., PETIT P. • 2007 • « *Discriminations à l'embauche. Un testing sur les jeunes des banlieues d'Île-de-France* », Rapport remis au Centre d'Analyse Stratégique.
- DURU-BELLAT M. • 2007 • *L'économie de la connaissance à l'épreuve du recrutement*, La vie des idées.
- EAGLY A., ASHMORE R., MAKHIJANI M., LONGO L. • 1991 • « *What is beautiful is good, but...: A meta-analytic review of research on the physical attractiveness stereotype* », *Psychological bulletin*, 110, pp. 109-128.
- GADREY J. • 2007 • « *Cinquante ans de profondes transformations* », Hors Série Alternatives économiques, n°71.
- GARNER-MOYER H. • 2007 • « *L'impact de l'apparence physique en gestion des ressources humaines – Analyse de l'impact de la beauté sur les itinéraires professionnels* », Thèse de doctorat, novembre.
- GHIRARDELLO A. • 2005 • « *De l'évaluation des compétences à la discrimination: une analyse conventionnaliste des pratiques de recrutement* », *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, Avril-Juin, n°56, pp.36-48.
- GOMEZ P.Y. • 1995 • « *Des règles du jeu pour une modélisation conventionnaliste* », *Revue Française d'Économie*, Vol.10, n°3, pp.137-171.
- HAMERMESH D., BIDDLE J. • 1994 • « *Beauty and labor market* », *American economic review*, Vol. 84, n°5, pp.1174-1194.
- HECKMAN J. • 1998 • « *Detecting Discrimination* », *Journal of Economic Perspectives*, Vol.12, n°2, pp.101-116.
- HIDRI O. • 2005 • « *(Trans)former son corps, stratégie d'insertion professionnelle au féminin ?* », *Formation Emploi*, n° 91, juillet.
- NICKSON D., WARHURST C., CULLEN A.-M., WATT A. • 2003 • « *Bringing in the excluded? Aesthetic labour, skills and training in the 'new' economy* », *Journal of education and work*, Vol. 16, n°2, juin, 185-203.
- PERRET B. • 1997 • *L'avenir du travail, des tendances contradictoires*, in *Le travail, quel avenir*, collectif, Gallimard.
- PERSAIS E. • 2002 • « *L'écologie comme atout stratégique: une validation de l'approche ressources par la méthode PLS* », *Revue Finance Contrôle Stratégie*, septembre.
- PETIT P. • 2004 • « *Discrimination à l'embauche. Une étude d'audit par couples dans le secteur financier* », *Revue Économique*, n°3, Vol.55, pp.611-622.
- POLINKO N. K., POPOVICH P. M. • 2001 • « *Evil thoughts but angelic actions: Responses to overweight job applicants* », *Journal of Applied Social Psychology*, 31, pp.905-924.
- QUERESHI M.Y., KAY J.P. • 1986 • « *Physical attractiveness, age and sex as determinants of reactions to resumes* », *Social Behavior and Personality*, 14, pp.103-113.
- REINGEN P.H., KERNAN J.B. • 1993 • « *Social perception and interpersonal influence: some consequences of the physical attractiveness stereotype in a personal selling setting* », *Journal of consumer psychology*, 2(1) pp. 25-38.
- RIACH P. A., RICH J. • 1991 • « *Testing for racial discrimination in the labour market* », *Cambridge journal of economics*, Vol.15, pp.239-256.
- SEGAL E. • 2005 • *Les compétences relationnelles en question*, Les cahiers d'Évry, Évry.

Il a été choisi de tester l'impact de la variable « apparence » uniquement pour des femmes et, afin de rendre notre test le plus pertinent possible, trois métiers hautement féminisés ont été choisis. Ce choix repose sur deux raisons principales ; d'une part, la quasi-totalité des recherches menées sur l'apparence le sont sur des femmes. Ceci s'explique par le fait que l'apparence est un facteur traditionnellement, culturellement, historiquement, « socialement » plus associé au sexe féminin et de ce fait, le jugement de valeur sur une femme intègre beaucoup plus cette dimension que pour un homme (Vigarello, 2005). En reproduisant ce qui s'était déjà fait, nous facilitons la comparaison de nos résultats et leur confrontation avec ceux déjà réalisés ; cette première raison aurait pu être utilisée à l'inverse pour justifier le choix d'hommes dans le souci d'apporter des résultats plus novateurs et de travailler en terre moins connue. Il nous apparaît cependant que, même si les recherches menées sur des populations masculines tendent à montrer que l'apparence joue également pour elles, elle joue toujours moins que pour les femmes et lorsque cela joue, il s'agit moins de la dimension beauté-séduction que de celles relatives aux variables de poids et de taille⁶⁴. Enfin, la dimension de genre étant étroitement reliée à celles des postes et fonctions occupés sur le marché du travail en France, et compte tenue de la prégnance des stéréotypes fonctionnels et sexuels, il aurait été moins pertinent de mener ce test de correspondances sur des postes de non cadres pour des hommes.

Trois types de postes ont été testés : commerciale, assistante de direction et comptable avec pour chacun, deux profils de candidates identiques en tous points (formation, expérience, âge...) excepté leur apparence physique : l'une très séduisante et l'autre moins. Le choix des photos a fait l'objet d'une évaluation par des étudiants de 1^{ère} année en sciences économiques à l'université. Ce protocole expérimental a permis d'une part d'évaluer et de « ranger » des photos selon leur apparence plus ou moins séduisante et d'autre part d'apporter un certain nombre d'informations sur les *a priori* et stéréotypes dont sont victimes ces étudiants⁶⁵.

Deux CV identiques sur le fond mais différents dans la forme (polices de caractères et présentations différentes) ont donc été construits à partir de CV existants, pour chaque type de poste testé : deux CV d'assistantes de direction, deux CV de commerciales et deux CV de comptables. Chacun de ces CV a été construit à partir de CV réels de personnes ayant été recrutées sur ces CV ; cela permet donc d'assurer qu'ils sont pertinents, crédibles et de qualité au regard des critères activés par des employeurs. Les caractéristiques objectives de chaque candidate étaient les plus proches possibles : même filière de bac, même niveau d'études et de diplôme (BTS), mêmes expériences professionnelles (dans la durée, le type de poste occupé et le type d'entreprise-PME ou plus grandes entreprises), même niveau de connaissance et de maîtrise de langages informatiques et de langues étrangères.

Les caractéristiques individuelles des deux candidates sont également similaires : âge très proche (29 et 30 ans), mariée ou vie maritale, deux enfants, résidant dans le 19^e arrondissement de Paris, de nationalité française, détentrice du permis B.

64) Galland note, à partir des données de l'enquête Histoire de vie, que les garçons qui se plaignent le plus de subir des moqueries au sujet de leur physique sont maigres et plus petits que la moyenne, in « Jeunes : les stigmatisations de l'apparence », Economie et statistique, 2006. Voir également sur ce point les travaux de N. Herpin sur l'impact de la taille.

65) Voir Garner-Moyer (2007) pour une description complète de ce protocole d'évaluation des photographies.

Au total 686 CV ont été envoyés ce qui correspond à 343 tests effectués.

Nous avons sélectionné les annonces correspondant aux trois postes testés à partir de deux canaux de recrutement : les petites annonces directement déposées par des entreprises dans des journaux ou sur Internet, et les annonces diffusées sur Internet par l'ANPE et, dans une faible mesure l'APEC⁶⁶. L'envoi des CV s'est fait uniquement par voie électronique.

Des critères de sélection systématiques ont été activés :

- région recherchée : Ile de France ;
- poste en CDI uniquement ;
- expérimenté ;
- dans les moteurs de recherche sus cités, trois intitulés de postes ont été utilisés : assistante de direction, commerciale et comptable ;

Au milieu de l'audit c'est-à-dire lorsque 85 tests valides ont été comptabilisés, une rotation des photos a été effectuée afin d'annuler un éventuel biais lié à la présentation de forme des CV ou aux lettres de motivations. Ainsi, pour chacun des trois types de postes, la photo de la jeune femme séduisante a désormais accompagné le CV qui était jusqu'ici associé à la photo de la jeune femme moins séduisante.

Pour atteindre 175 tests valides, 343 tests ont été réalisés soit 686 CV envoyés. Un peu plus d'un test sur deux a donc été validé (51%).

Les trois pourcentages de tests valides par type de poste tournent autour de 50% attestant de l'homogénéité de la qualité des CV constitués.

Tableau 3 : Pourcentage de tests valides par type de poste testé

	Commerciale	Comptable	Assistante de direction	Total
Nombre de tests réalisés	173	84	86	343
Nombre de tests non validés	86	37	45	168
Nombre de tests valides	87	47	41	175
Pourcentage de tests valides	50%	56%	47%	51%

Des différences majeures apparaissent entre les trois supports ; alors que les annonces repérées dans des journaux gratuits atteignent 100% des tests réalisés validés, les annonces repérées sur support électronique ont rencontré davantage de tests non validés, la presse écrite payante se situant également comme une source de tests valides importante. Cela signifie que pour toutes les annonces de la presse gratuite auxquelles il a été répondu (toujours par voie électronique) au moins une des deux candidatures envoyées pour une même annonce a reçu une réponse positive.

66) Le choix de l'APEC peut paraître étonnant alors que les postes ciblés sont des postes de non cadres, néanmoins la connaissance des annonces proposées par l'APEC nous a prouvé que des annonces de comptables, d'assistantes de direction et de commerciales y figuraient également.

APPARENCE PHYSIQUE ET COMPORTEMENT DANS LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Tableau 4 : Répartition des tests valides selon le support sur lequel l'annonce a été prélevée

	Support électronique	Support presse écrite gratuite	Support presse écrite payante	Total
Nombre de tests réalisés	288	28	27	343
Nombre de test valides	124	28	23	175
En %	43	100	85	51



Ayité Creppy

Directeur du club FACE Lille métropole

1. Le Contexte

Face Lille métropole est un club d'entreprise qui mobilise, anime et innove avec les entreprises et leurs collaborateurs pour agir de façon concrète contre les exclusions et les discriminations autour des trois métiers suivants :

- La prévention/responsabilité sociale des entreprises en vue d'agir sur les causes et de prévenir les exclusions et les discriminations.
- L'emploi en vue de favoriser l'accès à l'emploi du plus grand nombre de personne.
- La formation et le conseil, en vue faire évoluer les comportements et mentalités des collaborateurs d'entreprises en matière d'exclusion et de discrimination et surtout acquérir ou développer leur savoir-faire en matière de management de la diversité. Bref, FACE Lille accompagne les entreprises et les partenaires pour faire évoluer leurs pratiques.

Face Lille Métropole et ses équipes accueillent tous les ans au moins mille personnes souhaitant accéder à l'emploi et ou bénéficier de stages, de jobs d'été, de formations emploi à travers notre groupement d'employeurs dans les métiers de service.

Aussi, nous sommes un observatoire attentif des difficultés des personnes qui s'adressent à nous et qui évoquent souvent les discriminations comme un des éléments de non accès à l'emploi.

La discrimination liée à l'apparence revient bien souvent car évoquée par nos publics bénéficiaires, et ce, quelles que soient leurs qualifications et ou expériences.

2. Les constats

- Les discriminations peuvent porter sur l'apparence physique visible pour des décisions d'appréciation qui portent sur l'invisible.

Tout semble être résumé dans et par l'apparence physique mais tout semble être accepté par le ressenti du proche, ou du lointain, le « in et le out ».

- Les filtres du recruteur peuvent entraîner des comportements biaisés.

Bref, tout le comportement « du différent » est analysé à travers des grilles de lecture, ses filtres, dans ce processus de recrutement qui passent allègrement de critères discriminants aux décisions discriminatoires.

Cela entraîne une mise en place de stratégies et de comportements de la part des discriminés potentiels entre l'acceptable et l'inacceptable (valoriser tel élément de son CV, ou en escamoter tel autre, la survalorisation soit d'éléments particuliers: Ex. diplômes ou expériences en lien direct avec le marché), l'élimination de tel aspect ou tel autre (oubli volontaire de telle formation, expérience ou telle autre); la non prise en compte d'engagements sociaux qui peuvent apparaître politiques ou communautaristes, le changement de prénoms, la valorisation de la nationalité Française, etc.

- Se conformer devient une nécessité pour les candidats en vue de réussir à se faire embaucher.

Bref les candidats potentiels en arrivent à escamoter leurs potentiels personnels, des qualités essentielles, des expériences réelles mais dévalorisantes à leurs yeux ou selon eux en déphasage avec ce que l'on attend d'eux. Tout semble indiquer qu'il a nécessité de se « CONFORMER » pour être accepté au lieu de mettre en valeur leurs personnalités réelles et authentiques. Ces constats rapides m'amènent à proposer une intervention en trois temps.

3. Quel contenu pour mon intervention ?

- L'apparence, une discrimination visible mais liée à l'invisible :

Depuis au moins 3 ans, l'eurobaromètre sur les discriminations nous fournit des données très intéressantes en matière de discriminations.

À compétences et qualifications égales, les critères qui peuvent défavoriser un candidat sont en 2009 de 48% la façon de s'habiller de se présenter, 48% l'âge, 38% la couleur de la peau, 37% l'existence d'un handicap et 36% l'apparence physique générale.

Autant dire que l'apparence est déterminante dans la décision du recruteur. Ces éléments visibles influencent la décision, car de fait d'autres éléments invisibles s'y collent. Les discriminations liées à l'apparence sont une double, une triple discrimination car son potentiel de force de nuisance est important. À *contrario*, son potentiel d'ouverture est également important (cf. définition de Mr Point et mon expérience).

Mr Point l'a si bien compris qu'il a pris en compte 4 dimensions dans son approche de la diversité. Les plus visibles sont le genre, le sexe, la race, la couleur, le handicap physique et l'apparence physique.

- Les moins visibles : l'éducation, les croyances, l'orientation sexuelle, les valeurs, les connaissances,
- Les primaires (invariables) : âge, origine ethnique, aptitude, orientation sexuelle,
- Les secondaires (évolutifs) : revenu, statut marital, statut parental, expériences professionnelles, croyances religieuses.
- Toutes ces considérations donnent beaucoup de pouvoir au recruteur mais entraînent également beaucoup de discours « professionnels de justification » de leur part car les critères combinés d'appréciation s'éloignent nettement de l'appréciation de la compétence et de l'objectivité car complexes et trop contingents et essentiellement « culturels ».

- Le marché du travail revient à fonctionner avec des qualités affichées qui sont différentes de celles qui sont recherchées.

Les candidats potentiels ne s'y trompent pas et les organisations qui les accompagnent telles que FACE Lille non plus. L'apparence est une discrimination combinée qui entraîne des comportements particuliers chez les discriminés potentiels : à partir de mon expérience et des constats réalisés à FACE Lille, les trois ordres de comportement vus plus haut.

- Se conformer pour réussir à se faire embaucher devient la règle perçue.

Bref les candidats potentiels en arrivent à escamoter leurs potentiels personnels, des qualités essentielles, des expériences réelles mais dévalorisantes à leurs yeux ou selon eux en déphasage avec ce que l'on attend d'eux. Tout semble indiquer qu'il a nécessité de se « CONFORMER » pour être accepté au lieu de mettre en valeur leurs personnalités réelles et authentiques.

Le marché de travail est devenu un marché de conformisme social et professionnel alors même que de nombreux DRH et patrons recherchent des personnalités capables d'assurer les missions confiées mais également de faire progresser l'entreprise dans une situation économique marquée par l'internalisation, la globalisation et l'extension des marchés. Tout ce qui peut apporter une note particulière est recherchée mais tout semble se jouer pour normaliser les candidats.

L'apparence, une discrimination qui appelle une politique réelle de diversité de la part des pouvoirs publics pour sa prise en compte : mettre l'accent sur les avantages d'une politique de la diversité, se former au management de la diversité pour faire évoluer ses pratiques et apprécier les risques personnels, professionnels et juridique que l'on prend en continuant à procéder de la sorte.

Une action sur l'accompagnement des candidats est également nécessaire. Nos différentes actions de ces dernières années telles PME-PMI (Prestation de médiation à l'entreprise, prestation de médiation à l'intégration), Job academy, le parrainage Jeune diplômé, aident les publics à rencontrer les entreprises, à bénéficier de la préparation des entreprises pour mieux apprécier les filtres et surtout à conserver voire à développer des personnalités « qui fécondent les entreprises ».

4. Conclusion

Agir contre les discriminations liées à l'apparence nécessite de ne pas négliger la partie invisible liée à cette discrimination. Cette dernière fausse tout le processus de recrutement, car tout semble indiquer que le discriminé potentiel recherche comment s'adapter en privilégiant des solutions à courte vue pour plaire. C'est pourquoi, seule une action résolue des deux parties en présence peut aider à en sortir :

- Préparer les recruteurs et les former au management de la diversité afin de prendre conscience du processus discriminatoire. Il faut également agir sur les procédures internes en matière de recrutement.
- Agir sur la prise de conscience des discriminés potentiels et réels dans le cadre d'une action de sensibilisation sur comment vivre sa diversité.

Ce travail de longue haleine peut aider à vivre une rencontre de recrutement fructueuse qui privilégie les compétences à l'apparence.

EMPLOI ET APPARENCE PHYSIQUE, L'ENGAGEMENT DE L'ORÉAL

Sylviane Balustre-d'Erneville

Directrice Diversité Europe, Groupe L'Oréal

1. La diversité, une valeur fondatrice de L'Oréal

Le Groupe compte 26 marques à rayonnement international dont la pluralité et la complémentarité témoignent de son engagement à mettre en valeur toutes les formes de beauté et de bien-être, dans le respect des différences.

De plus, la diversité des équipes est une des clés du succès de L'Oréal. Des équipes diversifiées à tous les niveaux et dans tous les domaines permettent plus de créativité et une meilleure compréhension des consommateurs afin de développer des produits qui répondent à leurs attentes.

Le Groupe entend donc continuer à s'enrichir de collaborateurs ouverts et rejette toute idée et pratique de discrimination entre les personnes.

Affirmant à travers sa charte éthique dès 2000 le respect pour la personne humaine et signataire de la Charte de la Diversité dès 2004, L'Oréal mène depuis plus de dix ans de nombreuses actions visant à favoriser l'égalité des opportunités et de traitement, notamment en raison du genre, de l'origine ethnique ou sociale, du handicap, de l'âge et des nationalités.

2. Mettre en place des processus Ressources Humaines objectifs et un environnement de travail inclusif, respectueux de toutes les différences

Notre politique diversité s'articule autour d'un certain nombre de dimensions ayant trait à la notion d'apparence physique : l'origine ethnique, le handicap (visible), l'âge ou encore le genre (sexe). L'Oréal en tant qu'acteur majeur du secteur de la beauté se doit, peut-être plus que tout autre, d'être particulièrement vigilant sur la façon dont le critère de l'apparence physique est appréhendé dans le domaine de l'emploi et au sein de ses structures. Ainsi, au cours des cinq dernières années, nous avons cherché à assurer une égalité de traitement au sein de nos processus de Ressources Humaines.

Tout d'abord nous avons lancé un plan de formation ambitieux en Europe afin de renforcer la prise de conscience et la responsabilisation de nos managers : depuis fin 2006 ils sont formés pendant une journée et demie à la diversité. À ce jour, plus de 6 200 personnes ont suivi le séminaire, soit 78% des managers.

Nous menons également un certain nombre d'actions ciblées sur des populations fragilisées du fait de leur origine, de leur handicap ou de leur âge : partenariats avec des associations, forums de recrutement, sensibilisation des collaborateurs, accord d'entreprise sont quelques exemples illustrés ci-après.

Concernant l'origine ethnique, nous avons, dans le cadre de la diversification de nos sources de recrutement, mis en place de nombreux partenariats avec des associations telles que l'Afip, Africagora, MozaikHR... Nous avons également co-créé, en partenariat avec IMS-entreprendre pour la cité, les « Forums Emploi & Diversité » qui visent à mettre en contact des recruteurs d'une quinzaine d'entreprises avec des jeunes issus de l'immigration et/ou des quartiers sensibles à la recherche d'un emploi, d'un stage ou d'un job d'été. Depuis 2006, près de 1 000 jeunes ont ainsi pu accéder à un entretien d'embauche et pour certains à un emploi.

L'engagement de L'Oréal en faveur des personnes handicapées, formalisé depuis 1995, s'articule autour de 4 axes :

- Le recrutement et le maintien dans l'emploi de collaborateurs handicapés.
- Le développement de la sous-traitance avec le secteur protégé.
- L'information et la sensibilisation des collaborateurs au Handicap.
- La mise en accessibilité des locaux et de l'information.

Le handicap fait désormais l'objet d'une très forte mobilisation interne. Le taux d'emploi global est passé de 3,94% en 2007 à 4,71% en 2009. Par ailleurs, lancés dans le cadre de l'Année du Handicap à L'Oréal en 2008, les « Trophées Initiatives pour le Handicap » ont récompensé quatre entités pour leurs actions concrètes autour des grands thèmes de la politique Handicap du Groupe. Une deuxième édition est programmée pour le 25 novembre 2010 et impliquera l'ensemble des filiales européennes.

La question de l'emploi des Seniors, au prisme de la lutte contre les discriminations, s'est formalisée dès 2006, par la mise en place d'audits des processus Ressources Humaines. À ce jour près de 25% des effectifs de L'Oréal en France ont plus de 50 ans. À travers l'accord d'entreprise relatif à l'emploi des Seniors signé en 2009, l'ambition de L'Oréal est de promouvoir une politique de gestion des Ressources Humaines globale et volontariste favorisant le maintien dans l'emploi de tous ses collaborateurs et tout particulièrement des Seniors.

Enfin, dans une perspective d'ouverture et de questionnement, nous avons établi en 2008 un partenariat avec l'association Allegro Fortissimo, spécialisée dans la prévention de l'obésité, afin qu'elle nous accompagne dans notre réflexion. En effet, l'obésité ou encore la disgrâce physique sont encore des sujets tabous et difficiles à traiter au sein de la société et des entreprises.

3. Changer les regards et faire évoluer les mentalités au sein de la société

Le Groupe souhaite s'inscrire dans une démarche d'objectivation et de transparence sur ces actions et ses résultats en matière de diversité. C'est pourquoi un certain nombre de diagnostics et d'outils de mesure ont été mis en place :

- Le Groupe mesure les investissements média (affichage, presse et TV) réalisés sur les mannequins de plusieurs de ses marques, au regard des critères de l'âge, de l'origine ethnique et du genre.

- Un diagnostic du recrutement des cadres en France, au regard du critère de l'origine ethnique (méthodologie patronymique) est mené chaque année depuis 2007.
- Le Groupe participe à l'expérimentation du CV anonyme lancée par le Commissariat à la Diversité et l'Égalité des Chances en 2009.
- Un Bilan Diversités, regroupant une centaine d'indicateurs portant sur différents critères et leviers activés pour les promouvoir sur le périmètre France, sera publié au cours du premier semestre 2010.

Enfin, le rapport au corps et les représentations de la beauté sont des marqueurs forts de la société humaine et fluctuants dans l'espace et dans le temps. C'est pourquoi la Fondation L'Oréal a voulu contribuer à l'émergence de nouveaux regards sur la beauté en participant à la réalisation de l'ouvrage inédit « 100 000 ans de beauté » paru fin 2009. Il réunit les contributions des meilleurs spécialistes et décroïonne les regards sur la beauté humaine. 400 auteurs (anthropologues, archéologues, paléontologues, ethnologues, philosophes, sociologues, écrivains et artistes) de 35 nationalités différentes ont collaboré et montré que la beauté et donc l'apparence physique ne répondaient pas à un canon universel.

Ainsi, le Groupe s'emploie, à travers le développement de ses marques et de ses produits, mais aussi à travers sa gestion des Ressources Humaines, à promouvoir le respect de la différence, qu'elle soit visible ou non visible.

LES ENTREPRISES PRENNENT ELLES EN COMPTE DES CRITÈRES PHYSIQUES MAIS ÉGALEMENT ETHNIQUE AU SEIN DE LEURS PUBLICITÉS ?

Anne Ribault

Ater à l'IAE de Nice

Doctorante en Sciences de Gestion
Université de Nice Sophia-Antipolis

Introduction

La société moderne actuelle est le fruit d'événements additionnels qui sont la féminisation de la main d'œuvre, la libéralisation de la contraception, l'éclatement des familles, la sécularisation de la pensée... Chacun de ces événements ont eu peu ou prou de l'importance dans la mutation de la société. La publicité ne pouvait les ignorer et on a vu ainsi apparaître de nouvelles cibles telles que la femme émancipée ou un nouveau consommateur masculin davantage hédoniste. Ainsi le paysage publicitaire a changé car il se devait de prendre en considération ces nouvelles valeurs.

En parcourant les médias, nous avons pu établir deux postulats qui sont : « *les femmes présentant des critères physiques agréables sont très présentes au sein des publicités* », constatation que l'on peut considérer comme évidente et que nous avons complétée par un second postulat qui est que, « *les hommes sont peu ou prou représentés à leur avantage physique* ». C'est sur ce deuxième postulat que nous axerons notre recherche.

En effet la prolifération d'images érotiques masculines dans la publicité atteste de l'effort des publicitaires pour séduire hommes et femmes (Bordo 1999; Ehrenreich 1983; Mosse 1996). Encore faut il accepter le postulat de l'importance de la masculinité dans la publicité, alors qu'à l'exception de la littérature cinématographique, le sujet de la masculinité n'a pas été étudié avec la même attention que celui portant sur la femme (Fejes 1989; J.Katz 1995) parce que l'apparition des hommes dans les médias est relativement récente.

Pourtant grâce à la revue de littérature entreprise pour cet article nous sommes forcés de constater que l'homme moderne est soumis aux mêmes injonctions en matière d'image que la femme, ce qui n'était pas le cas il y a une cinquantaine d'années seulement. Les hommes sont davantage conscients de leurs corps, et du besoin de se conformer aux diktats de la jeunesse, de la forme et de la minceur, selon Lipovetsky (1992) ils sont passés de : « *l'hygiénisme, à l'esthétique corporelle* ». Les impératifs de la beauté et de l'apparence ne sont plus exclusivement du domaine féminin. Riche de ce postulat mais également de la nécessité de la part des publicitaires de proposer un visuel alliant divers principes tels que « *esthético-perceptif* » stimulant l'intérêt du public par son graphisme, « *argumentationnel* » consiste quant à lui à trouver une proposition accrocheuse mais également un principe « *motivationnel* » qui

visé à provoquer le désir. Cette méthode aboutit à la création de messages ; conscient que cette alchimie est difficile à trouver nous avons souhaité savoir s'il existait des nomenclatures physiques pour faciliter cette formule. Notre article se donne comme objectifs d'identifier les caractéristiques physiques pour chacun des deux sexes véhiculés dans la publicité. En effet, dans une société d'image, de spectacle, qui accorde une place de choix au sens de la vue plus qu'à tout autre sens, quels mannequins sont davantage plébiscités pour séduire annonceurs, prospects et clients ?

Nous montrerons comment la mondialisation influence la publicité au point qu'elle s'oriente quasi exclusivement vers des valeurs occidentales, comme l'indiquent les créatifs interrogés. Nous chercherons donc à donner une description nuancée et réaliste des visuels publicitaires.

1. La méthodologie de l'étude qualitative

Afin de recueillir des informations de la part des professionnels sur l'évolution de la publicité et en particulier au niveau des critères physiques, nous avons adopté la technique des entretiens semi-directifs individuels qui permettent de conserver la confidentialité que nécessite ce type d'enquête sur un sujet qui concerne la stratégie publicitaire des entreprises.

L'objectif de notre étude qualitative était d'obtenir une connaissance plus approfondie des prises en compte de la beauté et de l'ethnie du point de vue des professionnels. Pour recueillir des informations suffisamment fouillées, nous avons eu recours à une grande variété d'interviewés provenant d'agences renommées mais également des pigistes afin d'obtenir une image complète des créatifs de la publicité. Un autre paramètre retenu a été celui de la fonction occupée, afin de prendre en considération la complexité du pôle créatif au sein des agences publicitaires. Ce pôle se compose de trois métiers qui sont le directeur de création, le directeur artistique et le rédacteur concepteur. Ces trois personnes travaillent en étroite collaboration, le directeur de création encadre l'équipe de créatifs composée du directeur artistique et du rédacteur concepteur. Le rédacteur concepteur est le spécialiste du texte alors que le directeur artistique est celui des images, leur objectif commun étant de réfléchir à la traduction publicitaire d'un problème marketing spécifique à l'annonceur. Nous avons ainsi interrogé 14 créatifs, dont 6 directeurs de création, 4 directeurs artistiques et 4 rédacteurs concepteurs.

Ce type de recherche appelle de petits échantillons dont la taille dépend de l'équilibre recherché entre le besoin de compréhension du phénomène et celui de définition de base de comparaison (Glaser et Strauss, 1967). Il s'agit ici d'avoir un nombre de réponses suffisantes pour se prêter aux analyses mais pas trop conséquentes pour ne pas perdre en représentativité qualitative.

Afin de procéder à l'étude nous avons fait une distinction de la structure globale des données, du contenu des structures individuelles afin de distinguer clairement le cadre général et les raisons particulières (Garfinkel, 1967 ; Belk et al., 1988). Les réponses aux questions ont été regroupées thématiquement autour des préoccupations des professionnels de la publicité,

indépendamment des questions de recherche. Cette procédure dialectique nous a permis de mettre en exergue des visions différentes du métier en fonction de l'âge du répondant par exemple. Ainsi le sens profond des réponses de chaque créatif se dégage peu à peu, par la compréhension de la relation dynamique entre les éléments relevés (Churchill et Wertz, 1985).

Nous avons par la suite fait valider nos conclusions par des créatifs, afin que notre analyse ne souffre pas d'une interprétation jugée « trop subjective ». En effet l'étude qualitative est souvent dénoncée en la matière.

2. L'analyse du contenu des interviews

La beauté dans les sociétés industrialisées est devenue un critère essentiel au même titre que les diplômes, le réseau... Selon Jean-François Amadieu⁶⁷ (2002) « ...l'une des origines des inégalités réside tout bonnement dans l'apparence des individus. C'est pourtant la vérité : notre corps, notre visage, nos vêtements et notre allure générale jouent un rôle essentiel dans notre destinée. » En effet la beauté est devenue un des éléments de la réussite. Comme le remarque Jean Baudrillard⁶⁸, la beauté n'est plus seulement un effet de nature, un surcroît aux qualités morales. Elle est devenue « LA qualité fondamentale, impérative, de celles qui soignent leur visage et leur ligne comme leur âme ». La beauté est un signe « d'élection et de salut ». La publicité qui est le reflet de la société se doit d'en montrer l'importance mais comment le fait-elle ? Les diktats de beauté qui sévissent dans les sociétés industrialisées, sont-ils prégnants dans la publicité ?

Selon les créatifs interrogés la beauté se conjugue avec le modèle occidental comme nous l'étudierons un peu plus loin dans cet article. Cet épiphénomène, on le doit à la publicité mais également à la télévision, au cinéma ou à la presse. Plusieurs études dont celles menées par l'équipe écossaise du professeur David Perrett (1998) ont permis de mesurer l'évolution des goûts. S'agissant du visage de l'homme une apparence plutôt féminine et jeune voire androgyne s'impose. En effet les visages d'hommes offrant un mélange réussi de traits masculins (menton large, os des joues proéminents) et de traits féminins opposés aux stéréotypes de la virilité (yeux larges, petit nez, lèvres charnues) sont en vogue. Pour cette même raison on privilégiera une faible pilosité. Cette féminité de la beauté masculine est valable dans des contextes culturels différents puisque l'étude du professeur Perrett portait parallèlement sur les britanniques et les japonais (or le Japon est un pays de culture masculine, selon Geert Hofstede).

D'après les créatifs, la beauté masculine tend à diminuer au profit d'une beauté davantage féminine. Selon eux, cette mutation est due à celle de la société. En effet la femme se libère par la contraception, l'éducation, le travail... Par voie de conséquence la relation que les femmes entretiennent avec les hommes évolue. Elle devient davantage égalitaire, paritaire. En effet, selon certains chercheurs, l'identité masculine serait en question, voire en péril en ce début de millénaire (Welzer-Lang, 1998 ; Duret, 1999 ; Rauch, 2000) et confronterait les hommes à

67) J-F Amadieu, *Le poids des apparences Beauté, Amour et gloire, Odile Jacob, Mars 2002.*

68) J. Baudrillard, *La Société de consommation, Paris, Denoël, 1970.*

des difficultés dans les secteurs de la vie moderne... investis progressivement par les femmes (grandes écoles, secteurs professionnels jusque là réservés aux hommes, etc.). Conscient de cet avènement, l'homme se doit d'appréhender son corps non plus comme une machine servant à travailler pour subvenir à sa famille, comme jadis, mais comme un potentiel qui contribuera à la préserver. Le corps n'est donc plus un outil de production mais il est séduction. Il est fondamental dans la présentation de soi, il permet de s'intégrer tout en se différenciant. Il est une nouvelle source d'affirmation de soi mais il peut aussi devenir aliénation et discrimination (J. Baudrillard) pour celui qui ne peut accéder aux soins ou pour celui qui ne peut se soumettre aux normes, c'est ainsi que l'obésité, une mauvaise dentition... peuvent devenir des handicaps dans la recherche d'emploi.

Au Japon, les cadres de l'entreprise Toyota se sont vu proposer par le responsable des voitures Hiroshi Okuda, de remplacer le costume cravate en été par un pantalon chemisette, afin de parvenir à une diminution de la consommation d'énergie. (« Supplément » du New York Times, dans Le Monde du 28 mai 2005). Cette proposition, certes écologique et économique, encourage également les hommes à travailler leurs carrures, car en effet les épaulettes des costumes ne sont plus là pour « gommer » une carrure fragile. Cet exemple met en exergue l'importance du statut et du rôle professionnel, auquel s'ajoutent d'autres variables telles que l'aspect physique. Ainsi le modèle patriarcale présentant l'homme viril tend à disparaître au profit d'un homme prévenant, soigneux, galant... davantage féminin.

Notons que l'indice de masse corporelle⁶⁹ est aussi un critère de beauté masculine, même s'il n'est pas aussi prédominant qu'il l'est pour les femmes. Ce qui compte pour les hommes c'est le rapport taille/torse (waist-to-chest ratio des anglo-Saxons⁷⁰). The Lancet⁷¹ a indiqué que ce ratio intervenait pour 56% dans la variance totale de l'appréciation d'une belle silhouette masculine, contre 12.7% pour l'indice de masse corporelle. Alors que le rapport taille/hanche c'est imposé comme un critère esthétique, il est désormais également un critère de santé. Ce ratio doit être inférieur à 0,8 pour les femmes et de l'ordre de 0.9 ou de 0.95 pour les hommes. Notons que ce critère a davantage une incidence pour les femmes que pour les hommes.

Les autres critères qui rentrent dans la beauté masculine, sont la taille et nous pourrions y faire figurer également la situation socioéconomique. En effet les créatifs nous évoquent que la taille est un critère important tant dans le choix des mannequins hommes que des mannequins femmes. Selon eux la taille pour autant qu'elle soit élevée constitue un atout, ce qui coïncide avec les travaux de Singly (1984), portant sur les annonces matrimoniales publiées dans le « chasseur français ». D'après cette étude les femmes qui recherchent un conjoint se préoccupent de la situation socioéconomique de l'homme mais également de leur taille.

Bourdieu (1962) soutient également que la catégorie socioprofessionnelle est un critère de beauté dans son article « Célibat et condition paysanne ». Il a établi que les cultivateurs ne trouvaient pas de partenaires de danse au bal du village, en raison de leur incapacité à faire vivre

69) Indice de masse corporelle est calculé en divisant le poids en kilo par le carré de la taille en mètre.

70) Les femmes apprécient des hanches étroites avec un torse et des épaules larges.

71) D.S Maisey et alii, « Characteristics of male attractiveness for women », the Lancet, 353, 1999, p1500.

une famille sur leur exploitation. La situation économique peut donc être considérée comme un critère de beauté puisque les femmes la prennent en compte lors du choix du conjoint. Au sein d'une autre étude menée sur les visuels publicitaires dans les magazines masculins, nous avons pu constater qu'il existait un corpus conséquent de visuels publicitaires montrant « les cadres masculins » reconnaissables à un certain nombre d'attributs : costumes-cravates, malles, dossiers... Les hommes demeurent encore associés à leur identité professionnelle, et font valoir celle-ci dans différents types de territoires (professionnel et privé...). Dans les médias en général, la place des hommes reste dominante (Chartier, 1997) : ils y occupent les métiers les plus valorisants à de rares exceptions près (Eveno, 2003). La construction de l'identité masculine par le travail demeure une caractéristique masculine.

Cette prépondérance de visuels montrant les hommes comme des cadres, répond à une norme sociale issue des sociétés patriarcales. En effet, l'homme au sein du couple est rapporteur de ressources. C'est également une autre norme sociale qui prévaut quant à la taille de l'homme qui se doit d'être supérieure à celle de la femme. En effet pour qu'un couple soit « bien assorti », il est souhaitable que, dans le couple, l'homme soit plus grand que sa femme, en moyenne de 12 cm. Cette norme sociale quand elle n'est pas respectée donne lieu à des sanctions de type informel dans la vie courante, ce qui peut gêner le couple dans ses aspirations mondaines ou amicales.

3. Perspectives

3.1. Le rôle ambigu de la mondialisation

Les créatifs ont tendance à placer la globalisation au cœur de la conception publicitaire, car les annonceurs sont pour la plupart des multinationales qui souhaitent proposer des campagnes internationales. Les créatifs sont amenés à réduire les différences culturelles dans la mesure où le but de l'internationalisation reste la recherche de l'efficacité à l'échelle mondiale, ce qui sous-tend la disparition des différences en faveur d'un brassage culturel. Lors des interviews que nous avons effectuées, cette nécessité d'homogénéisation de l'image a été mise en exergue : « La mondialisation, quant à elle, nous impose de plus en plus un travail d'adaptation. Par exemple, une publicité américaine devra être adaptée pour être diffusée en France... ».

Ou bien :

« Les pubs, elles sont passe-partout car les entreprises sont internationales. Des entreprises comme Lancôme, Rubinstein ont besoin de faire une publicité pour quinze pays. À l'exception du Japon qui a une autre vision de la peau... ».

Ou encore :

« La mondialisation a une incidence sur le paysage publicitaire car dans les multinationales, on ne peut pas utiliser « les extrêmes ». Donc on n'utilisera pas trop de sexe, pas trop de machisme, pas trop de féminisme, pas trop féminine non plus... Et ça, c'est vrai pour les hommes et pour les femmes. La raison est que les budgets sont de plus en plus limités car ils

veulent faire des économies d'échelle dans la communication, donc ils réduisent le nombre de films publicitaires. On doit rester soft... ».

Enfin :

« La mondialisation, on est amené à faire des films qui doivent être compris au niveau international ainsi on utilisera de préférence des mannequins européens, et l'on évitera toute marque religieuse ». « Au niveau mondial il y a des clichés, on choisit généralement un mannequin de type européen qui a une belle gueule, viril et riche ».

Concernant la représentation de l'image de l'homme, la mondialisation impose des contraintes à la publicité afin qu'elle soit compréhensible et acceptable dans le cadre de différentes cultures tout en véhiculant en général des codes occidentaux. En effet, le processus de mondialisation n'est pas neutre par rapport aux sociétés dans lesquelles il se manifeste. Les annonceurs partent du principe que les marchés tendent vers l'homogénéisation et qu'il est possible de proposer un même programme marketing dans le monde entier sous réserve que les filiales locales adaptent le cas échéant le message global à leur marché spécifique.

■ 3.2. La résilience de l'homme occidental

En attendant que les entreprises chinoises ou indiennes prennent leur autonomie, ce sont pour le moment les entreprises issues des pays occidentaux qui ont l'initiative et qui cherchent à mettre en place une stratégie marketing unique. Elles partent donc toujours de l'idée que le modèle occidental est dominant, y compris dans la représentation de l'image de l'homme. Du coup, leur vision du brassage culturel mondial ne les incite pas encore à prendre en compte les extra-européens dans les visuels publicitaires. Si nos interviewés l'évoquent, nous avons pu constater qu'une analyse faite par le BVP sur l'ensemble des publicités, tous médias confondus, diffusées en 2005 en France indique, que seuls 3,1% des visuels ont mis en scène des personnages de type extra-européen, avec des proportions très variables en fonction des supports. En effet, le support télévisuel représente davantage les minorités visibles avec 17,1% de personnages extra-européens dans ses annonces publicitaires. De plus, quand les populations de type extra-européennes sont représentées, toujours selon le BVP, elles le sont huit fois sur dix aux côtés de personnages occidentaux. Le BVP note également un phénomène d'«ethnisation» des rôles publicitaires, qui s'expriment par la persistance de clichés ou par l'utilisation de stars du sport ou de la musique.

■ 3.3. L'émergence du mannequin de type non-européen

Il est probable, mais nous n'avons pas conduit d'enquête en ce sens dans le cadre de cet article, qu'il existe sans doute des différences de traitement notable des minorités dans d'autres pays, comme en Grande-Bretagne. Car dans ce domaine une évolution semble inéluctable en France comme ailleurs en Europe. Alors que les annonceurs préfèrent actuellement avoir recours à des mannequins de type européen, les modifications de la composition ethnique d'un pays comme la France et de l'Europe tout entière, poussent à introduire de plus en plus de mannequins de type non-européen dans les médias. En effet, les études démographiques indiquent que la population dominante, a tendance à se réduire au profit

des groupes minoritaires, dans un grand nombre de pays peuplés actuellement de groupes ethnico-culturels homogènes.

Hors d'Europe, en Australie, le groupe dominant anglophone ne représentera plus que 66% de la population en 2030. Aux États-Unis, les projections montrent que la population blanche atteindra seulement 62% de la population en 2025 contre 72% en 2000, au profit des groupes hispaniques et asiatiques. Corrélativement à leur nombre, leur pouvoir d'achat ainsi que leur influence dans leur pays d'accueil ont tendance à augmenter. Aux États-Unis par exemple, l'espagnol devient la langue la plus parlée dans certains États comme la Floride, et l'influence des groupes afro-américains dans les nouvelles tendances de consommation tend à s'étendre.

■ 3.4. Les stéréotypes vecteurs d'efficacité?

Les publicités stéréotypées prennent souvent une forme humoristique. Il semblerait que des expérimentations menées au cours de ces trente dernières années montrent que les participants qui sont exposés à des publicités reprenant des « clichés », développent davantage d'intentions d'achat, par rapport aux publicités qui n'utilisent pas ces stéréotypes (Courtney & Whipple, 1983; Ducker & Tucker, 1977; Wortzel & Frisbie, 1974; Craig, 1992).

Même si depuis une vingtaine d'années, on a vu toutefois quelques changements dans les stéréotypes, les mutations intervenues dans les rôles respectifs des hommes et des femmes depuis un demi-siècle au moins, n'est qu'en partie prise en compte dans la publicité. Cette dernière hésite en effet à abandonner les stéréotypes (Brown, 1998) car les consommateurs développeraient une attitude favorable face à des publicités reprenant des clichés considérés comme classiques (effet de « Simple Exposition », cf. Harrison, 1977; Lee, 2001). Les publicitaires sont donc tentés d'en rester là.

La pression de l'environnement rend la publicité prudente dans l'évolution des clichés. Comme nous l'avons indiqué dans notre présentation des interviews des créatifs, la mondialisation oblige les créatifs à rendre les spots universels, en utilisant des clichés qui garantissent l'adhésion du plus grand nombre.

D'après ces stéréotypes, l'homme est largement représenté comme indépendant, actif, travailleur, compétitif (Lovdal 1989), alors que la femme sera davantage décrite comme passive et souvent en mère de famille (Bretl & Cantor, 1988). L'image de la femme est la plupart du temps utilisée pour promouvoir des produits à usage quotidien comme les produits ménagers, alimentaires ou bien encore pour les cosmétiques. Elles sont souvent assimilées à des « objets sexuels »⁷², physiquement attractives mais incompetentes et dépendantes des hommes (Venkatesan et Losco, 1975). Aux États-Unis, ce thème de recherche a fait office d'une source inépuisable de publications. Cette quantité de travaux s'explique certainement par le fait que les stéréotypes utilisés par les publicitaires évoluent très lentement (Dudley, 1999). Sexton et Haberman (1974) montrent ainsi que sur une période de vingt ans (1950-1970), le rôle joué par les femmes dans la publicité n'a quasiment pas évolué.

⁷² Venkatesan et Losco (1975) affirment que 65% des annonces publicitaires presse utilisaient des femmes comme « objets sexuels » entre 1969 et 1971.

L'image de l'homme quant à elle est davantage plébiscitée pour des produits qui demandent un engagement financier et personnel, tel qu'une voiture, une maison, un ordinateur... ou bien encore des produits financiers (Klassen, Jasper et Schwartz, 1993). Toutefois pour le moment, le visage revêt une importance davantage stratégique pour l'homme, car selon Archer D et Alii (1983), la publicité montrerait la tête d'un homme dans 65% des cas et celle d'une femme dans seulement 45% des cas. On dévoilerait en revanche davantage le corps de la femme (49% contre 24% pour les hommes). De façon générale, une préférence est remarquée pour le corps masculin dit « *mésomorphe* » c'est-à-dire musclé et pour le corps féminin « *ectomorphe modéré* » qui est mince sans pour autant être maigre. Enfin, pour certains chercheurs « *une coloration claire (yeux, cheveux et teint) accroît significativement l'attrait féminin, alors qu'une coloration un peu plus sombre est jugée attirante chez l'homme* » (Jacomme 1999).

Par conséquent, nous pouvons remarquer que les notions d'apparence et particulièrement d'attrait physique, avec tous les concepts de morphologie, de genre, qu'elles mettent en exergue, soulignent l'importance de l'attrait physique et faciale dans la société contemporaine. Ceci peut s'expliquer par le fait que le corps diffusé en publicité est celui qu'on espère avoir ou rencontrer dans la vie quotidienne. C'est-à-dire un corps jeune, séduisant, musclé, qui peut être résumé par un seul mot, une seule valeur, la beauté. Cette valeur est mise en avant dans la publicité car elle est psychologiquement stimulante, elle stimule le récepteur ce qui le pousse à agir (Baker, Churchill 1977). La beauté est une valeur qui permet de déclencher le processus d'achat décrit dans le modèle de Lavidge et Steiner (1961).

Conclusion

Nous avons tenté au cours de cet article de mettre en exergue l'hégémonie de la beauté dans les sociétés industrialisées. Plus nous avançons dans notre analyse, plus l'importance des critères nous a semblé restreindre une grande part de la population. Pourtant, il ne semble pas possible de s'en absoudre car ils sont omniprésents. En effet, ils sont véhiculés à travers l'ensemble des médias mais également au sein des réseaux professionnels et familiaux... La compétition tant dans la sphère publique que privée, en témoigne le nombre de divorces, semble nous contraindre à arpenter les salons de coiffure, les salles de sport..., car nous sommes dans une société d'image où le paraître est de plus en plus en vogue.

Comment sans répondre à ces diktats de beauté pouvons-nous évoluer, c'est la question que l'on est en droit de se poser. Parfois des publicités tels que Dove font de la résistance mais elles font acte car elles sont rares. Surtout que la beauté qui apparaissait comme une valeur féminine se conjugue dorénavant également au masculin. En effet, la publicité qui est l'écho de la société ne pouvait se prévaloir de mettre en scène l'homme, mais comme nous avons pu l'étudier elle le fait encore sous l'égide de notre culture patriarcale. L'image publicitaire de l'homme reste très caricaturale même si elle est susceptible de se modifier dans le futur. Si le mannequin qui est choisi a une esthétique parfaite, il est viril et représente une réussite professionnelle. Toutefois le côté physique, musclé n'est plus la seule facette que les publicitaires souhaitent promouvoir, car l'homme se modernise il devient de plus en plus complexe.

Cette transformation de l'homme doit être mise en exergue dans les publicités ainsi on voit apparaître un homme ayant du caractère, du charisme, une vraie personnalité.

Après la coupe du monde 2005, le sportif Zinedine Zidane apparaissait dans un ensemble de visuels allant de la publicité Volvic aux assurances Generali. Cet engouement pour ce sportif n'est pas seulement dû à ses prouesses sportives mais également à sa personnalité. Il est vraisemblable que l'image de l'homme sera de plus en plus souvent représentée au fur et à mesure où sa consommation devient plus hédoniste. Néanmoins, lorsque nous évoquons avec les créatifs la possible égalité quantitative des visuels hommes avec ceux des femmes, ils considèrent que la publicité masculine n'est pas aussi influente que la féminine pour deux raisons. D'une part, le corps de l'homme est jugé moins esthétique et d'autre part, la publicité masculine est plus récente, il en existe donc peu.

La nécessité de paraître beau dans une société d'image n'est plus l'apanage des femmes elle est devenue également celle de l'homme dans un autre registre et à un autre degré. Il serait intéressant, à l'avenir, d'étudier l'évolution des critères de beauté masculine. Vont-ils encore évoluer, et si oui deviendront-ils de plus en plus féminins ? Et d'une façon générale ces diktats de beauté vont-ils encore être aussi prégnants dans le futur ou au contraire vont-ils se tarir ?



Bibliographie

- Adler Nancy J.**, *International Dimensions of Organisational Behavior*, Boston, PWS-Kent
- Bachollet R., Debost J.-B. & Lelieur, A.-Cl.** • 1992 • *Négripub. l'image des Noirs dans la publicité*, Paris : Éd. Somogy.
- Badot O. et Cova B.** • 1991 • *Le Néo-Marketing*, ESF éditeur, Paris.
- Badot O., Cova B.** • 1995 • *Communauté et consommation : prospective pour un marketing tribal*, RFM 151, pp 5-17.
- Bell R.N, Wallendorf M, et Sherry J.F.** • 16 Juin 1988 • *The sacred and the profane in Consumer Behavior, The odicy on the Odyssey*, Journal of consumer Research.
- Bem, S. L.** • 1974 • *The measurement of psychological androgyny*. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 42, 155-162.
- Bem, S. L.** • 1983 • *Gender schema theory and its implications for child development: Raising gender aschematic children in a gender-schematic society*. Signs, 8, 598-616.
- Bernard Dagenais** • 1^{er} semestre 1996 • *Revue n°9, La communication des institutions religieuses*: Pour les institutions religieuses, la communication est devenue un véritable outil de gestion
- Bolzmann Claudio** • 1996 • *Sociologie de l'exil : une approche dynamique : L'exemple des réfugiés chiliens en Suisse*, Zürich, Seismo.
- Boyer André et Isabelle Barth**, *L'obligation éthique du marketing ethnique*, communication 7^e Congrès International des Tendances du Marketing des 25-26 Janvier 2008.
- Bower, G., & Gilligan, S.** • 1979 • *Remembering information related to one's self*. Journal of Research in Personality, 13, 420-432.
- Bretl, D., & Cantor, J.** • 1988 • *The portrayal of men and women in U.S. television commercials: A recent content analysis and trends over 15 years*. Sex Roles, 18, 595-609.
- Brown, B.** • 1998 • *Gender stereotypes in advertising on children's television in the 1990s: A cross-national analysis*. Journal of Advertising, 27, 83-96.
- Brown, P., Keenan, J., & Potts, G.** • 1986 • *The self-referencing effect with imagery encoding*. Journal of Personality and Social Psychology, 51, 897-906.
- Burn, S. M.** • 1996 • *The social psychology of gender*. New York: McGraw-Hill.
- Burnkrant, R., & Unnava, H.** • 1995 • *Effects of self-referencing on persuasion*. Journal of Consumer Research, 22, 17-26.
- Cabrera, N. J., Tamis-LeMonda, C. S., Bradley, R. H., Hofferth, S., & Lamb, M. E.** • 2000 • *Fatherhood in the twenty-first century*. Child Development, 71, 127-136.
- Churchill S. et Wertz J.** • 1985 • *An introduction to phenomenology for consumer Research; Historical, conceptual and methodological foundation, Advances in consumer research*, vol 12.
- Courtney, A., & Whipple, T.** • 1983 • *Sex stereotyping in advertising*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Costa J. and Bamossy G.** • 1995 • *Perspectives on ethnicity, nationalism and cultural identity in a multicultural world*, Édition Costa and Bamossy, pp 3-25.
- Cova B.** • 1995 • *Au-delà du marché : quand le lien importe plus que le bien*, L'Harmattan, Paris.
- Cox Taylor Jr.** • 1994 • *Cultural diversity in organizations : Theory, Research and Practice*, San Francisco, Berret-Koehler.
- Craig, R. S.** • 1992 • *The effect of television day part on gender portrayals in television commercials: A content analysis*. Sex Roles, 26, 197-211.
- Croué C.** • 1999 • *Marketing International*, Eyrolles, Paris.
- Cui G.** • 2001 • *Marketing to ethnic minority consumers: a historical journey (1932-1997)*, Journal of Macromarketing, 21 (1): 23-31.
- Diene Bassirou** • 2002 • *L'adaptation à la diversité ethnique et culturelle du Mouvement Desjardins de Montréal*, dans *L'identité: zone d'ombre*, sous la direction de Cristina Bucica et Nicolas Simard, Québec, Cahiers du CELAT, p. 37-51.
- Dayan Armand** • 2003 • *La publicité*, Édition Que sais je ? PUF.
- Debevec, K., & Iyer, E.** • 1988 • *Self-referencing as a mediator of the effectiveness of sex-role portrayals in advertising*. Psychology and Marketing, 5, 71-84.
- Ducker, J., & Tucker, L.** • 1977 • *Women's libbers versus independent women: A study of references for women's roles in advertisements*. Journal of Marketing Research, 14, 469-475.
- Dru Jean-Marie** • 2007 • *La publicité autrement*, Édition Gallimard.
- Garfinkel, H.** • 1967 • *Studies in Ethnomethodology*, Édition Prentice-Hall; Englewood Cliffs,
- Glaser B. et Strauss A.** • 1967 • *The discovery of grounded theory; strategies for qualitative research*; New York; Adlène de Gruyter.
- Goffman, E.** • 1979 • *Gender advertisements*. New York: Harper and Row.
- Hall Edward T.** • 1994 • *Comprendre les Japonais*, Paris, Seuil.
- Henni Jamal.** • 2008 • *Les échos du mercredi 2 janvier, La percée de la TNT bouscule les grandes chaînes de télévision*.
- Harrison, A. A.** • 1977 • *Mere exposure*. In L. Berkowitz (Éd.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 10, pp. 39-82). New York: Academic Press.

Bibliographie

- Hofstede Geert** • 1991 • *Cultures and organizations. Software of the Mind*, Berkshire, Mc Graw-Hill.
- Kang, M.** • 1997 • *The portrayal of women's images in magazine advertisements: Goffman's gender analysis revisited*. Sex Roles, 37, 979-996.
- Keller, P., & Block, L.** • 1995 • *Increasing the persuasiveness of fear appeals: The effect of arousal and elaboration*. Journal of Consumer Research, 22, 448-459.
- Kendzierski, D.** • 1980 • *Self-schemata and scripts: The recall of self-referent and scriptal information*. Personality and Social Psychology Bulletin, 6, 23-29.
- Kirchler Érich, Annamaria Silvana de rosa** • 1998 • *Analyse de l'effet des messages publicitaires grâce au réseau d'associations, réactions spontanées et descriptions réfléchies d'affiches publicitaires de Benetton*, RAM volume 13.
- Klassen, M., Jasper, C., & Schwartz, A.** • 1993 • *Men and women: Images of their relationships in magazine advertisements*. Journal of Advertising Research, 33, 30-39.
- Kozinets R.** • Juin 2001 • *Utopian enterprise: articulating the meanings of Star Trek's culture of consumption, in Journal of consumer research*, p.67-88.
- Lavanant Didier** • 2006 • *Concepteur-rédacteur en publicité*, Édition Vuibert.
- Lee, A. Y.** • 2001 • *The mere exposure effect: An uncertainty reduction explanation revisited*. Personality and Social Psychology Bulletin, 27, 1255-1266.
- Lenartowicz T. and Roth K.** • 2001 • *Does subculture within a country matter? A cross cultural study of motivational domains an business performance in Brazil*, in Journal of international business studies, p.305-325, 32.
- Makower Joel** • 1995 • *Managing diversity in the Workplace*, Business and Society Review, p.48-54.
- Maria Michelle Morrison, David R. Shaf** • Sept. 2003 • *Sex Roles: A Journal of Research*,
- Mariam Salzman, Ira Matathia & Ann O'Reilly**, *The future of Men*, Édition Palgrave Macmillan
- Massey D. and Mullan B.** • Jan. 1984 • *Processes of hispanic and black spatial assimilation*, in American sociological review, p.836-873.
- Michael J. White, Gwendolen B. White**, *Implicit and explicit occupational gender stereotypes*, Sex Roles: A Journal of Research, July, 2006.
- Minot Fr.** • 2001 • *Quand l'image se fait publicitaire*, Paris, L'harmattan, pp.201-241.
- Moors Bernard** • 2004 • *Les clés de la publicité aujourd'hui*, Édition Maxima.
- Moser Klaus** • 1998 • *Les modèles d'effet publicitaire*, RAM volume 13.
- Villemus Philippe** • 2003 • *Créations commerciales et publicitaires mode d'emploi*, Édition d'organisation.
- Nair Sami** • 1992 • *Le regard des vainqueurs: les enjeux français de l'immigration*, Paris, Grasset.
- Piché Victor** • 1997 • *Les grandes migrations internationales*, Relations, n° 629, Montréal.
- Pires Guilherme D. et Stanton P. John** • 2005 • *Ethnic Marketing*, p 13, 1^{ère} éd., Thomson.
- Poussielgue Grégoire**, Les Echos, Vendredi 28 décembre, *Une année noire pour les medias en Bourse*.
- Research M.** • 1973 • *The nature of human values*, Edit Free press.
- Schouten J. and McAlexander J.**, *Subcultures of consumption: an ethnography of the new bikers*, in Journal of consumer research, p.43-61, June 1995.
- Sengès Anne.** • 2003 • *Ethnik ! Le Marketing de la différence*, Autrement, Paris.
- Sorman Guy** • 1992 • *En attendant les barbares*, Fayard, Paris.
- Soullière Danielle M.** • Juil. 2006 • *Wrestling with masculinity: messages about manhood in the WWE*, Sex Roles: A Journal of Research.
- STRATÉGIES** 1381 du 15/09/2005 (page 20); 1455 du 03/05/2007 (page 16); 1439 du 11/01/2007 (page 40); 1447 du 08/03/2007 (page 13); 1462 du 21/06/2007 (page 10)
- Taylor Charles et Gutman A.** • 1994 • *Multiculturalisme: différence et démocratie*, Paris, Aubier.
- Tréguer, Jean-Paul et Segati, Jean-Marc** • 2003 • *Les nouveaux marketings*, 1^{ère} éd, Dunod.
- Usunier Jean-Claude** • 1998 • *International and Cross-Cultural Managment Research*, Sage Publications.
- Usunier Jean-Claude**, *Equivalence et inéquivalence entre contextes culturels: l'approche linguistique*, *Revue Française du Marketing*, 1998/3-4, no. 168/169, 123-139.

Échanges avec la salle

QUESTION 1

Bonjour, je suis psychologue de formation et je me demande dans quel but il serait intéressant de repérer les codes sociaux ? Est-ce que ça vise l'entretien ou la vie dans l'entreprise ?

Réponse de M. Creppy : Je pense sincèrement que la normalisation n'est pas profitable à l'entreprise à terme. Le nombre de fois où on a dû refaire les CV dans le cadre de FACE... Une sur-adaptation finit par proposer des gens insipides. La compétence est une chose, la reconnaissance une autre. D'autres codes entrent en jeu, ceux de l'entreprise par exemple.

Réponse de M. Hamdani : Il faut maîtriser les codes dominants pour pouvoir les respecter quand il le faut, s'en affranchir ou les dépasser lorsque cela est nécessaire.

QUESTION 2

J'expliquais dans la première partie de la matinée qu'une nouvelle forme de discrimination est fortement ressentie, celle liée à la discrimination religieuse. La pratique du port du foulard notamment est un motif de discrimination dans l'accès au travail...

Réponse de M. Pélisson : une intervention de Dounia Bouzar sur ce sujet avait été envisagée, mais nous avons préféré lui donner un temps suffisant en raison de l'ampleur du sujet. Ce sera donc toute une journée qui sera proposée sur cette question. En effet, la conviction religieuse se donne à voir par des tenues vestimentaires, par des bijoux et des ornements de la peau (binti indien, tatouages, scarifications), par des attitudes, par un langage. La religion exprime un certain rapport au monde et l'appartenance à une communauté. C'est donc bien une apparence physique susceptible de donner lieu à discrimination.

Réponse de M. Hamdani : La discrimination à raison des convictions religieuses existe en France et elle prend des formes diverses, massives et blessantes pour nombre de citoyens. Trop souvent il y a une confusion entre la laïcité et l'anticléricalisme, entre la conviction religieuse et la pratique religieuse, entre le droit public et le droit privé. Il y a aussi les stéréotypes et les préjugés. Pour toutes ces raisons ce sujet est beaucoup trop sérieux pour être traité dans le cadre d'une ou de deux réponses à votre question. Prenons le temps de le traiter lors d'un prochain colloque. C'est un sujet qui mérite qu'on y consacre beaucoup de temps.

Réponse de Mme Balustre d'Erneville : Nous avons recruté des femmes voilées, sur la base de leurs compétences. Mais il est vrai qu'il y a eu des tensions en interne à ce sujet.

QUESTION 3

Bonjour, je m'appelle Marie Drusier de la Revue Être Handicap Information. J'ai été interpellée par le terme « normopathie » qui a été utilisé. Quand je voyais les publicités qui magnifiaient l'homme, j'ai constaté qu'aucune personne en situation de handicap n'est magnifiée. Et pourtant c'est politiquement incorrect de montrer le handicap. Je me demande s'il ne serait pas possible d'être politiquement incorrect dans les entreprises pour montrer les différences ?

Réponse de M. Pélisson : Une publicité belge montre des personnes attablées et l'une d'entre elles préférant des propos odieux et intolérants. Les convives sont terriblement gênés et personne n'ose faire taire le personnage raciste, machiste et homophobe. La caméra fait le tour du groupe et quand elle passe derrière la personne intolérante, on voit qu'elle est en fauteuil roulant. Une voix off commente : « cette personne est handicapée. Mais elle est surtout un con. Car même les personnes

Échanges avec la salle

QUESTION 4

Bonjour, je voudrais revenir sur la déconstruction de nos stéréotypes. Il y a eu une très belle illustration. On a glissé de la beauté à la séduction. Si on peut identifier des critères de beauté un peu passe partout, il ne faut pas confondre avec la séduction. On peut être séduisant avec un bras en moins ! Et j'aime l'initiative à laquelle l'Oréal a participé sur la beauté dans l'histoire (100 000 ans de beauté), et qui montre que la beauté évolue en fonction des stratégies sociales et de l'histoire. La beauté joue un rôle et le fait d'associer beauté et femme séduisante montre que toute une intégration est faite sur le fait que plus d'importance est donnée à la beauté des femmes que celle des hommes.

Réponse de Mme Garner-Moyer : Je dis séduisante parce que moi-même j'ai tendance à dire « la plus belle, la moins belle ». Dans un cadre où on s'arrête à la convention à l'entretien on se focalise sur la photo. En entretien, des dynamiques se mettent en place, la séduction entre en jeu. Il faut pouvoir aller en entretien pour montrer de quoi on est capable et quelles sont nos compétences. En France on recrute beaucoup sur le CV, ce qui est difficile quand on n'a pas de réseau ou que notre physique ne semble pas attrayant. On parle de « physical attractiveness » dans les publications anglo-saxonnes.

Réponse de M. Hamdani : Nommer clairement est le début de tout.

handicapées ont le droit d'être cons. » Cette publicité appelle de ma part les remarques suivantes: en France on ne voit pas de personnes handicapées dans la publicité, car ce n'est pas « vendeur ». Quand on en voit une, c'est un comédien et non une vraie personne en situation de handicap. Enfin, on aura vraiment entamé la lutte contre les discriminations quand on saura dire que les personnes handicapées ne sont pas obligées d'être meilleures que les autres pour faire leurs preuves dans l'emploi et qu'elles aussi ont le droit d'être cons, comme les autres.

Réponse de M. Hamdani : Montrer les différences et les faire parler en quelque sorte c'est de la pédagogie et de la communication. Ce que je pense c'est que chaque témoignage doit être conçu comme un véritable travail. Il doit donc être préparé et pensé pour être efficace. Il faut donc construire la méthode et encadrer le témoignage. C'est vrai pour le handicap comme pour tout autre sujet. Et à partir du moment où une personne fait de ce type de témoignages un véritable travail il faut le faire figurer dans sa fiche de poste.

Réponse de Mme Balustre d'Erneville : Vous soulevez Madame, la question de ce qu'on donne à voir. Les entreprises ont un travail à faire, notamment à travers les publicités et les images montrées au public. Par exemple l'Oréal a conduit une étude qui vise à montrer le taux de diversité qui existe à travers les publicités diffusées. On a parlé de la question des « role models ». Plus on monte dans la hiérarchie et moins on voit de la diversité. Il faut être capable de les assumer et que ces personnes qui accèdent à la hiérarchie soient fières de ce succès et puissent en parler. On accompagne aussi de manière individuelle chez l'Oréal, des personnes transsexuelles dans l'entreprise et j'aimerais que plus d'entreprises le fassent.

QUESTION 5

Bonjour, je suis le créateur d'une entreprise qui travaille sur la notion de diversité. La notion d'apparence est tellement taboue qu'on n'en parle même pas dans ce colloque. Homosexualité et handicap sont des critères tellement différents. L'apparence physique est le sujet central. La notion de beauté, de taille, est-ce qu'on est beau ou est-ce qu'on est moche, gros ou maigre, ce sont des sujets, certes compliqués, mais qui doivent être abordés. Il ne faut pas tout associer et savoir de quoi on va parler.

Réponse de Mme Péru-Pirotte :

La dimension de beauté rentre dans le critère de la loi et n'est pas couverte par les autres notions comme l'état de santé.

Réponse de M. Hamdani : J'espère que la comparaison avec la Belgique et le Canada qui viendront en deuxième partie de ce colloque cet après-midi vont nous aider. Je pense que le mécanisme de représentation demeure le même, d'où le fait que nous sommes généralistes. Comment rentrer dans le mécanisme pour changer les images que nous avons ? Quand il y a plusieurs critères, comment définir le facteur déclenchant ? toutes ces questions sont devant nous.

QUESTION 6

Bonjour, moi je voulais porter à votre connaissance une information. Je suis en charge du programme de coordination santé au Ministère de la Santé. On pose la problématique de l'image du corps et on s'intéresse notamment à la lutte contre les phénomènes de stigmatisation de l'obésité. L'objectif est double : modifier le regard porté sur les personnes et lutter contre les obstacles

rencontrés par ces personnes dans la vie quotidienne. J'ai la lettre de saisine ici : nous avons saisi la HALDE pour faire un état des lieux des discriminations auxquelles les personnes obèses sont confrontées (emploi, logement, crédit, etc.). Mais pour le moment les choses n'avancent pas, nous démarrons à peine.

Réponse d'une membre de l'association

Allegro Fortissimo : Nous faisons partie de ce groupe de travail sur l'image du corps jusqu'à ce qu'il se transforme pour des raisons politiques en un groupe de travail sur l'image de l'anorexie. C'est invraisemblable, la parole des personnes obèses n'a pas été prise en compte.

Réponse de M. Hamdani : Je pense que cela montre que la question des discriminations reste un espace de confusion sémantique ; très souvent des dirigeants de haut niveau ont tendance à rabattre une problématique sur une autre. Ici un problème de santé est confondu avec un problème de discrimination. Régulièrement la discrimination est vécue sur le mode compassionnel ou caritatif.

QUESTION 7

Bonjour, je voudrais simplement présenter Juliette Clouzo, ici à mes côtés, qui est de la radio Libre FM. Si des personnes qui ont vécu des discriminations sur leur apparence physique veulent raconter leur expérience, c'est le moment, vous pouvez témoigner et nous montrer comment cette discrimination a été gérée.

Réponse de M. Hamdani : Après cette annonce et en vous remerciant pour votre coopération, je vous invite maintenant à la pause déjeuner. Nous nous retrouvons ici même dans une heure trente.

3

Table-ronde 3

L'OBÉSITÉ ENTRE STIGMATISATION ET DISCRIMINATION

Introduction, Éric Pélisson :

Le discours médical sur l'obésité accroît la discrimination

Jean-Pierre Poulain :

L'obésité et le surpoids entre stigmatisation et discrimination

Dr Gérard Apfeldorfer :

Comment aider les obèses à survivre en milieu hostile ?

Sylvie Benkemoun :

Les discriminations subies par les personnes en surpoids

Ouverture, Jean-François Amadiou :

Testing et mesure des discriminations

INTRODUCTION : LE DISCOURS MÉDICAL SUR L'OBÉSITÉ ACCROÎT LA DISCRIMINATION SUBIE PAR LES PERSONNES EN SURPOIDS

Éric Pélisson

Directeur de l'action territoriale de la HALDE

Enseignant associé à Sciences Po Lille

Responsable du master Politiques de l'égalité et de la diversité

Organisateur du colloque

Introduction

Réalisée par TNS Healthcare Sofres et financée par les laboratoires Roche, la cinquième édition de l'enquête nationale ObÉpi, publiée en novembre 2009 juste avant la tenue du présent colloque, révèle que l'obésité progresse de façon inquiétante dans notre pays. L'enquête triennale est coordonnée depuis ses débuts en 1997 par le Dr Marie-Aline Charles, épidémiologiste à l'Inserm et le Pr Arnaud Basdevant, nutritionniste à l'hôpital Pitié-Salpêtrière. Elle est réalisée sur la base de données déclaratives sur un échantillon représentatif de 25 000 personnes en 2009. Selon les résultats de l'étude, en 2009, 32% des plus de 18 ans - soit 14 millions de personnes - sont en surpoids; et 14,5% - soit 6,5 millions - répondent aux critères de l'obésité. Ce sont au total 20 millions de personnes qui souffrent d'une surcharge pondérale. La situation de la France n'est pas isolée et le même phénomène est observé dans les autres pays développés. Aux États-Unis, un tiers de la population est atteinte de surpoids et un second tiers d'obésité: ce sont donc les deux tiers de la population qui sont concernés par cette problématique.

La proportion d'obèses dans la population générale s'est élevée régulièrement, passant de 8,5% en 1997 à 14,5% en 2009. Toutes les tranches d'âges sont concernées et l'obésité concerne des publics de plus en plus jeunes. Elle s'élève aussi chez les plus de 65 ans. La fréquence des obésités sévères (indice de masse corporelle supérieur à 35), est passée de 1,5% en 1997 à 3,9% en 2009. L'ensemble de la population connaît un phénomène d'embonpoint : en moyenne chaque Français a grossi de 3,1 kg et son ventre s'est arrondi de 4,7 centimètres depuis 1997. L'obésité concerne plus souvent les femmes (15,1%) que les hommes (13,9%). Elles sont également plus touchées par l'obésité sévère. Pour le Dr Marie-Aline Charles, cela pourrait s'expliquer par une plus grande propension des femmes à développer de la masse grasse. L'obésité est inégalement répartie au plan géographique. Dans la région Nord-Pas-de-Calais, un adulte sur cinq est obèse. Enfin, le niveau socio-économique joue aussi un rôle majeur: la fréquence de l'obésité est inversement proportionnelle au niveau d'instruction et aux revenus du foyer (22% dans les ménages dont le revenu est inférieur à 900 euros mensuels, contre 6% dans les ménages à revenu supérieur à 5 300 euros par mois). Si la connaissance de l'état pondéral de la population par des études quantitatives est nécessaire, et si les efforts doivent être poursuivis en vue de lutter contre la prise de poids excessive au regard des risques pour la santé et des conséquences éventuelles pour la vie sociale des personnes concernées, il faut aussi clairement affirmer que le discours médical sur l'obésité ajoute

à la stigmatisation dont sont victimes les personnes en surpoids. À l'instar de l'expérience de Milgram⁷³, les affirmations médicales légitimement aux yeux du grand public le retournement de la victime en coupable de sa propre situation. Par conséquent, à la différence des autres formes de discrimination qui sont dénoncées comme illégitimes (discriminations au motif du sexe, du handicap, de l'origine, par exemple), les discriminations dont sont victimes les personnes obèses sont renforcées par un discours officiel qui tend à culpabiliser les victimes.

Plus préoccupant, deux évolutions sont à craindre: la première consisterait à considérer que la lutte contre les discriminations doit conduire à permettre l'épanouissement des talents, des compétences et des efforts et que par conséquent, les gros « ne faisant pas d'efforts », il n'y aurait pas discrimination à les écarter par exemple de l'embauche ou de la promotion de carrière. Je me souviens du résultat d'un concours de gardiens de la paix à Lille en 2006: une jeune fille réussit le concours mais elle fut refusée par la médecine du travail en raison de ses 20 Kg de surpoids. Or les épreuves sportives qu'elle avait réussies ont bien pour objet de vérifier les capacités physiques des candidats, le médecin n'a-t-il pas là sanctionné un prétendu risque plus qu'une inaptitude « médicalement constatée »?

La seconde évolution rapproche la prévalence de l'obésité de la catégorie sociale des personnes concernées. De la même façon qu'on distingue aisément la catégorie ou l'origine sociale d'un individu par sa tenue vestimentaire, on identifiera de plus en plus la catégorie sociale par le surpoids et l'obésité: la prévalence de l'obésité atteint, on le sait, plus les personnes de milieux sociaux modestes ou défavorisés, leur mobilité sociale est ralentie et leur mobilité intergénérationnelle négative. On peut donc craindre à juste titre le renforcement d'une sorte de discrimination sociale qui doublerait la discrimination liée à l'apparence physique, si l'on considère en outre que de plus en plus le lieu d'habitation et les études suivies sont des marqueurs sociaux. L'égalité des chances tend à reculer dans notre pays depuis trente ans: il serait à cet égard intéressant de comparer, ce que n'a pas fait ObÉpi, la prévalence de l'obésité selon que les étudiants vont à l'université ou dans les grandes écoles, je pressens déjà le résultat.

Au total, il est devenu crucial de considérer que la lutte contre les discriminations subies par les personnes obèses est une priorité. Nous entendrons ce soir les institutions en charge de lutter contre ces discriminations (Belgique, France, Québec), pour savoir ce qui est fait sur cette question. Le nombre de personnes concernées et la gravité des conséquences sur l'estime de soi et la vie sociale des personnes justifient de proclamer l'urgence sur ce sujet.

Bibliographie

Étude ObÉpi 2009, TNS Sofres et laboratoires Roche,

http://www.roche.fr/portal/eip/france/roche/fr/institutionnel/obepi_roche_2009

73) L'expérience de Milgram fut conduite aux États-Unis entre 1960 et 1963 par le psychologue Stanley Milgram, elle cherchait à évaluer le degré d'obéissance d'un individu devant une autorité qu'il juge légitime et à analyser le processus de soumission à l'autorité, notamment quand elle induit des actions qui posent des problèmes de conscience au sujet. Il s'agissait de faire participer un individu, sous l'autorité d'une personne supposée compétente, à une expérience d'apprentissage où il lui était demandé d'appliquer des traitements cruels (décharges électriques) à des tiers sans autre raison que de « vérifier les capacités d'apprentissage ». En fonction des variantes de l'expérience, la plupart des personnes testées (de 65 à 92%) allaient jusqu'à administrer des décharges électriques pouvant être mortelles.

L'OBÉSITÉ ET LE SURPOIDS ENTRE STIGMATISATION ET DISCRIMINATION

Jean-Pierre Poulain

Professeur de sociologie à l'université de Toulouse
auteur de *Sociologie de l'obésité*, PUF, 2009.

Dans toutes les époques et dans toutes les sociétés, les mises en scène des corps, depuis le maillage jusqu'à l'habillement, ont été un moyen de marquer les positions sociales. La corpulence elle-même est porteuse de sens. Certaines corpulences sont ainsi valorisées et d'autres dévalorisées, en fonction d'un registre de valeurs qui diffère d'une culture à l'autre et en fonction du temps au sein d'une même culture. Les populations concernées sont aussi variables même si les femmes sont plus fréquemment l'objet de la pression des modèles esthétiques. Par des régimes alimentaires restrictifs ou des pratiques d'engraissement les individus tentent de façonner autant que faire se peut leur corps. Mais il est des inégalités de constitution corporelle difficiles à réduire. Il y a donc une prime à la corpulence comme il y a une prime à la beauté. Être beau est une chance au double sens du terme : avoir la chance d'être apprécié et une chance de réussite. Il est bien comme le suggérait Freud, un destin de la chair, un destin du corps qui pèse sur la personne et trace une partie de sa destinée en fonction de critères qui relèvent de l'arbitraire des sociétés.

Avec l'obésité et le surpoids, cette question connaît à l'époque contemporaine une dimension nouvelle depuis que la science médicale produit un discours sur les risques sanitaires associés à certaines corpulences. Celui-ci vient parfois donner raison au désir de minceur à des sujets qui n'ont aucune raison sanitaire de perdre du poids mais aussi à des jugements de valeurs qui reposent sur l'apparence. Dans ce contexte, le travail de la sociologie est de pointer les discriminations et les formes de stigmatisation dont sont victimes les personnes en surpoids et en obésité.

1. De la stigmatisation.... à la discrimination

C'est en travaillant sur les dimensions sociales de la maladie mentale et des organisations psychiatriques que le sociologue américain Erving Goffman (1963) a forgé le concept de stigmatisation qu'il définit comme un processus tendant à discréditer un individu considéré comme « anormal », « déviant »... Il montre que c'est au cours d'interactions sociales que l'étiquette de « déviant » est attribuée à un individu par d'autres individus, supposés « normaux ». Une fois attribuée, celle-ci justifie alors une série de discriminations sociales, voire d'exclusions. Goffman a proposé la notion de « statut principal » (master status) pour rendre compte du phénomène de réduction d'un individu à la caractéristique, objet de la stigmatisation. Il se trouve alors réduit à la caractéristique « déviante » qui devient un stigmate ; ses autres qualités sociales passent alors au second plan. C'est ainsi que les personnes obèses sont plus souvent caractérisées par leur poids que par d'autres attributs sociaux. Elles sont typifiées comme « grosses ». Le statut de « gros » ou de « grosse » prend le pas sur toutes les autres qualités du sujet.

Une fois ce label attribué, il justifie des discriminations sociales et des mesures d'exclusion plus ou moins sévères. Le piège se referme sur la personne stigmatisée lorsque elle trouve normal le jugement porté sur elle. S'en suit une dépréciation personnelle qui débouche sur une altération de l'image de soi et conduit l'individu à considérer comme légitimes les traitements discriminatoires qu'il subit et les préjugés dont il est victime (Goffman, 1963). Le processus de stigmatisation se déroule donc en cinq étapes :

1. Le label de « déviant » est attribué à un individu par d'autres individus au cours d'interactions sociales.
2. L'individu se trouve alors réduit à son stigmate, toutes ses autres qualités sociales passant au second plan.
3. L'étiquette rend possibles et justifie certaines discriminations sociales.
4. Le sujet stigmatisé intériorise la dévalorisation.
5. Le sujet stigmatisé considère comme normal et justifié le sort qui lui est réservé, le piège se referme sur lui.

La description de la stigmatisation de l'obésité a été conduite, aux États-Unis par Werner Cahnman (1968) et Natalie Allon (1981). Ils montrent que les sujets obèses sont plus souvent caractérisés par leur poids que par d'autres attributs sociaux. Le statut de « gros » ou de « grosse » prend le pas sur les autres qualités du sujet. Depuis le simple achat d'une place d'avion ou de cinéma, jusqu'au poids du regard esthétique qui pèse sur lui, le sujet obèse est dévalorisé, marginalisé, mise au ban de la société. Deux types de travaux ont été réalisés : ceux qui dressent l'inventaire et décrivent les formes de stigmatisation et ceux qui cherchent à faciliter le vécu et réduire l'importance des discriminations dont sont victimes les personnes obèses. La stigmatisation repose sur un système de représentations et de croyances qui font de l'obésité un reflet des qualités morales de l'individu. « *Il est comme cela, parce qu'il mange trop. S'il mange trop, c'est qu'il ne se contrôle pas. S'il ne se contrôle pas, peut-on lui faire confiance ?* » On voit ici comment le raisonnement glisse d'une caractéristique physique au jugement moral de l'individu. « *L'obèse est un être sans volonté* », « *Il n'est qu'un glouton asocial* »... Implicitement ces jugements s'inscrivent dans des croyances du type : « *Les individus n'ont que ce qu'ils méritent et méritent ce qu'ils ont* ». Ils considèrent comme évident que « *les comportements individuels sont contrôlables* », que « *la condition d'obèse est réversible* » et que « *si un individu obèse a vraiment la volonté de le faire, il peut perdre du poids* ». C'est dans cet univers de sens que la stigmatisation s'enracine (Puhl et Brownell, 2001). Les candidats à un poste de travail sont perçus par les recruteurs, par exemple, comme ayant un faible contrôle d'eux-mêmes, un faible potentiel à l'encadrement, un mauvaise hygiène personnelle, un niveau de productivité plus bas, moins d'ambition professionnelle et apparaissent globalement comme moins dignes de confiance (Bellizi & Hasty, 1998, Poulain et al., 2002, Amadieu, 2002). La description de la stigmatisation montre comment un certain nombre d'attitudes négatives à l'égard des sujets obèses peuvent affecter leurs trajectoires sociales. Des liens statistiquement significatifs ont été mis en évidence à différents niveaux. Les personnes obèses ont un taux d'accès à l'enseignement supérieur plus faible que les non-obèses. Elles trouvent plus difficilement un emploi. Leur niveau de revenu est significativement plus bas. Leur promotion professionnelle est ralentie. Enfin leur vie domestique et l'accès et l'utilisation d'équipements collectifs sont considérablement complexifiés (Poulain, 2000). L'obésité, dans les sociétés occidentales, peut être considérée comme un véritable handicap social.

Les enfants jouent un rôle de premier plan dans le phénomène de stigmatisation. Ils sont la première source de stigmatisation déclarée par les obèses adultes. Cramer et Steinwert (1998) ont montré que dès trois ans, des enfants manifestent clairement des comportements de stigmatisation à l'égard de sujets en surpoids, qu'il s'agisse d'adultes ou d'autres enfants. Mais l'existence d'attitudes négatives à l'égard des obèses, de la part de personnel médical ou paramédical à l'intérieur des institutions de santé a également été mise en évidence (Sobal, 1995). Ces travaux montrent la perméabilité du milieu médical aux valeurs dominantes de la société (ici l'idéal de minceur) et l'influence déterminante de celles-ci sur les rôles professionnels des acteurs du système de santé. Comme l'avait déjà montré Goffman pour la maladie mentale, les membres de l'appareil médical assurent une fonction de « grands stigmatisateurs » (Goffman, 1963). L'idéologie médicale participe à la justification de « l'étiquetage » comme déviant et contribue à la dépréciation des personnes obèses. L'importance de ces discriminations est telle qu'elle a amené parfois les législateurs à en tenir compte, sous la pression des associations de défense ou plutôt de soutien des obèses qui se sont mises en place pour lutter contre ce qu'elles désignent comme « la tyrannie du morphologiquement correct ». L'objectivation de la stigmatisation des obèses a permis le développement d'un second type d'explication des relations entre obésité et statut socio-économique : les positions sociales seraient en partie déterminées par l'obésité. Le passage d'une distribution aléatoire de l'obésité infantile dans l'échelle sociale à une forte différenciation pour les adultes s'expliquerait par l'impact de l'obésité sur la mobilité sociale. La notion de mobilité sociale rend compte du déplacement d'un individu dans la structure sociale ; elle est dite intra-générationnelle si elle compare la position d'un même individu à deux moments de sa vie (début de carrière et fin de carrière par exemple), ou inter-générationnelle, si elle met en relation la position sociale d'un fils et celle de son père par exemple. La mobilité peut être ascendante, descendante ou équivalente selon que l'individu s'élève, descend ou reste au même niveau de l'échelle sociale. L'obésité ralentit la mobilité intra-générationnelle et augmente la fréquence de la mobilité intergénérationnelle descendante. Cette dernière est influencée par trois facteurs principaux : le niveau d'éducation, l'activité professionnelle et le mariage qui n'ont pas le même poids selon les sexes. Pour les hommes, l'éducation et l'activité professionnelle ont un rôle plus important. Pour les femmes, le mariage est considérablement plus déterminant, même si son importance tend à diminuer. C'est ainsi que les femmes minces font plus fréquemment des mariages ascendants - c'est à dire se marient avec des hommes de statuts sociaux plus élevés qu'elles -, et qu'à l'inverse les femmes fortes réalisent plus souvent des mariages descendants - c'est à dire se marient avec des hommes de statuts sociaux moins élevés qu'elles (Sobal, 1995). Sous la pression du modèle d'esthétique de minceur, le mariage apparaît comme une véritable « gare de triage », orientant les femmes minces vers le haut de la société et les femmes fortes vers le bas. Les chefs de service, les recruteurs exercent à l'égard des personnels obèses des évaluations plus souvent négatives qu'à l'égard des personnels minces, ralentissant ainsi leur progression sociale. Sur des échantillons représentatifs de la population française, nous avons mis au jour des liens entre la corpulence et la dynamique des revenus ainsi qu'entre la corpulence et le sentiment d'amélioration ou de dégradation de sa situation professionnelle (Poulain et al, 2001, Poulain et al. 2003-2).

Le phénomène de stigmatisation sociale de l'obésité dans les sociétés développées peut donc être un facteur expliquant le passage d'une distribution presque aléatoire de l'obésité chez les

enfants à une distribution associée aux statuts sociaux inférieurs chez les femmes adultes et au développement d'une nouvelle forme d'obésité dans les classes défavorisées chez les hommes depuis les années soixante. L'obésité peut, dans cette perspective, être considérée comme un facteur de différenciation sociale négative et la lutte contre la stigmatisation s'inscrit dans une logique politique de lutte contre la discrimination (Poulain, 2000 et 2009).

2. Variabilité culturelle : les gros aimés les gros haïs

Que s'est-il passé, dans les sociétés modernes, pour que les corps décharnés soient devenus en quelques décennies ce à quoi beaucoup aspirent ? Pour qu'ils soient passés de la dévalorisation évoquant la maladie, la faiblesse, la sécheresse de cœur, l'absence de sensualité, le dégoût de la chère à la valorisation, la sur-valorisation morale, tout d'abord signe de la maîtrise de soi de l'individu, à qui des lors on peut faire confiance - mieux - qui est une sorte de héros de la modernité, résistant à la vague d'obésité. Mais cette valorisation n'est pas seulement morale. Elle est aussi sexuelle. Les maigres seraient devenues désirables. Que s'est-il donc passé pour que les corps décharnés, ces « sacs d'os » comme disait Georges Brassens qui ajoutait dans la foulée dans la chanson « La fille de cent sous » : « ça ne me concerne pas d'êtreindre des squelettes » ou dans « Oncle Archibald » : « Fi des femelles décharnées, vive les belles un tantinet rondelettes », pour que les corps décharnés donc, s'érotisent et se posent en promesse de sensualité ?

Les valorisations du gros et du mince sont variables dans l'espace, d'une culture à l'autre. Faut-il rappeler qu'Hans Staden, (un arquebusier allemand enrôlé sur un galion portugais au temps de l'exploration du Brésil), ne dut la vie sauve qu'au fait que les Tupinambas, cannibales de la côte sud du Brésil dont il était le prisonnier, ne mangeaient que des hommes bien en chair et qu'il fallait donc les engraisser avant de les « passer au barbecue ». Staden mit ce temps à profit pour comprendre le système de représentations de ses géoliers et le déstabiliser. Il parvint à se faire libérer et le récit de cette aventure, par le travail de décentration culturelle qu'il donne à voir, est aujourd'hui un des plus grands textes de l'anthropologie, « le premier livre d'ethnologie » dira Claude Lévi Strauss (Staden, 1979). Depuis les ha'apori polynésiens, des concours de beauté de femmes fortes qui se déroulaient encore à la fin du 18^{ème} siècle (Ellis, 1972), jusqu'aux maisons d'engraissement mauritaniennes, les exemples sont nombreux de cultures dans lesquelles les filles s'imposent des contraintes pour grossir et se mettre en valeur (Garine, Pollock, 1995). Peter Brown et Melvin Konner (1987) ont mis en évidence que plus de 80% des 58 cultures traditionnelles des *Human Relations Area Files*⁷⁴ pour lesquelles des données relatives aux valeurs associées à la grosseur du corps sont disponibles, affichent des préférences pour les femmes fortes. Dans de nombreuses cultures traditionnelles, la capacité de stocker des matières grasses est vue comme un signe de bonne santé et de vitalité. Les individus présentant une forte adiposité y atteignent des positions sociales de pouvoir et de prestige. Mais la figure du gros et sa valorisation varient également dans le temps à l'intérieur des cultures occidentales

74) Les *Human Relations Area Files* une base de données ethnologique crée à l'Université de Yale à l'initiative de l'anthropologue George Murdock. A travers un partenariat avec les principales institutions Européennes, elle rassemble une très grande partie de la littérature produite aux 19^{ème} et 20^{ème} siècles (Clarke et Henige, 1985).

(Beller, 1977). Pour l'Europe, l'aristocratie médiévale valorise une image de la femme mince, menue, frêle, les seins petits, dont les tableaux de Cranach sont exemplaires, au-delà bien sûr des conventions de représentation qui varient d'une époque à l'autre (Hubert, 1997). À partir de la Renaissance, le modèle d'esthétique corporelle se transforme, les « belles femmes » sont plus « enrobées ». La grosseur et l'embonpoint deviennent des signes de richesse et de succès. Ils attestent du détachement par rapport à la nécessité et marquent une position sociale. Ils sont des promesses de sensualité.

Vers 1930, en France, les premiers signes d'une transformation apparaissent. Mais ce n'est que dans les années 1950 que le modèle de minceur s'impose avec force et que l'on bascule de l'embonpoint au mal en point, selon l'expression de Claude Fischler (1990). Pourquoi les regards sur la corpulence sont-ils différents d'une culture à l'autre et fluctuent-ils dans le temps à l'intérieur d'une même culture ? Dans les contextes sociaux où les aliments sont rares, une forte corpulence est une qualité positive. Comme l'écrivait Jean Trémolières : « *la Vénus des sociétés de disette est une obèse et celle des sociétés de consommation une maigre* » (Trémolières et al., 1968). Le modèle d'esthétique de minceur émerge au moment où se profile, puis s'installe de façon durable, l'abondance. La minceur devient alors le signe de succès, de prospérité, voire de richesse. En contre point, le surpoids est alors regardé comme inesthétique, mais aussi comme moralement incorrect ; le gros étant celui qui ne joue pas le jeu du partage, celui qui garde à son profit. Dans cette perspective, la grosseur est « moralement incorrecte » ; elle signifie l'égoïsme et atteste d'une absence de contrôle de soi. Cependant, Claude Fischler rappelle que dans toutes les époques et même lorsque le modèle dominant est plutôt l'embonpoint, les représentations sociales de l'obésité sont marquées par l'ambivalence. Il existe toujours une frontière, un volume au-delà duquel la figure positive de l'obésité se transforme et où le gros devient celui qui ne respecte plus les règles sociales, celui qui mange plus que sa part. « *Il n'est pas exact de dire que dans les pays développés contemporains on est purement et simplement passé d'un modèle corporel pro-obèse à un autre qui serait anti-obèse. En 1922, Henri Béraud publie un livre intitulé Le martyre de l'obèse couronné par le prix Goncourt. Il sera porté à l'écran dix ans plus tard par Pierre Chenal. Cet ouvrage, sans doute une des plus belles descriptions littéraires des processus d'exclusion et de discrimination dont sont victimes les personnes obèses, atteste de cette permanence. En réalité, le seuil socialement défini de l'obésité s'est abaissé* » (Fischler, 1990).

Il y aurait donc un seuil de tolérance de l'obésité qui sépare l'acceptation et la valorisation de sa dévalorisation comme Elias parle de seuil de sensibilité qui sépare le propre du sale et qui au cours du processus de civilisation s'est déplacé, distanciant le rapport du mangeur avec ses aliments (Elias, 1939).

L'abaissement du seuil de sensibilité relative à la grosseur révèle des gros qui jusque là passaient inaperçus, ou plus précisément n'était pas perçus comme problématiques. Cette caractéristique pouvait être le support de représentation. Ils faisaient partie de la diversité humaine, de la diversité des caractères. L'abaissement du seuil de sensibilité les fait passer dans l'anormalité. Sur ce point comme sur celui du rapport au corps et à la mort étudié par Norbert Elias, les mutations des systèmes de représentations peuvent être référées à des mutations sociales. Transformation des modalités de légitimation des élites et des structures sociales, une transformation du rapport à la nourriture, événement historique en occident, passage de la maîtrise d'une malnutrition atavique qui confronte une humanité plus habituée à la fréquentation du

manque à une situation sinon totalement inédite, pour le moins très inhabituelle. Mais aussi insolence du contraste des rapports nord-sud qui sur le plan alimentaire ne parviennent pas à se défaire d'une malnutrition atavique (De Castro, 1964, Ziegler, 2002). Le seuil de sensibilité au gros s'est abaissé également sous l'effet de la médicalisation des sociétés modernes. La science est venue donner des raisons de désigner le trop et le comme il faut, d'établir de nouveaux seuils, de mettre en ordre la corporalité.

Toutes les cultures n'ont donc pas la même lecture de l'obésité et dans les cultures occidentales les fortes corpulences ont été, en d'autres temps, plus valorisées qu'elles ne le sont aujourd'hui. Pour passer d'un regard positif, ou relativement positif, à la condamnation, il a donc fallu que, dans les sociétés développées et ceci à l'échelle de la société toute entière, un certain nombre d'individus réussissent à persuader les autres que cette situation était vraiment problématique (Germov et Williams, 1996). L'obésité posée comme « anormale », comme « déviance » par rapport à la norme est donc, dans cette perspective, une construction sociale dont il convient de suivre les étapes. Dans un premier temps l'obésité a d'abord été posée comme un problème moral. L'obèse était vu comme un glouton asocial, incapable de maîtriser ses appétits, non seulement gros, mais aussi « moralement grossier ».

La valorisation d'une esthétique corporelle de minceur est concomitante de la prise de conscience tiers-mondiste et de la critique du capitalisme. Comme le capitaliste accumule le capital, le gros accumule l'énergie, sous forme de graisse dans son propre corps. L'imagerie traditionnelle de l'anti-capitalisme des années soixante représente le patron bedonnant, gros cigare à la main, billets de banque sortant du haut de forme, dévorant à pleines dents ses ouvriers gullivérisés. Au-delà de la dénonciation de « l'exploitation » des travailleurs conséquence de la rémunération du capital qui s'accumule (comme l'obésité) à force de voler le « sur travail » des ouvriers (petits parce qu'éloignés des décisions), elle véhicule un symbolisme qui dépasse la conscience de classe des militants qui l'utilisent. La figure du gros sera mobilisée par les caricaturistes pour dénoncer, à la fois le « capitaliste » exploitant ses ouvriers et les pays du Nord sur-alimentés qui, à travers les organisations économiques coloniales ou post-coloniales, « affament » les pays du Sud. Le surpoids est regardé non seulement comme inesthétique, mais plus encore comme immoral ; le gros étant celui qui mange plus que sa part, qui n'accepte pas la logique de la redistribution. L'obèse, comme le glouton qui « est celui qui ne joue pas le jeu du don réciproque, celui qui prend sans attendre le don, qui reçoit sans rendre ou qui reçoit plus qu'il ne donne, sans se sentir apparemment contraint » par l'obligation du contre-don (Fischler, 1990). La grosseur est, dans cette perspective, « moralement incorrecte », elle signifie l'égoïsme et la minceur en contre point devient un signe d'intégrité morale.

La frontière entre « trop gros » et « bien portant » variant dans le temps et dans l'espace, on peut interpréter, dans la tradition foucauldienne, le développement de la médicalisation du surpoids et de sa désignation comme une « pathologie », comme une nouvelle forme de contrôle social qui viendrait relayer la perte de prestige des institutions morales traditionnelles (Foucault, 2004 ; Ascher, 2006). Il est également possible d'y voir un des avatars d'un processus de différenciation sociale au service des élites sur une logique plus ou moins proche de celle de la distinction décrite par Bourdieu (1979). À travers les conséquences négatives de la stigmatisation, discriminations et effets d'aggravation se repère le subtil jeu de cache-cache entre ce qui relève plus ou moins explicitement de la morale et de la science. Ces effets négatifs vont soutenir le poids de plus en plus lourd des « apparences » ou « la tyrannie du corps mince »,

par lesquels s'exerce le contrôle social et qui détermine l'estime des autres et de soi (Amadiou, 2002 ; Waysfeld B., 2003 ; Poulain et al, 2003 ; Tibère et al, 2007).

Dans ce contexte, l'alimentation est un moyen de transformer, de façonner les corps, de les faire grossir, de les faire maigrir, de les épanouir, de les esthétiser... de les contrôler, de les soumettre aussi. La biologie a ses lois. Certaines s'appliquent avec rigueur, l'absence d'eau ne peut être supportée bien longtemps, l'absence de nourriture provoque famines et maladies de carence. Mais nombreuses sont les « lois » du corps qui s'imposent avec une faible impérativité laissent aux hommes un espace de liberté dans lequel des phénomènes sociaux et culturels peuvent se déployer sans conséquences vitales. Cette liberté se lit dans la diversité des choix et des interdits des aliments, dans l'infinie variété des modalités de préparation culinaire ou de consommation... La socio-anthropologie explore à travers l'alimentation la diversité des sociétés et des cultures. Le contrôle de l'alimentation dans toutes les sociétés porte l'espoir d'un contrôle du corps et de sa destinée. Sur fond d'obésité et de devoir de santé qui caractérise les sociétés modernes, maîtriser son alimentation, c'est tenter de façonner son corps et de gérer les enjeux sociaux qui accompagnent la corpulence (Hubert et Poulain, 2008).

« *La nouveauté*, écrit François Coupry, *c'est quand maigrir devint une fin en soi, pour des causes uniquement esthétiques enrobées de l'alibi de la prévention médicale*... « *on maigrit parce qu'on trouve son image pas bonne, et qu'on se dit que la grosseur "risque (hypothétiquement)" de rendre malade. Maigrir échappe donc à la médecine, aujourd'hui, l'alimentation sous des allures médico-scientifiques redevient un phénomène moral et théologique* » (Coupry 1989,162-3). La corpulence devient l'objet d'enjeux stratégiques dont les horizons sont tout à la fois l'estime de soi, le succès professionnel et amoureux. L'apparence corporelle devient une ressource stratégique utilisée par les acteurs sociaux dans leurs stratégies relationnelles. Un « capital apparence » qu'il convient de gérer au mieux, afin d'en obtenir le « meilleur rendement » (Pagès-Delon, 1989).

La situation contemporaine se traduit donc par une baisse du seuil de sensibilité, c'est-à-dire du niveau de corpulence auquel on passe de la catégorie d'individu normal ou légèrement corpulent à celle de déviant. De ce point de vue, l'agrégation dans les statistiques de santé publique de l'obésité et du surpoids, contribue à une « pathologisation » et à la désignation des individus en surpoids comme déviants, donnant ainsi des habits médicaux à ce qui risque de n'être, au regard des controverses qui se développent en épidémiologie sur les liens entre surpoids et mortalité⁷⁵ que de simples représentations sociales.

Durant les années 1980 et 1990, l'obésité a été l'objet de multiples interprétations au sein des sciences humaines et sociales. La féministe Susie Orbach voit dans son développement la conséquence des rapports de domination. L'obésité, notamment l'obésité féminine, doit être interprétée comme une stratégie plus ou moins consciente de refus du modèle d'esthétique de minceur par lequel s'exprime la domination masculine sur le corps des femmes (Orbach, 1979). Pour beaucoup d'analystes l'accentuation de la dimension négative de la figure de l'obèse est concomitante de la prise de conscience de l'injonction d'opérer un « bon » usage des ressources naturelles, apparue au moment du premier choc pétrolier du début des années 1970. La figure de l'obèse *hāi* s'est développée dans une société moderne obsédée par la surproduction, par le gaspillage (Schwartz, 1986).

⁷⁵ Pour une présentation de cette controverse et de ses enjeux voir Poulain « *Sociologie de l'obésité* », 2009.

Le psychologue Richard Gordon, prolonge cette analyse en l'arrimant lui aussi aux questions de genre. « *L'épidémie contemporaine de ces maladies (alimentaires) est le miroir des ambiguïtés de l'identité féminine à une période de changements et de confusions. Peut-être que lorsque les femmes seront capables de parvenir au véritable pouvoir dans le monde, et que la taille et la forme de leur corps ne seront plus la véritable mesure de leur valeur, les troubles du comportement alimentaires deviendront nettement moins fréquents* ». À voir la situation sur le front de l'obésité, il doit rester encore du travail sur celui de l'égalité des sexes... Une des analyses les plus intéressantes de Gordon est une analogie qu'il pose entre l'obésité et cette maladie qui a beaucoup occupé les psychiatres du 19^e siècle, l'hystérie. Celle-ci, on s'en rappelle a disparu avec son siècle et les médecins, qui comme Charcot, avaient construit leur notoriété sur son étude. Il la voit comme une forme d'expression du malaise de la période contemporaine (Gordon 1990, 210). L'obésité et les troubles du comportement alimentaire étaient donc les symptômes d'une problématique sociale : juvénalisation de la société, refus des signes du vieillissement, idéalisation des formes corporelles adolescentes qui débouchent sur des demandes variées allant de la chirurgie esthétique aux produits cosmétiques, en passant par le contrôle de l'alimentation (Fischler, 1990).

3. Lutter contre la stigmatisation de l'obésité et du surpoids

En première lecture, les effets anticipateurs peuvent apparaître comme intéressants et même souhaitables, du point de vue de la santé publique, puisqu'ils alarment en quelque sorte le candidat potentiel sur le triste sort qui pourrait être le sien. On pourrait attendre qu'ils jouent ainsi un rôle positif dans la prévention, en renforçant la perception des risques associés à l'obésité. Nous sommes ici devant le principal obstacle épistémologique à la lutte contre la stigmatisation et probablement à la lutte contre l'obésité tout court. Obstacle, dont on peut faire l'hypothèse, qu'il empêche de voir le rôle décisif qu'a joué et joue toujours la stigmatisation dans la génération d'effets contre-productifs des différentes campagnes et actions de lutte contre l'obésité engagées dans les pays les plus touchés.

Les systèmes de valeurs qui sous-tendent le rapport à la corpulence, à l'image du corps ont des effets retour sur la socialisation alimentaire et un impact concret sur les comportements alimentaires et d'activité physique. À travers les conséquences de la stigmatisation, ils affectent la mobilité sociale des acteurs constituant un facteur d'inégalité sociale et d'aggravation de l'état sanitaire. Ces mécanismes de rétroaction et de causalité circulaire se repèrent également entre les systèmes de représentation et les appareils de normes relatifs à l'alimentation et à la corpulence. La préoccupation du poids et la nutritionnalisation de l'alimentation érodent les modèles alimentaires et accentuent la réflexivité. Par effet retour l'affaiblissement des normes sociales encadrant les pratiques alimentaires exacerbe le rapport à la corpulence.

Un fort consensus existe en sciences sociales sur l'analyse de la modernité alimentaire en termes d'affaiblissement de l'appareil normatif (formes de prises, horaires, conditions sociales de consommation)... Des interprétations complémentaires ont été produites en termes de gastro-anomie par Fischler, (1990), Corbeau, (1991) et Rivière, (1995), d'érosion et recomposition des modèles alimentaires par Beardsworth, (1999) et de transformation des formes de légitimité de l'appareil normatif, par Poulain, (1998-1, 2001 et 2002).

Bibliographie

Chez l'enfant et l'adolescent, le plus grave est que ces inquiétudes par rapport à la nourriture, s'opèrent à des périodes de la vie où ont lieu des apprentissages fondamentaux relatifs à la construction des registres alimentaires, à la formation du goût, aux apprentissages liés au plaisir alimentaire partagé... La stigmatisation de l'obésité et les systèmes de valeurs qui la sous-tendent ont un impact sur les dispositifs de transmission et d'appropriation des modèles alimentaires.

La lutte contre la stigmatisation de l'obésité se justifie donc pour trois raisons :

1. Pour des raisons éthiques et de justice sociale tout d'abord. La stigmatisation affecte la trajectoire sociale des enfants obèses et constitue une source d'inégalité sociale. Les obèses sont victimes d'un racisme anti gros et le plus paradoxal est que les stigmatisateurs sont installés dans leur bonne conscience.
2. Pour des raisons sanitaires ensuite. La stigmatisation des sujets obèses est une cause d'inégalité de santé, elle est un « facteur d'aggravation » du surpoids et de l'obésité. Mais, parce qu'elle désocialise le rapport à l'alimentation et accroît l'anxiété, elle a un impact négatif sur les régulateurs sociaux de l'alimentation ; phénomène d'autant plus important chez l'enfant que la socialisation alimentaire est en cours.
3. Des raisons de prévention enfin. La stigmatisation renforce et justifie des pratiques antipatrides sauvages de mise au régime qui peuvent se révéler contreproductives.

- Allon N. • 1981 • *The stigma of overweight in everyday life*, in Wolman B., *Psychological aspect of obesity: a handbook*, Éd. New-York, Van Nostrand Reinhold, 130-174.
- Anderson J. L., Crawford C. B., Nadeau J., Lindberg T. • 1992 • "Was the duchess of Windsor right? A cross-Cultural Review of socioecology of female body Shape", *Ethnology and Socio-biology*, 13, 197-227.
- Apfeldorfer G. et Zermati J. P. • 2006 • *Dictature des régimes attention !*, Odile Jacob
- Basdevant A., Laville M., Ziegler O. • 1998 • *Recommandations pour le diagnostic, la prévention et le traitement de l'obésité*. Cah Nut Diét, 33: 1-148
- Basdevant A. et Guy-Grand B. • 2004 • *Médecine de l'obésité*, Flammarion.
- Basdevant A., Laville M., Ziegler O. • 1998 • *Recommandations pour le diagnostic, la prévention et le traitement de l'obésité*, Cahiers de Nutrition et de Diététique, 33: 1-148.
- Borys J.-M. • 2006 • « De Fleurbaix-Laventie à Epode, la prévention de l'obésité de l'enfant passe-t-elle aussi par les villes ? », *Diététique et médecine*, 2005-2006, 23-28.
- Brown P. J. and Konner M. • 1987 • *An anthropological perspective of obesity*, *Annals of the New-York Academy of science*, 499, 29-46.
- Bruch H. • 1973 • *Les yeux et le ventre, l'obèse, l'anorexique*, Paris Payot (1975).
- Cahnman W. J. • 1968 • *The stigma of obesity*, *Sociological quarterly*, 9, 3, 283-299.
- Canning H., Mayer J. • 1966 • *Obesity - Its Possible Effect on College Acceptance*, *New England Journal of Medicine* 275, 1172-1174.
- CNA • 2005 • *Avis sur la prévention de l'obésité infantile*, Avis 54 et CNA, 2006, *Propositions de mesures pratiques pour la mise en œuvre d'une Stratégie nationale de prévention de l'obésité infantile*, Avis 55.
- Cole et Al. • 2000 • "Establishing a standard definition for child overweight and obesity worldwide: an international survey", *BMI*, May 6, Vol. 320, n° 7244, 1240-43.
- Conrad P. • 1992 • *Medicalization and Social Control*, *Annual Review of Sociology*, 18, 209-232.
- Corbeau J. P. • 2004 • *Les canons dégraissés: de l'esthétique de la légèreté au pathos du squelette*, in Hubert A., dir 2004, « *Corps de femmes sous influences* », *Cahiers de l'OCHA*, n°10, p. 47- 61.
- Cramer P, Steinwert T. • 1998 • *Thin is good, fat is bad: how early does it begin?* *J. Appl. Dev. Psychol.*, 19: 429-451
- Fischler C. • 1990 • *L'Honnivore*, Paris, O. Jacob.
- Germov J, Williams L. • 1996 • *The epidemic of dieting women: The need for a sociological approach to food and nutrition*, *Appetite*, 27, 97-108
- Goffman E. • 1963 • *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*, Englewood Cliffs. Traduction française *Stigmates, Les usages sociaux des handicaps*, Paris, Éditions de Minuit, 1975.
- Hubert A. • 1997 • *Adaptabilité humaine: biologie et culture. Du corps pesant au corps léger: approche anthropologique des formes*. *Diététique et médecine*, 1997, 83-88.
- Hubert A., dir • 2004 • *Corps de femmes sous influences*, *Cahiers de l'OCHA*, n°10.
- Igoin L. • 1979 • *La boulimie et son infortune*, Paris, PUF.23 Aimez P., 1979, « *Psychopathologie de l'alimentation quotidienne* », *Communications*, n°31, Seuil.
- INSERM • 2000 • *Obésité, dépistage et prévention chez l'enfant*, *Expertise collective*, Paris, INSERM, 29-50.
- Karris L. • 1977 • *Prejudice Against Obese Renters*, *Journal of Social Psychology*, 101, 159-160.
- Kopelman P. • 2000 • "Obesity as a medical problem", *Nature*, 4004, 635-643.
- Kremen, A. N., Linner J. H., Nelson C. H. • 1954 • "Experimental evaluation of the nutritional importance of proximal and distal small intestine", *Ann. Surg.*, 140, 439.
- Maddox G. L., Back KW, Liederman V. R. • 1968 • *Overweight as Social Deviance and Disability*, *Journal of Health and Social Behavior*, 9 (4), 287-298
- Masson E. • 2004 • « *Le mincir, le grossir, le rester mince* », in Hubert A., dir, 2004, « *Corps de femmes sous influences* », *Cahiers de l'OCHA*, n°10, p 26-45.
- Matusewich E. • 1983 • *Employment discrimination against the overweight*, *Personal Journal*, 62, 446-50.
- Merton R. • 1988 • *Éléments de théorie et de méthode sociologique (1949)*, Colin.
- Myers A., Rosen J.C. • 1999 • *Obesity stigmatization and coping: Relation to mental health symptoms, body image, and self esteem*, *Int. J. Obes.* 23: 221-230
- Najman J. M., Munro C. • 1982 • *Patient characteristics negatively stereotyped by doctors*, *Social Science and Medicine*, 16, 1781-89.
- Poulain J.-P. • 2000 • « *Les dimensions sociales de l'obésité* », in *Obésité, dépistage et prévention chez l'enfant*, *Expertise collective*, Paris, INSERM.
- Poulain J.-P. • 2001 • *Manger aujourd'hui*, Toulouse, Privat.

- Poulain J.-P.** • 2002 • *Sociologies de l'alimentation*, PUF, Quadrige 2005.
- Poulain J.-P.** • 2009 • *Sociologie de l'obésité*, PUF.
- Price J., Desmond S., Krol R., Snyder F., O'Connell J. K.** • 1987 • *Family Practice Physicians' Beliefs, Attitudes and Practices Regarding Obesity*, *American Journal of Preventive Medicine*, 3, 339-345.
- Puhl R. and Brownell K.** • 2001 • *Bias, Discrimination, and obesity*, *Obesity Research*, vol. 9, 788-805.
- Rosenthal R. et Jacobson L.** • 1971 • *L'effet Pygmalion*, (1968), Castermann.
- Sobal J.**, • 1984a • *Marriage, Obesity, and Dieting*, *Marriage and Family Review*, 7, 115-139
- Sobal J.**, • 1984b • *Group dieting, the stigma of obesity, and overweight adolescents: The contributions of Natalie Allon to the sociology of obesity*, *Marriage and Family Review*, 7, 9-20.
- Sobal J.** • 1991a • *Obesity and nutritional sociology: a model for coping with stigma of obesity*, *Clinical sociology review*, 9, 21-32.
- Sobal J.** • 1991b • *Obesity and socioeconomic status: a frame work for examining relationships between physical and social variables*, *Medical Anthropology*, 13, 231-247.
- Sobal J.** • 1995 • « *The Medicalization and Demedicalization of Obesity* », in Maurer D. and Sobal J., *Eating Agendas. Food and Nutrition as Social Problems*, Adeline de Gruyter, New York. Asher.
- Sobal J.** • 1999 • *Sociological analysis of the stigmatization of obesity*, in Germov J, Williams L. 1999, *The social appetite. A sociology of food and nutrition*, Oxford university press, 187-204.
- Stuart, R. B., & Davis, B.** • 1972 • *Slim chance in a fat world: Behavioral control of obesity*, Champaign, Illinois, Research Press.
- Tibère L., Poulain J.P., Pacheco da Costa Proenca R., Janneau S.** • 2007 • *Adolescents obèses face à la stigmatisation*, *Obésités*, 2: 173-181.
- Van Italie, Simopoulos Ap** • 1982 • *Obésité : état ou maladie*, *Med Digest Nutr*, 18: 14-21.
- Waysfeld B.** • 2003 • *Le Poids et le Moi*, Paris, Armand Colin.
- Wilson G.** • 1980 • « *Behavior modification and the treatment of obesity* », in Stunkard J., *Obesity*, Philadelphia, Saunders, 325-444.
- Ziegler O., Guy-Grand B.** • 2004 • « *Traitement médicamenteux de l'obésité* » in Basdevant A. et Guy-Grand B., *Médecine de l'obésité*, Flammarion Médecine-Sciences, Paris, 253-261

COMMENT AIDER LES OBÈSES À SURVIVRE EN MILIEU HOSTILE ?

Dr Gérard Apfeldorfer⁷⁶

Psychiatre, Paris, Groupe de Réflexion sur l'Obésité et le Surpoids (www.gros.org)

Comment comprendre la vindicte dont les obèses sont aujourd'hui les victimes ? Elle s'enracine dans deux types de croyances : les obèses sont des moins-que-rien, les obèses sont des ratés. Les obèses sont considérés comme des moins-que-rien dans des sociétés modernes, où domine la croyance que réussir sa vie consiste à accumuler du capital, que les différents avatars du capital peuvent s'échanger les uns avec les autres et se monnayer.

La minceur est alors un capital qui peut s'hériter, ou bien qui peut s'obtenir par le labeur, c'est-à-dire le contrôle mental de ses comportements alimentaires, ou encore qui peut s'acheter et permettre l'émergence d'un fat-business.

Les obèses sont considérés comme des ratés dans des sociétés post-modernes, où une vie réussie s'apparente à une œuvre d'art. L'obésité est alors moins perçue comme une insuffisance de capital-minceur que comme une dysharmonie, une faute de goût, le signe d'un ratage de l'existence entière. Le rejet de l'obèse et la pression à maigrir n'en sont que plus forts.

Le mangeur traditionnel des sociétés patriarcales, possesseur de savoir-faire alimentaires patrimoniaux, était autonome et responsable. En raison de la matriarcalisation de nos sociétés, ce type de mangeur cède la place à un mangeur innocent, dépourvu de savoir-faire hérités, et donc fortement influencé par le milieu, qu'il s'agisse d'un discours consumériste ou d'un discours hygiéniste.

Alors que le mangeur traditionnel limitait sa consommation en fonction d'un devoir intériorisé, le mangeur innocent a besoin de règles extérieures pour borner sa consommation.

Les pouvoirs publics ont évolué en un patriarcat administratif. Il leur revient donc de guider des mangeurs innocents, ne demandant qu'à jouir tant et plus. Les pouvoirs publics ont fait le choix de promouvoir une alimentation réflexive, fondée sur des croyances d'ordre diététique, établies ou non sur une base scientifique, au détriment d'une alimentation intuitive. Rien de plus logique à cela : celui qui réfléchit n'est pas le consommateur, innocent, mais ceux à qui il revient de le guider. Une alimentation intuitive, fondée sur l'écoute de ses sensations corporelles et sur les mécanismes psychophysiologiques de contrôle de la prise alimentaire et de régulation de la masse grasse, renvoie en effet à la responsabilité individuelle et à l'autonomie des citoyens, et ceux-ci n'en sont plus jugés capables.

Les pouvoirs publics s'efforcent donc de convaincre, de surveiller, voire de punir les mangeurs déviants. L'obèse est alors assimilé à un pécheur à la conduite immorale, à qui on fait honte, ou bien à un délinquant alimentaire, coupable et punissable, ou encore à un malade irresponsable. On conçoit que ces positions ne puissent qu'aggraver la stigmatisation des personnes obèses et dérégler leurs conduites alimentaires, quelles que soient les bonnes intentions proclamées.

Le soignant, le plus souvent consulté en vue d'un amaigrissement, doit bien sûr toujours aider son patient à progresser en ce qui concerne ses troubles du comportement alimentaire.

⁷⁶ Dr G. Apfeldorfer. 28, rue de Ponthieu, Paris. Groupe de Réflexion sur l'Obésité et le Surpoids. apfeldorfer@free.fr

LES DISCRIMINATIONS SUBIES PAR LES PERSONNES EN SURPOIDS, LE POIDS DE LA CULPABILITÉ ET DE LA HONTE

Sylvie Benkemoun

Psychologue clinicienne, secrétaire générale de l'association Allegro Fortissimo, chargée des questions de santé

1. Il s'agit tout d'abord d'aider la personne en difficulté avec son poids et son comportement alimentaire à rétablir des conduites alimentaires socialisées, conviviales dans la mesure du possible, et à manger en privilégiant un mode intuitif, fondé sur l'écoute de ses sensations alimentaires. Rappelons que la restriction cognitive est un trouble du comportement alimentaire qui consiste à contrôler mentalement et consciemment son comportement alimentaire en vue d'avoir la maîtrise de son poids corporel. Elle fait figure désormais de comportement alimentaire recommandé. Mais négliger ses sensations alimentaires de faim, de rassasiement, son contentement, ses appétits spécifiques, au profit de règles diététiques aboutit dans la pratique à des situations de dissonance cognitive, à de l'angoisse, de la culpabilité, des pertes de contrôle alimentaires, une perte de l'estime de soi et des états dépressifs, une évolution du poids en yoyo ascendant. Le rétablissement d'une alimentation intuitive passe par la redécouverte des sensations alimentaires, et par la dédramatisation des aliments habituellement interdits ou déconseillés, en particulier gras et sucrés, qui sont habituellement consommés compulsivement, et qu'il convient d'apprendre à consommer sur un mode civilisé et en tenant compte de sa faim et de son rassasiement.

2. Il s'agit ensuite d'aider son patient à cesser de surconsommer face à ses difficultés émotionnelles et psychologiques, à trouver des alternatives aux prises alimentaires, utilisées comme mécanismes de défense pour diminuer la charge émotionnelle de situations et de pensées intolérables. Différentes méthodes psychothérapeutiques peuvent être utilisées dans cette perspective.

3. Mais un aidant digne de ce nom ne peut plus s'en tenir là. Il doit aussi aider son patient à survivre en milieu hostile.

Un travail sur l'acceptation de soi passe par la prise de conscience de la honte et des traumatismes subis, la reconstitution d'une histoire, une acceptation de sa personne et de son être corporel. Outre les psychothérapies classiques d'orientation psychanalytique et les thérapies cognitives, les approches corporelles, différentes techniques de thérapie émotionnelle sont apparues récemment : les techniques de pleine conscience (mindfulness), de cohérence cardiaque permettent d'obtenir une meilleure tolérance aux émotions ; l'EMDR permet d'aborder les traumatismes subis.

Un travail d'affirmation de soi permet de mieux faire face à la stigmatisation, en remettant en question les croyances sociales dominantes sur le corps, sur les relations sociales, en sachant s'affirmer tel que l'on est dans les différentes situations sociales. Marcher dans la rue la tête haute, prendre les transports en commun, aller à la place du marché ou à la piscine, acheter des vêtements, manger en public, lutter contre la discrimination au travail sont des conduites pouvant donner lieu à un travail d'affirmation de soi. Dialoguer avec ses proches, signifier qu'on ne maigrira peut-être pas, s'affirmer dans les relations sentimentales doivent aussi être couramment abordés.

En conclusion, le thérapeute que je suis, qui n'avait d'autre prétention que de soigner correctement ses patients, en l'occurrence des personnes en souffrance avec leur poids et leur comportement alimentaire, s'est peu à peu trouvé acculé à la révolte. Révolte contre une injustice faite à ses patients, contre les mauvais traitements et les mauvais soins dont ils sont habituellement les victimes, contre une politique de santé qui évoque malheureusement ce dicton : « L'Enfer est pavé de bonnes intentions ».

Les difficultés rencontrées par les personnes obèses en lien avec leur apparence sont peu prises en compte, car nombreux sont ceux qui s'imaginent qu'il est possible, avec de la volonté, une hygiène de vie correcte (alimentation équilibrée et exercice physique) et l'aide de spécialistes, de rentrer dans des normes de poids plus compatibles avec une meilleure santé annoncée. De plus, les intéressés se plaignent rarement, persuadés d'être coupables de ne pas faire ce qu'il faut pour maigrir et de n'avoir que ce qu'ils méritent.

Les plaintes pour discrimination sont donc plutôt rares au vu d'une situation d'intolérance qui se durcit et qui pose de véritables problèmes aux personnes concernées :

- Difficulté à aller consulter par peur de phrases « assassines » de la part de certains médecins qui jugent au lieu d'aider, dans une méconnaissance souvent importante de ce qu'est l'obésité, sa chronicité et le développement des troubles du comportement alimentaire. Les préjugés et stéréotypes existent même au sein du corps médical peu informé en général, ce qui éloigne les intéressés des demandes de soins en aggravant les conséquences et le pronostic des prises de poids.
- Difficultés scolaires liées à l'isolement et l'exclusion.
- Difficultés à l'emploi (voir testing de Jean-François Amadieu).
- Difficultés à souscrire une assurance, à obtenir un crédit.
- Difficultés dans les transports et dans certains lieux publics.

Les difficultés psychosociales liées à l'obésité sont décrites et connues mais il semble que la stigmatisation des plus gros ait de beaux jours devant elle tant les intéressés acceptent ces injustices comme le juste châtiment d'une faute qu'ils auraient commise alors qu'ils essaient par tous les moyens de se conformer à une norme au prix de traitements de plus en plus lourds.

Et pourtant cette mise à l'écart d'une partie non négligeable de la population (12,4%) contribue à majorer les difficultés que rencontrent certains, et participe sans doute à l'accroissement de l'obésité et/ou à son aggravation.

Ces mécanismes sont communs à toutes les formes de stigmatisation.

Mais des différences existent pour la discrimination liée à l'obésité car elle est peu reconnue et peu prise en compte.

1. Le poids de la honte et de la culpabilité

Pourquoi est-il important de reconnaître les discriminations liées à l'obésité et comment agissent-elles dans le développement psychique d'un individu ?

Plus le rejet débute tôt dans la vie et plus les conséquences de la honte et de la culpabilité de n'être pas conforme aux vœux de ses parents, de son entourage et de la société façonnent

l'individu, ses systèmes de défense, ses croyances et sa difficulté à accueillir sa différence. Peu à peu le modèle normatif intériorisé devient conforme à un idéal qui empêche de développer des capacités adaptatives. Les stéréotypes négatifs sont intériorisés et défendus par les personnes exclues au mépris de leur réalité.

La personne se sent en permanence disqualifiée au point de douter de ses aptitudes et de sa valeur.

Elle se vit en transition dans un corps qui ne lui appartient plus en espérant trouver le déclic qui la rendra plus conforme, au prix de privations et d'efforts de plus en plus importants qui se soldent le plus souvent par des échecs et par une aggravation de la situation initiale.

Honte et culpabilité se développent et se potentialisent au risque d'un isolement de plus en plus grand et d'une impossibilité à habiter ce corps rejeté.

La lutte contre l'obésité devenue priorité de santé publique valide et amplifie actuellement les conséquences de cette exclusion. Elle justifie cette intolérance pour des raisons sanitaires tout en reconnaissant que la lutte contre l'obésité ne peut pas être dissociée de la lutte contre la discrimination (loi de santé publique de mars 2002).

Comment sortir de ce paradoxe et aider individuellement les personnes concernées à rompre l'isolement en luttant contre les effets de cette mise à l'écart et de ces préjugés ?

2. Quelques idées reçues

- « Les personnes obèses sont responsables de leur état car elles mangent trop ».
- « Les personnes obèses n'ont qu'à faire un régime et tout s'arrangera ».
- « Les personnes obèses peuvent à présent maigrir grâce à des opérations chirurgicales de l'estomac ».
- « Les personnes obèses sont paresseuses et ne bougent pas ».
- « Les personnes obèses sont moins compétentes sur le plan professionnel, car elles sont lentes à se mouvoir ».
- « Les personnes obèses ne sont pas belles et ne peuvent donc pas séduire ».
- « L'obésité est une maladie de la volonté ».

Ces préjugés sont largement partagés de façon souvent inconsciente. Ils sont intériorisés par les personnes en difficulté avec leur poids qui se sentent coupables et honteuses dans des situations qui les mettent en scène (honte de manger en public, de ne pas faire de régime, de ne pas demander une chirurgie gastrique de l'obésité, d'avoir un physique non-conforme, de ne pas avoir la volonté de maigrir...).

Or pour lutter contre la stigmatisation il faut pouvoir reconnaître :

- qu'elle existe,
- que la diversité des apparences est une réalité,
- que l'on n'est pas coupable d'être trop gros mais que l'on peut être responsable de sa façon de le gérer ou de demander de l'aide,

- que la honte intériorisée isole. Elle peut être un signal d'alarme ou un symptôme et génère des réactions défensives à retrouver pour un meilleur équilibre. Elle agit sur l'estime de soi (narcissisme), le rapport aux personnes proches (relation d'objet) et dans les rapports à la communauté (attachement).

3. Mais qu'est-ce que la honte ?

Elle apparaît chaque fois que le sujet est confronté à un regard extérieur remettant en question l'idée qu'il se fait de lui-même. Vincent de Gaulejac (1996), évoque le sentiment d'illégitimité, le sentiment d'infériorité, un sentiment de déchéance privé ou public, le non-dit qui restreint les capacités de symbolisation, et l'inhibition.

Pour l'individu obèse, la honte est intériorisée. Elle devient durable et s'enkyste dans l'appareil psychique.

La honte peut débuter dans l'enfance ou l'adolescence et se consolider, envahissant l'ensemble de la vie psychique. Elle a des effets sur la confiance en soi et la construction de la personnalité. L'intériorisation du sentiment de honte s'effectue par paliers jusqu'à former un « nœud socio-psychique ». Nous sommes particulièrement vulnérables à la honte à certains moments du développement :

- le stade du miroir et le narcissisme,
- le stade oedipien ou la confrontation à l'interdit et à l'ordre symbolique,
- la fin de la période de latence et la découverte du monde social,
- l'adolescence et les choix sexuels et sociaux,
- l'entrée dans la vie d'adulte et la recherche d'une place dans la société.

Ces phases sont délimitées arbitrairement, sachant qu'il existe un continuum dans le développement de chacun, qui prend en compte les éléments internes et externes. À chacune de ces étapes, l'individu cherche un équilibre entre un idéal du moi plus ou moins grandiose et inaccessible, et une représentation de soi qui se construit de façon négative. Il est ici confronté à la fois à lui-même et au regard d'autrui. La soumission au regard de l'autre est d'autant plus intériorisée qu'elle correspond à la norme en vigueur.

La honte persiste alors que l'humiliation a cessé, par exemple même en cas d'amaigrissement. Elle peut être réactivée à chaque nouvelle situation de rejet et se potentialiser.

L'estime de soi est remise en cause par la mésestime des autres. Une tension particulière se développe en rapport avec un refus de soi qui fait écho à ce qui est perçu du jugement d'autrui. La nature de la souffrance dans ce sentiment de honte est liée à la dignité.

Elle au carrefour du social et du psychique. Elle est formée d'émotions, d'affects, de fantasmes, liés les uns aux autres: rage, culpabilité, amour, haine, colère, agressivité, peur, sidération... Pour celui qui l'éprouve, elle est une souffrance psychique particulièrement douloureuse.

Tous les registres de l'existence sont contaminés, ainsi que toute l'identité dans ses aspects personnels et sociaux. Chez autrui, elle suscite la pitié ou la compassion, la gêne ou le mépris. Le plus souvent elle isole, car elle est difficile à dire, mais aussi à entendre.

4. Les systèmes d'adaptation mis en place

Alors que les comportements sociaux d'adaptation à la honte se résument à la résignation et à la révolte, les chemins empruntés par les attitudes psychiques sont plus nombreux.

L'ensemble des mécanismes de défense du Moi est concerné: rationalisation, clivage, retournement en son contraire, identification à l'agresseur, projection, etc.

V. de Gaulejac parle de réactions défensives plus que de mécanismes de défense: « Elles désignent la façon dont le sujet réussit à vivre avec la honte en se cachant, en la cachant, en tentant d'y échapper en la camouflant avec d'autres sentiments ».

5. Quelques systèmes d'adaptation

■ La résignation

La honte donne envie de disparaître au regard des autres. La première réaction face à une situation ou des mots humiliants est de se taire en internalisant la souffrance qui est vécue comme un véritable traumatisme qui peut se répéter en potentialisant ses effets et le souvenir de la situation initiale.

Le sujet honteux va renoncer à pouvoir faire quoi que ce soit et se résigner à adopter cette nouvelle identité en l'acceptant. Il pourra avoir des attitudes autodestructrices ou adopter des comportements à risques.

■ L'ambition

Pour Vincent de Gaulejac, l'ambition agirait comme un contrepoison qui utilise les différents ingrédients de la honte pour les retourner, les transformer en remède. La honte est inhibante, l'ambition stimulante.

C'est une tentative pour se « re-narcissiser ».

■ La dénégation et le déni

C'est une tentative de nier l'existence de la honte.

- La dénégation c'est l'affirmation que la perception de la honte concerne les autres et pas soi-même.
- Le déni, est le refus de la perception traumatisante..

■ La projection

Avec la **projection**, la personne qui ne veut pas reconnaître sa propre honte va s'arranger pour la vivre par projection comme si celle-ci lui était imposée de l'extérieur.

■ Substitution de la honte par la culpabilité

Il s'agit d'une sorte d'aménagement par lequel la personne va tenter de reprendre pied en elle-même et dans son groupe social. La culpabilité a l'avantage de faire entrevoir une possibilité de réparation. C'est la raison pour laquelle, toute société tend à mettre en place des rituels permettant de transformer la honte désintégrant en culpabilité intégrant.

« Par la culpabilité, le sujet échappe en quelque sorte au regard sans recours de l'Autre, pour s'assumer lui-même comme coupable à ses propres yeux » S.Tisseron (1992)

■ L'humour

Cette forme d'adaptation est plus rare car elle nécessite une distanciation s'appuyant sur les pouvoirs du langage.

6. Comment en sortir ?

Comment identifier les blessures à l'origine de la honte intériorisée (humiliation, rejet, moqueries, abandon) et aider à retrouver les élans de vie emprisonnés par ces expériences enfouies depuis longtemps déjà?

De quelle façon aider l'individu honteux à ne plus être l'objet de sa honte et du regard posé sur lui mais sujet de sa vie et de ses désirs?

Serge Tisseron propose des médiations et évoque l'utilisation d'« images psychiques comme médiateurs entre affects indicibles et représentations mentales ». Vincent de Gaulejac valorise le travail en groupe qui tient compte du regard d'autrui en revalorisant l'individualité. Des outils spécifiques à la prise en charge des personnes discriminées existent. Ce sont des techniques émotionnelles d'intensité variable et adaptées à des publics d'âges et d'environnements différents utilisées en groupe. Ils peuvent être utilisés pour des discriminations différentes de façon isolée ou dans un projet collectif.

La formation du GROS (groupe recherches sur l'obésité) s'inscrit également dans une prise en compte de ces disqualifications vécues en proposant de trouver ou de retrouver des compétences qui libèrent des dévalorisations intériorisées qui agissent comme de véritables prophéties inhibitrices.

Bibliographie

- CHASSEGUET-SMIRGEL. • 1999 • *La maladie d'idéalité Essai psychanalytique sur l'idéal du moi*, Paris l'Harmattan.
- CICCONE A. – FERRANT A. • 2009 • *Honte, Culpabilité et Traumatisme* Paris Dunod.
- CROIZET JC – LEYENS J.-P. • 2003, 2007 • *Mauvaises réputations Réalités et enjeux de la stigmatisation sociale*, Paris Armand Colin.
- DE GAULEJAC V. • 1996 • *Les sources de la honte*, Paris: Desclée de Brouwer.
- JANIN C. • 2007 • *La honte ses figures et ses destins*, Paris PUF.
- MAC DOUGALL J. • 1978 • *Plaidoyer pour une certaine anomalité*, Paris Gallimard.
- POULAIN J.-P. • 2009 • *Sociologie de l'obésité*, Paris PUF.
- SILVESTRE C. • 2006 • *La honte, face obscure de l'idéal du moi* dans Le Coq Héron 184 (mars 2006) Secret, honte et violences à l'épreuve de la psychanalyse Paris, Ed Erès.
- TISSERON S. • 1992 • *Psychanalyse d'un lien social*, Paris Dunod.

APPARENCE PHYSIQUE ET OBÉSITÉ

LA DISCRIMINATION AU TRAVAIL

Jean-François Amadieu

Université Paris 1 Panthéon Sorbonne

La discrimination en raison de l'apparence physique a été longtemps ignorée des chercheurs. Encore en 2002 lors de la publication du « poids des apparences »⁷⁷ il était frappant de constater que les plus prestigieuses revues scientifiques nord américaines d'économie, de psychologie et de sociologie traitaient des effets de l'apparence physique dans le domaine de l'emploi alors que les revues françaises n'avaient pas publié ce type de recherches. Certes, dans d'autres pays comme en France, les questions de genre ou de « race » apparaissent plus sérieuses, importantes ou légitimes mais au moins ces considérations n'empêchèrent pas que soit mise en évidence l'étendue des discriminations dont avaient à souffrir les individus du fait de leur apparence physique et en particulier de leur sur-poids. Nous sommes parvenus à sortir de l'oubli ces discriminations mais elles n'ont pas encore acquis la même visibilité et surtout la même importance aux yeux des milieux politiques.

1. Une réalité déclarée par les individus mais délibérément occultée

Si l'on se donne la peine d'interroger les individus sur les discriminations qu'ils subissent et qu'on leur laisse la liberté de mentionner ce qu'ils veulent, on constate que l'apparence physique et la vêtue ont une importance considérable.

L'apparence physique est un facteur de discrimination notable, bien qu'il soit parfois méconnu et sous-estimé. C'est un facteur de discrimination que perçoivent les Européens (source Sofres-Eurobaromètre 2007)⁷⁸. L'apparence physique est, à leurs yeux, presque aussi importante que la discrimination en raison de la couleur de peau (39% contre 45%). On note que la façon de s'habiller est le premier facteur d'inégalité mentionné.

Dans le sondage que nous avons également réalisé en France avec la Sofres sur ce sujet, nous avons noté que les Français déclaraient que l'apparence physique comptait beaucoup. À la question : « Lorsqu'une entreprise cherche à embaucher quelqu'un et qu'elle a le choix entre deux candidats de compétence et de qualification égales, quels sont, dans la liste suivante, tous les critères qui, selon vous, entrent en compte dans le choix d'un de ces deux candidats ? », ils répondaient que c'était l'apparence physique générale qui importait (64%) derrière le look, la façon de s'habiller (82%) et devant la façon de parler (44). En 2003 dans ce sondage 81% des français déclaraient qu'une personne au physique peu agréable n'avait pas les mêmes chances d'être embauchée et 74% pensait qu'une personne obèse n'avait pas les mêmes chances.

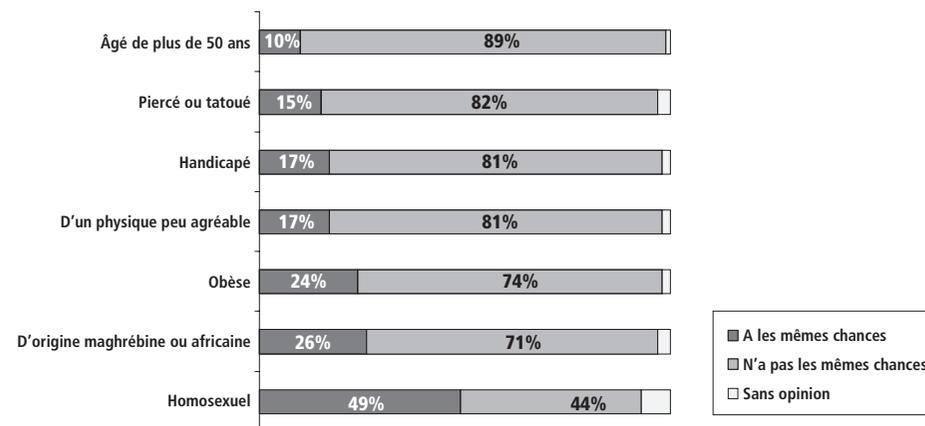
77) Jean-François Amadieu, *Le poids des apparences*, Odile Jacob, 2002.

78) *La discrimination dans l'Union européenne, eurobaromètre spécial 263*, TNS Sofres, janvier 2007.

Critères qui peuvent désavantager les individus quand une entreprise a le choix entre deux candidats de compétences et de qualifications égales dans l'UE à 25 (en % des personnes interrogées).

Le look, la façon de s'habiller ou de se présenter	51%
Un handicap	49%
L'âge du candidat	49%
La couleur de peau ou l'origine ethnique	45%
L'apparence physique générale	39%
La façon de parler, l'accent	34%
L'expression d'une conviction religieuse	22%
Le sexe du candidat	22%
L'orientation sexuelle du candidat	19%
Le fait que le candidat fume ou pas	17%
Le nom du candidat	13%
L'adresse du candidat	9%
NSP	3%
Aucun de ceux-là	2%
Autres	1%

À l'embauche, un constat général de discrimination
Sondage 2003 Observatoire des discriminations - Sofres



Dans un autre sondage réalisé en 2006 par Opinion Way, 90% des français considèrent que les discriminations liées à l'origine ethniques sont fréquentes, 77% le pensent pour le handicap, 61% pour l'orientation sexuelle, 59% pour le sexe et seulement 55% pour l'âge⁷⁹. Ce sondage

79) Sondage CNFPT-Opinion Way réalisé du 8 au 20 septembre 2006 sur un échantillon représentatif de la population française de 1017 personnes de plus de + 18 ans.

hélas n'interrogeait pas les Français sur d'autres formes de discrimination comme l'apparence physique. On ne peut que regretter ce parti pris qui consiste à ne pas interroger les individus sur ce qui est pourtant un des tout premiers motifs de discrimination et de souffrance de harcèlement et de moqueries pour eux. Les résultats du baromètre européen de 2007 confirment les résultats de notre sondage de 2003. Reprenant une question que nous avons posée en 2003, la Sofres constate qu'au niveau européen, le look, le handicap et l'âge sont considérés comme les premiers facteurs de désavantage au recrutement. Suivent couleur de peau/origine ethnique, apparence physique et accent. On note que si le choix est donné aux répondants de mentionner des critères comme l'apparence physique ou le look, ceux-ci n'hésitent pas à en indiquer l'importance. Les candidats aux emplois n'ignorent pas l'importance de l'apparence physique et de l'état de santé et ils y travaillent en vue du recrutement⁸⁰.

Les enquêtes centrées délibérément sur les origines ethniques et sur la couleur de peau (sondage de la Sofres pour le CRAN en France en 2006, projet d'enquête T.E.O. de l'INSEE et de l'INED en 2007) ne rendent pas convenablement compte de la réalité des discriminations car elles ne permettent pas aux individus d'exprimer ce qui est vraiment important pour eux mais seulement ce qui est important ou digne d'intérêt aux yeux de l'enquêteur. La présentation par la presse des résultats de l'enquête sur les contrôles de police en 2009 illustre ce déni de l'importante des apparences sauf lorsqu'il s'agit du racisme. Alors que cette enquête révèle la primauté de la façon de s'habiller c'est pourtant la question de la couleur de peau ou du faciès qui a retenu toute l'attention.

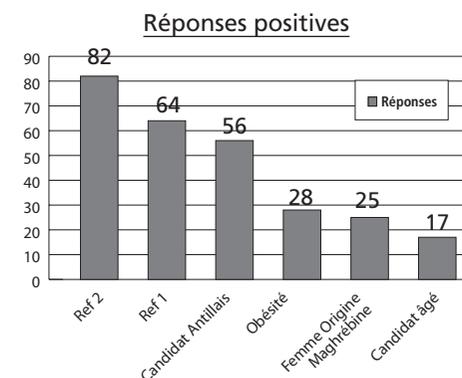
2. Les tests de discrimination à l'embauche de l'Observatoire des discriminations

À partir du début des années 2000 nous avons mené une série de travaux concernant la discrimination sous tous leurs aspects. On peut regretter que de tels tests n'aient pas été relayés par d'autres équipes qui ont en revanche plus volontiers examiné les questions de genre et d'origine.

Nous avons testé à de nombreuses reprises l'apparence physique dans nos tests de discrimination par envoi de CV. En 2004 nous avons noté une discrimination au stade du tri de CV pour des emplois de commerciaux en région parisienne lorsqu'une photo montrant un visage disgracieux était utilisée.

En 2005 nous avons cette fois testé sur le même type d'emploi les effets d'une photo de personne obèse. Il s'agissait d'un acteur recruté pour la circonstance. Nous avons comparé la proportion de réponses positives qu'il recevait lorsque sa candidature parvenait à un employeur en même temps que celle de candidats dont les photos montraient un visage plus mince. Selon le visage ayant servi à la comparaison (deux visages dont nous avons fait évaluer par des panels d'observateurs l'attractivité) la perte de chance variait mais elle était toujours importante (de 2 à 3 fois moins de réponses positives par rapport à des candidats de référence).

80) Oumaya Hidri, «Transformer son corps, stratégie d'insertion professionnelle au féminin ? », Formation et Emploi, n°91, 2005.



Nous avons testé à de nombreuses reprises les effets de l'apparence physique et surtout de l'Obésité pour le compte de la Halde, pour des entreprises, pour les besoins de recherches et thèses menées par les membres de l'observatoire des discriminations⁸¹. On peut estimer qu'en moyenne un candidat obèse a 30% de chances en moins de recevoir des réponses positives après envoi de son CV assorti d'une photo. Bien entendu pour des emplois en contact avec la clientèle le niveau de discrimination est nettement plus élevé. Il est vraisemblable aussi que pour l'Obésité la discrimination au stade des entretiens est forte (elle est hélas mal connue).

Nous avons souligné depuis plusieurs années que les discriminations étaient bien souvent cumulatives. Dans la pratique en effet, les individus cumulent des facteurs discriminants. Une femme en situation d'obésité, résidant dans une banlieue éloignée et défavorisée, peut aussi être en situation monoparentale et avoir 50 ans. Sous l'impulsion européenne le comité consultatif de la Halde avait entamé en 2006 une réflexion sur ces discriminations multiples. Dans l'affaire Garnier/Adecco jugée en Cassation en 2009 il était recherché des démonstratrices femmes, jeunes BBR (bleu blanc rouge) et d'une taille inférieure au 42 mais c'était SOS racisme qui avait agi et non une association de personnes grosses de sorte que cet aspect ne fut pas l'essentiel.

3. Les enjeux de la reconnaissance de la discrimination du fait de l'apparence physique

La mise en évidence des discriminations en raison du physique est en premier lieu souhaitable compte tenu de l'ampleur du phénomène. Compte tenu de la part croissante de personnes en sur-poids et obèses, une proportion importante d'individus sont susceptibles d'être discriminés de ce fait.

La mise en évidence des discriminations du fait de la surcharge pondérale peut permettre de progresser dans la mise en évidence des discriminations en fonction du milieu ou de l'origine

81) Voir notamment quelques exemples dans Jean-François Amadieu, Les clés du destin, Odile Jacob, 2006.

sociale. Les discriminations dans le domaine de l'emploi proviennent pour une part de motifs sociaux (origine sociale, lieu de résidence, profession du père). C'est vrai au moment de l'embauche mais le phénomène est bien connu aussi en matière de déroulement de carrière. L'apparence physique est une des voies par lesquelles les inégalités sociales et les discriminations du fait du milieu social perdurent (souvent en toute discrétion) comme Pierre Bourdieu l'avait souligné.

S'intéresser de près aux apparences physiques comme facteur de discrimination permet de s'interroger sur la portée de certaines politiques de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité. Certaines voies s'élèvent en France pour étendre les mécanismes de discrimination positive en vigueur en matière de Handicap à d'autres groupes de population (les femmes, les minorités visibles, les seniors ...). Pour les proportions de femmes à l'embauche ou pour les promotions, pour les personnes résidant en ZUS, des pratiques existent déjà en entreprise. On doit se demander pourquoi il serait plus urgent, légitime ou juste de prévoir un pourcentage de femmes dans un conseil d'administration qu'une proportion de personnes en sur-poids ? De la même manière les emplois de la télévision doivent-ils être pourvus en fonction de la couleur de peau pour que les écrans soient « moins pâles » ou n'est-il pas également important que les personnes en sur-poids puissent être également présentes sur les écrans ? On sait évidemment que les chaînes de télévision poussées par les lobbies communautaires et leurs intérêts d'audience préfèrent privilégier des présentateurs de couleur noire et de physique mince en mesure de garantir une bonne audience (Hari Rozelmack est le présentateur préféré des français en octobre 2009).

Pointer du doigt la discrimination sur le physique permet d'adopter les politiques les plus efficaces. Puisque personne n'imagine sérieusement de fixer des quotas d'embauches selon l'indice de masse corporelle des individus, il est indispensable de limiter les discriminations aux étapes de l'embauche. C'est pourquoi les photos doivent disparaître des CV. C'est aussi pour cette raison que les entretiens ne sauraient être la voie privilégiée du recrutement et qu'il faut préférer des tests et mises en situation professionnelle.

4. Conclusion

La connaissance que nous avons des discriminations en raison de l'apparence physique est encore très insuffisante en France et conduit sans doute à sous estimer le phénomène. À un moment ou un vif débat existe sur les statistiques « ethniques et raciales » il serait judicieux d'élargir le spectre de ce que certains nomment minorités visibles à toutes les apparences physiques (petite taille, très grande taille, obésité...). Il pourrait être intéressant dans cette perspective de disposer de données sur la taille et le poids des salariés qui à l'instar d'autres informations concernant les salariés ne seraient exploitées qu'à des fins d'enquête statistiques sur les discriminations et ne seraient pas utilisées lors de la section des candidats ou dans la gestion courante des entreprises.

Échanges avec la salle

QUESTION 1

Bonjour, Anne Rivière, je suis juriste spécialisée en droit des étrangers dans la lutte contre les discriminations j'aurais voulu savoir pourquoi est-ce que ça gêne tant que le fait d'être gros ne rentre pas dans le critère « état santé » en fait, et je sais on en revient à ce que l'on disait déjà ce matin mais je ne comprends pas que surtout ce qu'a la définition de l'OMS, définition qui est là pour justement définir ce qu'est l'état de santé ?

Réponse de M. Creppy : Effectivement l'OMS décrit l'état de santé, mais elle parle de bien être physique et psychique. Pas seulement physique, et en ne prenant qu'une définition de santé, ça voudrait dire que quelqu'un qui est un petit peu plus gros que la moyenne et obligatoirement quelqu'un de malade. Or il y a des gens qui de façon physiologique sont plus gros que la moyenne et ne seront pas malades s'ils n'enchaînent pas les tentatives d'amaigrissement donc c'est un raccourci qui est dangereux mais qui existe déjà maintenant, c'est-à-dire qu'il y a une telle pression normative que l'on ne tolère pas tout ce qui dévie un peu des normes. Faire une juridiction en pensant que tout ce qui touche aux gros est lié à la santé, ça voudrait dire que tous les gros sont malades et ce qui est entièrement faux ! Et même au niveau de l'obésité, il y a deux types d'obésité, il y a une obésité qui peut être importante qui est celle du bas du corps, et qui ne génère aucune maladie et il y a des expériences qui le prouvent. Donc, il n'y a qu'une partie des gens obèses qui sont ou qui vont devenir malades et peut-être même que des gens qui ont une génétique à être plus gros que la moyenne, s'ils n'enchaînent pas les tentatives d'amaigrissement, ils resteront plus gros que la moyenne et ils n'auront pas de problèmes chroniques.

Modérateur du débat : Gérard Apfeldorfer va compléter sur le plan purement médical.

Réponse de Gérard Apfeldorfer :

Là-dessus je crois que d'abord, on considère qu'il faut un indice de masse corporelle au-dessus de 35 pour avoir de véritables nuisances pour la santé à moins qu'on ait une association d'autres facteurs aggravants. On peut très bien être en surcharge pondérale et obèse et être en bonne santé. En particulier, on a confondu sur le plan médical et on continue d'ailleurs à confondre ce problème de santé et le poids, et finalement l'incidence du poids et la sédentarité. Il semble pourtant aujourd'hui qu'on a des arguments assez sérieux pour dire que les nuisances que l'on ait souvent attribuées au poids sont en fait surtout liées à la sédentarité. C'est-à-dire que quand on a une personne obèse qui bouge et qui est active, à ce moment-là elle peut parfaitement être en bonne santé. C'est donc assez, d'opérer ce réductionnisme, entre obésité et sédentarité.

Réponse de Jean-François Amadieu :

Juste pour rappeler qu'ici on parle de discrimination en particulier dans le domaine de l'emploi, c'est vrai que là on parle d'obésité, on aurait pu parler de surcharge pondérale, la palette de qualificatifs existent mais dans tous ces cas de figure vous avez des perte de chance à l'embauche. C'est un peu comme la taille en centimètres, ça n'est pas simplement avec des seuils, c'est pour ça que je préfère raisonner en termes de santé.

QUESTION 2

Bonjour, Clémence Bodocco du master PED de Sciences Po Lille, est-ce que vous avez remarqué une inégalité à l'intérieur même des personnes en surpoids ? Je pense notamment à la différence homme-femme, est-ce que ce n'est pas plus facile, ou en tout cas plus difficile pour

une femme d'être grosse que pour un homme ? Parce-qu'en costume on passe très bien avec un peu de surpoids alors qu'une femme tout de suite c'est vulgaire.

QUESTION 3

Nous essayons fort choisir entre caractéristique physique et handicap. On emploie la notion de handicap quand elle est censée. Et je pense que, dans certaines situations, il faut l'utiliser notamment parce que c'est un outil qui est plus protégé qu'un outil de caractéristique physique. Je pense que c'est dans la notion, dans la définition du handicap, où l'on considère qu'il y a certaines limitations fonctionnelles dans un environnement inadapté. Comme, par exemple, lorsque l'on refuse une personne au prétexte qu'elle prendrait trop de place dans un avion alors que l'on pourrait considérer que c'est l'avion qui est inadapté. Et donc je pense que parfois il faut l'utiliser, notamment envers un milieu hostile ou comme certaines compagnies low-cost que vous connaissez certainement qui voulaient instaurer une taxe sur les personnes grosses et je pense que là il faut utiliser des arguments juridiques biens plus solides et alors on utilise le handicap.

QUESTION 4

Je regrette que l'on n'ait pas la définition complète de l'OMS⁸² car il me semble, et je parle vraiment sous réserve, que les morceaux que vous en avez donnés sont tronqués. Il me semble que cette définition concerne comment la personne se perçoit elle-même et non comme elle est perçue par l'extérieur. Ça c'est un premier point, et un deuxième

point, c'est qu'autant je pense que les personnes grosses peuvent fonder leur action sur l'état de santé je n'ai pas la mémoire en droit français l'assimilation avec le handicap parce que être handicapé en France, la personne qui est handicapée et reconnue comme telle et seulement celle-là, l'est par le Ministère de la Santé et du handicap. Il n'y a pas d'amalgame possible.

M. Hamdani - Modérateur : Commençons par la question de notre étudiante et que je peux compléter de la manière suivante, entre être gros, homme, femme, blanc ou noir, y a-t-il au fond des traitements discriminatoires dans la discrimination ?

Réponse de Jean-François Amadiou : On pourra compléter ce que je vais expliciter car nous quand on fait une mesure, je vais vous dire, on prend tout le temps des visages d'hommes, parce que comme on fait une comparaison toutes choses égale par ailleurs, on prend toujours des paires de CVs où on a pris un autre homme. Effectivement, j'ai peine à vous répondre, par contre il y a des évidences et statistiquement on pourrait le rappeler, apparemment les femmes sont en effet plus concernées, qui sont dans des situations de RMI et qui ont du mal à en sortir, donc en effet, ce que vous dites, les femmes sont plus concernées par ces phénomènes de discriminations. Mais là c'est plutôt statistiquement que vous en parle.

Réponse de Jean-Pierre Poulain : Sur ce point sur l'échelle sociale, il y a encore en France des modèles de distribution de l'obésité masculine, c'est-à-dire qu'il y a des obèses

Échanges avec la salle

masculins en haut de l'échelle sociale et en bas. Chez les femmes c'est plus marqué en bas, même si évidemment il y en a dans d'autres parties de la société.

Sur la question de l'OMS, ce à quoi on faisait référence, c'était la fonction de légitimation de l'OMS, comme processus de légitimation de l'obésité en tant que problème de santé publique. Sur la question de l'obésité il faut prendre acte des controverses scientifiques même si elles sont relativement peu placées sur la place publique. Sur le nombre de morts, vous avez aujourd'hui une histoire et des études menées aux États-Unis qui indiquent une augmentation permanente du nombre de morts. On est dans un conflit de modèle épidémiologique. D'autres modèles épidémiologiques ont des modèles qui donnent un nombre de morts nettement inférieur, parfois jusqu'à 15 fois. La grande différence c'est l'attribution de la mort au surpoids ou pas. C'est un enjeu colossal, parce qu'aujourd'hui on agrège le surpoids et l'obésité. Or il n'y a que 14% d'obèses en France. De plus lorsqu'on regarde la distribution, ils sont très près des bornes. On agrège donc le surpoids et l'obésité comme un facteur de mortalité, alors qu'il y a dans le même temps un certain nombre de données commencent à apparaître et elles laissent penser qu'au-delà de 50 ans, le surpoids serait facteur de longévité.

Il faut donc inviter les collègues du métier à faire davantage de conférences de consensus car on sort des chiffres qui sont parfois ubuesques. Je voudrais qu'on prenne la mesure de ces quatre ou cinq grosses controverses qui ont pour cœur l'obésité. Attendons donc qu'elles se traitent avant de faire du politique.

Réponse de Gérard Apfeldorfer : On nous présente toujours les choses sous un angle médiatique, il faudrait quand même rappeler qu'en France nous sommes un des pays au monde où il y a le moins d'obésité, derrière le Japon. On se demande jamais pourquoi nous sommes moins gros que les autres ? Il y a toujours cette théorie qui dirait, que nous sommes en retard « Ah oui ! Les Français sont toujours, en retard ! Nous sommes en retard ! Mais on va les rattraper les Américains ne vous inquiétez pas ! »

Ce qu'il faut quand même voir, enfin ce que je pense c'est que nous avons un modèle alimentaire qui est encore très solide même si il est en train de se déliter. Il nous protège de façon importante de l'obésité et le problème devrait se poser sur la forme suivante : comment réhabiliter le modèle français alimentaire et peut-être comment aussi l'exporter à des pays voisins, en leur montrant que notre modèle est un modèle protégé ?

Réponse de Sylvie Benkemoun : J'aimerais juste ajouter quelque chose au niveau des statistiques, on remarque qu'en ce qui concerne l'obésité, elles sont beaucoup plus importantes que pour les hommes jusqu'à 65 ans et qu'au-delà de 65 ans, le chiffre est égal. Donc est-ce que la pression sur la beauté et sur l'apparence, ne serait pas plus importante chez les femmes.

K. Hamdani - Modérateur : Pour conclure cette table ronde, je me permets de souligner que j'ai récemment écouté une émission scientifique sur France culture au cours de laquelle un professeur d'ethnohistoire affirmait que « Toute l'humanité devrait remercier les gros » et l'argument en substance était le suivant, c'est grâce aux gros qui ont survécu à des grandes famines grâce à leurs réserves que l'humanité a survécu.

82) « La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité » (Préambule à la Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé, tel qu'adopté par la Conférence internationale sur la Santé, New York, 19-22 juin 1946).

4

Table-ronde 4

LES CONTRÔLES POLICIERS AU FACIÈS : QUELLE RÉALITÉ ?

Éric Pélisson :

« Les discriminations au faciès : revue de littérature »

Christian Mouhanna :

« Police, une discrimination structurelle ? »

François Sant'Angelo :

« Recommandation de politique générale n°11
de l'ECRI sur le profilage racial »

Ouverture, Catherine de Wenden :

« L'armée française face à la diversité »

LES DISCRIMINATIONS AU FACIÈS : REVUE DE LITTÉRATURE

Éric Pélisson

Enseignant associé à Sciences Po Lille

Responsable du master II « Politiques de l'égalité et de la diversité »

Organisateur du colloque

Introduction

La question des discriminations policières au faciès est relativement ancienne. Depuis environ vingt ans on entend régulièrement des récriminations en ce sens de la part des jeunes notamment issus de l'immigration, résidant dans des quartiers dits sensibles ou portant des tenues vestimentaires typiques (actuellement surtout hip-hop, gothic, punk, tecktonic⁸³). Ces plaintes sont relayées sporadiquement par les médias mais il y a en tout très peu de publications scientifiques sur le sujet. Cet article présente une revue de littérature des travaux conduits et s'attache à la fois à la mesure des phénomènes, à leurs conséquences sur le lien police – population, à leurs causes principales et abordera en conclusion la question de la prise en compte institutionnelle du problème.

On mesure tout d'abord combien la mission républicaine de la police et la gendarmerie nationales est sensible pour la population et qu'un contrôle peut avoir des effets humiliants, alors même qu'il se passe de la manière la plus normale et avec courtoisie : c'est que dans notre société très attachée à la liberté individuelle et où le petit « resquillage » est en quelque sorte un sport national (ne serait-ce que le non-respect des limites de vitesse au volant ou des règles de stationnement), la crainte du gendarme est toujours présente et le sentiment d'injustice toujours à fleur de peau. J'ai eu professionnellement à retirer des permis de conduire au bord des routes aux côtés des policiers et gendarmes, jamais je n'ai rencontré de contrevenant qui n'avait pas mille excuses pour exonérer sa responsabilité et justifier son excès de vitesse.

En même temps, il faut affirmer que l'exigence déontologique exprimée à travers les ouvrages scientifiques ne signifie pas un refus de l'autorité, du contrôle policier ou de l'exercice légitime du pouvoir répressif. Il n'est pas question non plus de jeter l'opprobre sur tous les policiers ou sur l'institution. Nous verrons avec Christian Mouhanna que la discrimination policière au faciès est la résultante d'un effet de système. Il sera question ici surtout des faits, de leurs conséquences et de leurs causes directes. En effet, les études conduites ont surtout montré un non-respect des règles procédurales et que le ministère de l'Intérieur, prenant progressivement conscience de l'enjeu du phénomène, a lentement certes mais réellement pris des mesures préventives et correctives.

83) Voir étude *Open Society*, 2009, p.34 : tenue hip-hop (grosses chaussures de sport, pantalon tombant, T-shirt de grande taille, sweatshirt à capuche, casquette de baseball portée à l'envers ou sur le côté), gothic (maquillage appuyé et caractéristique, tenue intégralement noire, godillots, piercing, menottes, clous...), punk (coiffures hérissées, tenue intégralement noire, beau-coup de cuir, piercing, menottes, clous...), tecktonic (yeux très maquillés, T-shirts près du corps et de couleurs vives, jean's étroits avec ceinture à large boucle décorée).

Force est cependant de constater que les discriminations policières au faciès existent réellement, leur importance numérique est attestée et leurs effets néfastes sur le corps social sont conséquents. Une part des forces de police demeurent dans le déni, ce qui n'est pas la manière la plus intelligente pour les combattre. C'est pourquoi il est important d'avoir une approche nuancée et prudente, l'objectif étant bien que ces comportements fautifs de policiers soient pris en compte par l'institution et justement réprimés.

1. État des recherches, état des connaissances

■ 1.1. Police et discriminations raciales: Le tabou français, Catherine Wihtol de Wenden, Sophie Body-Gendrot

La première publication significative date de 2003, sous la plume de Catherine Wihtol de Wenden et Sophie Body-Gendrot. Dans cet ouvrage ainsi qu'un article qui l'a précédé en 2003, les auteures analysent le phénomène à partir des témoignages de victimes recueillis sur le numéro vert du 114. Les réclamations relatives aux contrôles par les forces de sécurité représentent un peu moins de 8% du total des réclamations enregistrées par le Geld (groupe d'études et de lutte contre les discriminations⁸⁴).

Selon cette analyse des appels au 114, les appelants qui déclarent être l'objet de provocations de la part des policiers ont le sentiment de subir des violences injustifiées, verbales et comportementales et ont globalement la conviction de subir un traitement singulier. Les plaignants indiquent subir le tutoiement, la stigmatisation de leurs origines, l'assimilation à des malfaiteurs voire la référence à des événements comme le 11 Septembre 2001. Les paroles restituées doivent naturellement être prises avec prudence, elles sont révélatrices de l'émotion individuelle de personnes rapportée unilatéralement et après-coup.

« Trois handicaps, l'ethnicisation, l'âge et l'identification à un quartier, se conjuguent pour construire une image de l'Autre hostile auprès de policiers souvent jeunes, ignorants des réalités sociales qu'ils vont appréhender et mal formés pour affronter les situations conflictuelles. Il en résulte une escalade de la provocation mutuelle, débouchant sur la violence, les bavures et la haine ». Selon les auteures, ces comportements racistes sont acquis au cours de la vie professionnelle et parfois inspirés par l'imaginaire colonial, la guerre d'Algérie, le terrorisme islamiste et le discours sécuritaire.

L'intérêt de cette étude repose sur la quantité du matériau recueilli. Sa principale faiblesse réside dans le caractère déclaratif des plaintes, la difficulté des enquêtes de vérification et l'absence d'observation directe. En effet, sans remettre en cause la parole des victimes, force est de constater que la subjectivité rend nécessaire un travail de distance critique. Les travaux plus récents répondent à cette exigence.

84) Institution publique ayant précédé la HALDE de 2000 à 2004.

■ 1.2. Rapport 2008 de l'ENAR, réseau européen contre le racisme

Le rapport 2008 de l'ENAR traite d'abord des questions de violences policières qui ne sont pas notre sujet, même s'il convient de rappeler l'existence qui n'est pas marginal d'un usage excessif de la force ou d'actes de violence. À cela s'ajoutent des propos racistes, se traduisant souvent par des injures. *« Néanmoins, le pourcentage de plaintes déposées contre des agents des forces de l'ordre, comparé aux nombres de faits enregistrés, ainsi que le pourcentage d'affaires de ce genre classées sans suite, témoignent d'une certaine défiance des victimes envers le système judiciaire lorsqu'elles sont en litige avec un représentant de l'ordre public. »*

Le rapport de l'ENAR note qu'*« au-delà des actes commis et de la façon dont ils sont jugés, l'absence de prise en considération de telles fautes des forces de l'ordre, à leur juste niveau de gravité par les pouvoirs publics, peut encourager de nouveaux faits de violence. Se sachant ainsi « protégés », ces agents seraient susceptibles de commettre davantage d'infractions. »*

La « politique du chiffre » est aussi une des causes de la hausse des violences enregistrées. Selon Amnesty International⁸⁵, les personnes qui protestent ou tentent d'intervenir lorsqu'elles sont témoins de mauvais traitements infligés par des policiers sont elles-mêmes accusées d'outrage (insulte envers une personne dépositaire de l'autorité publique) ou de rébellion (résistance avec violence envers un représentant de l'autorité).

Concernant les mineurs, la Commission nationale « Citoyens-Justice-Police », pointe particulièrement les contrôles d'identité, les interpellations de jeunes dans les banlieues dites sensibles et le placement en rétention administrative de familles avec enfants de moins de 18 ans. Pour les premiers, elle requiert une « modération dans les gestes et les actes » en rappelant que les mineurs sont psychologiquement plus fragiles que les adultes, « même lorsque leur apparence physique est proche de celle d'un adulte ».

L'ENAR vise également le profilage « racial » qui doit son existence aux préjugés vis-à-vis de certains groupes et à leur stigmatisation dans le cadre des activités des forces de l'ordre. Le profilage racial conduit à désigner certains groupes de la population comme des délinquants potentiels au seul motif de leur origine. *« Au-delà du poids évident des critères sociaux, la surreprésentation des personnes étrangères en prison (21,5% en 2005)⁸⁶ peut être un signe révélateur de l'effectivité de ce profilage. Taux qui, bien qu'il concerne plus de délits que de crimes, nourrit tous les fantasmes sur la propension des étrangers au crime. »*

Les contrôles au faciès *« se pratiquent en France régulièrement dans les quartiers populaires et les zones dites sensibles - et ce - particulièrement envers les jeunes de banlieues »*, relève l'ENAR. Ainsi, certains se font contrôler leur identité jusqu'à quatre fois par jour, sans pour autant avoir eu un comportement qui prête à suspicion. Contrôles qui peuvent rapidement dégénérer selon l'ENAR: placage au mur, fouille au corps et conduite au commissariat en cas

85) Amnesty International, France, des policiers au-dessus des lois, (avril 2009) p.34.

86) Observatoire international des prisons, « Dossier : étrangers en prison, aux confins de l'absurde », Dedans/Dehors, 52 (novembre 2005), http://www.oip.org/nos_publications/dedans_dehors/dedans_dehors_52.html

de protestation. La répétition, l'humiliation et l'injustice ressenties face à ces conduites discriminatoires ont pour effet d'alimenter chez ces jeunes une « haine » et une défiance à l'égard des forces de l'ordre qui ne font que rendre plus tendue la relation avec les forces de l'ordre et accroître les risques de débordements.

■ 1.3. Police et minorités visibles, les contrôles d'identité à Paris, OPEN SOCIETY INSTITUTE, New York, 2009

Cette étude a été conduite en 2007 et 2008 par Indira Goris de l'Open society, Fabien Jobard et René Lévy du CNRS. Elle a été publiée en 2009 et fera l'objet d'une communication à Sciences Po le lundi 14 décembre de 17h30 à 19h30.

Le « contrôle au faciès » (ou profilage racial) est défini comme l'emploi des généralisations fondées sur l'ethnie, la race, la religion ou l'origine nationale – plutôt que sur des preuves objectives ou le comportement individuel – pour fonder la décision de contrôler l'identité d'une personne ou d'engager des poursuites.

En examinant cinq sites parisiens (dans et autour de la Gare du Nord et de la station Châtelet-Les Halles), importants points de transit du centre de Paris où l'on observe une forte activité policière, l'étude a recueilli des données sur les contrôles de police, au premier rang desquelles des données sur l'apparence des personnes contrôlées (origine, âge, sexe, style vestimentaire, types de sacs portés). Cette étude, qui présente des données uniques sur plus de 500 contrôles de police, est la seule menée à ce jour, propre à détecter le contrôle à faciès en France.

L'étude a utilisé une méthodologie fondée sur la comparaison systématique entre les personnes contrôlées et la population disponible sur les sites en question durant les mêmes tranches horaires. Les auteurs ont classé les individus sous observation en six catégories: personnes perçues comme « Arabes », « Noirs », « Indo-pakistanaï » et « Asiatiques », « Blancs ». L'étude n'a pas mesuré l'origine réelle des personnes observées, mais plutôt la perception de leur appartenance. Entre novembre 2007 et mai 2008, ont été ainsi recueillies des données portant sur 525 contrôles de police: 141 « Blancs », 201 « Noirs », 102 « Arabes », 36 « Indo-Pakistanaï » et 21 « Asiatiques ». L'observation s'est accompagnée d'une dimension qualitative selon quatre modalités indiquant si la police s'est contentée de contrôler la personne et de lui poser quelques questions; si le contrôle a été accompagné d'une palpation de sécurité; si le contrôle a été accompagné d'une fouille du sac ou des poches de l'intéressé (avec ou sans palpation); et si la personne contrôlée a été emmenée sous garde policière. Les observateurs, lorsque c'était possible, ont procédé à une brève entrevue avec la personne contrôlée pour savoir à quelle fréquence elle disait faire l'expérience des contrôles de police, quel jugement elle portait sur le comportement des policiers pendant le contrôle, quelle réaction émotionnelle le fait d'être contrôlée entraînait chez elle.

L'étude a confirmé que les contrôles d'identité effectués par les policiers se fondent principalement sur l'apparence: non pas sur ce que les gens font, mais sur ce qu'ils sont, ou paraissent être. Les résultats montrent que les personnes perçues comme « Noires » (d'origine subsaharienne ou antillaise) et les personnes perçues comme « Arabes » (originaires du Maghreb ou du

Machrek) ont été contrôlées de manière disproportionnée par rapport aux personnes perçues comme « Blanches ». Selon les sites d'observation, les Noirs couraient entre 3,3 et 11,5 fois plus de risques que les Blancs d'être contrôlés au regard de la part de ces deux groupes dans la population disponible à être contrôlée par la police (ou la douane). Les Arabes ont été généralement plus de sept fois plus susceptibles que les Blancs d'être contrôlés; globalement, ils couraient quant à eux entre 1,8 et 14,8 fois plus de risques que les Blancs d'être contrôlés par la police (ou la douane) sur les sites retenus, également au regard de la composition de la population disponible. Les entretiens de suivi réalisés avec les personnes qui venaient d'être contrôlées donnent à penser que les Noirs comme les Arabes subissent d'ordinaire davantage de contrôles de police que les Blancs.

Un autre facteur déterminant a été le style de vêtements portés par les personnes contrôlées. Bien que les personnes portant des vêtements aujourd'hui associés à différentes « cultures jeunes » françaises (« hip-hop, » « tecktonic, » « punk » ou « gothique », etc.) ne forment que 10% de la population disponible, elles constituent jusque 47% de ceux qui ont été effectivement contrôlés. Il ressort de notre étude que l'apparence vestimentaire des jeunes est aussi prédictive du contrôle d'identité que l'apparence raciale. **L'étude montre une forte relation entre le fait d'être contrôlé par la police, l'origine apparente de la personne contrôlée et le style de vêtements portés: deux tiers des individus habillés « jeunes » relèvent de minorités visibles. Aussi, il est probable que les policiers considèrent le fait d'appartenir à une minorité visible et de porter des vêtements typiquement jeunes comme étroitement liés à une propension à commettre des infractions ou des crimes, appelant ainsi un contrôle d'identité.**

Les données indiquent une surreprésentation des jeunes parmi les personnes visées par la police: ils sont sur-contrôlés dans la totalité des cinq sites d'observation. Il est important de relever qu'il existe une forte corrélation entre le style vestimentaire « jeune » et l'appartenance à une minorité visible. En d'autres termes, ceux qui étaient habillés de cette façon, tout comme les Noirs et les Arabes, étaient surreprésentés. En réalité, la force prédictive de ces deux variables est à peu près équivalente. Il est probable que la police considère que l'appartenance à une minorité visible tout comme le port d'une tenue « jeune » sont étroitement associés à la propension à commettre des infractions.

Contrôles d'identité. Distribution selon le déroulement et l'emplacement physique dans les cinq emplacements

Appartenance ethnique	Contrôle ordinaire	Contrôle et palpation	Contrôle et fouille	Contrôle et interpellation	Total
Blancs	57 (43,8%)	4 (3,1%)	60 (46,2%)	9 (6,9%)	130
Noirs	43 (23,6%)	18 (9,9%)	85 (46,7%)	36 (19,8%)	182
Arabes	30 (30,9%)	12 (12,4%)	42 (43,3%)	13 (13,4%)	97
Indo-Pakistanaï	22 (61,1%)	1 (2,8%)	9 (25%)	4 (11,1%)	36
Asiatiques	10 (50%)	0 (0%)	6 (30%)	4 (20%)	20

3% seulement des personnes contrôlées (et interrogées ensuite par les enquêteurs) « ont jugé avoir subi un traitement raciste ou insultant ». Soit 97% de personnes ne voyant aucun racisme à avoir été contrôlées, commente la police.

Cette notion de contrôle au faciès ne signifie pas que les policiers ou d'autres administrations comparables ne puissent jamais prendre en compte la couleur de la peau, l'origine nationale ou la religion dans leur travail de prévention ou de détection des infractions et des désordres. Mais ils ne peuvent le faire que si ces facteurs ont directement trait à leurs enquêtes. Tel est le cas, la plupart du temps, lorsque la police établit des descriptions de suspects fondées sur des éléments rapportés par les victimes ou les témoins. Ces facteurs peuvent également être pris en compte si la police dispose en temps utile de renseignements particuliers et fiables sur des infractions pénales déterminées ou sur des types d'infractions pénales dans lesquels les facteurs tels que l'apparence physique, l'origine nationale ou la religion présentent un lien direct et nécessaire avec son activité d'enquête ou de prévention.

En visant certaines personnes à cause de ce qu'elles sont (ou ont l'air d'être) et non à cause de ce qu'elles ont fait ou font, les policiers perpétuent des stéréotypes sociaux et raciaux. L'attention accrue que la police accorde à certaines personnes peut entraîner une augmentation des conflits avec la police, lourds de conséquences à la fois pour la sécurité du public et pour celle des fonctionnaires eux-mêmes. Une relation police-public insatisfaisante suscite une méfiance envers la police et ne prédispose pas les gens à la soutenir, ce qui diminue son efficacité en matière de prévention et de détection des crimes et des délits. Les contrôles de police ont d'ailleurs été des éléments déterminants à l'arrière-plan d'émeutes urbaines majeures au Royaume-Uni, aux États-Unis et en France.

Les politiques actuellement adoptées en France, si elles ont accru la sensibilité des organisations policières aux problèmes de déontologie et de discrimination, semblent encore insuffisamment armées pour faire face au problème spécifique du contrôle au faciès. Pour traiter cette forme particulière de discrimination et renouer avec l'essence de l'idéal républicain français, il faut d'abord la reconnaître comme un problème en soi. À cette fin, la Justice Initiative fait des recommandations relatives à la connaissance du phénomène, à sa prise en compte par les institutions publiques et par la police.

2. La question de la qualification juridique des faits et de l'institution compétente

La HALDE a été saisie de plusieurs dossiers qui mettent en cause les pratiques de la police en matière de contrôle et de vérification d'identité qualifiés de discriminatoires, et est donc amenée à s'interroger sur sa compétence en matière de contrôle d'identité.

La compétence de la Haute autorité est une compétence spéciale strictement limitée aux discriminations prohibées par la loi. Les contrôles policiers au faciès sont manifestement une discrimination au sens sociologique en ce qu'elles visent des catégories de populations identifiées

par un critère extérieur subjectif et non par un comportement répréhensible. Dans l'arrêt Bassilika⁸⁶, la Cour de cassation avait voulu limiter les indices du contrôle policier au comportement de la personne, mais le législateur a considéré que cette restriction risquait de priver les contrôles d'identité de la plus grande partie de leur efficacité.

En revanche les contrôles policiers au faciès ne peuvent pas être qualifiés juridiquement de discriminations. En effet, le code pénal définit la discrimination comme le refus d'accès à un droit, un bien ou un service. Le contrôle policier n'est en aucun cas le refus d'un droit. Il faudrait pour cela rattacher le contrôle policier à un domaine de discrimination, au sens du code pénal.

La nature même de l'activité de police est rattachée au maintien de l'ordre qui relève d'un pouvoir régalien de l'État. Par principe, toute personne a l'obligation d'accepter les contrôles d'identité, et l'identité de toute personne peut être contrôlée, « *quel que soit son comportement*⁸⁷ », dès lors qu'il s'agit de « *prévenir une atteinte à l'ordre public, notamment à la sécurité des personnes ou des biens*⁸⁸ ». En effet, le seul droit reconnu à la personne interpellée est de se soumettre au contrôle.

C'est donc la Commission nationale de déontologie de la sécurité, instituée en 2000, qui est compétente pour connaître des discriminations policières au faciès. Elle peut être saisie par un parlementaire et depuis 2007 par la HALDE saisie à tort d'une réclamation en la matière. Une vingtaine de dossiers ont ainsi été transmis par la HALDE à la CNDS.

Le rapport 2004 de la CNDS, réalisé pour la première fois par cette commission indépendante à partir des affaires dont elle a été saisie, met en évidence une discrimination raciale dans 36 affaires sur 78 où il y a eu manquement à la déontologie par les forces de l'ordre sur la période 2001-2004. **Une discrimination raciale a été relevée dans 15 dossiers sur 47 en 2004, soit un tiers des cas, et met principalement en cause la police de quartier.**

La CNDS reconnaît un manque de formation des policiers impliqués, « *dont l'âge moyen est de 25 ans et qui ne connaissent les quartiers que par la télévision* ». **Le manque d'encadrement est un élément aggravant.** Les plaignants comprennent une forte proportion de jeunes issus de l'immigration maghrébine de 18 à 35 ans, interpellés dans les banlieues défavorisées de la région parisienne (Seine-Saint-Denis et dans une moindre mesure Val-d'Oise et Val-de-Marne), selon l'étude.

De nationalité française « pour l'écrasante majorité », la plupart d'entre eux « ont un nom ou une apparence physique qui laisse entendre une origine maghrébine ou moyen-orientale ». La deuxième catégorie de plaignants sont les Français d'origine africaine ou antillaise, puis les gens du voyage.

87) Cass. crim. 10 novembre 1992, D 1993.36, note Mayer.

88) Article 78-2 alinéa 3 du Code de procédure pénal.

89) Article 78-2 alinéa 3 du Code de procédure pénal.

Dans ces affaires, l'individu disparaît derrière l'identification ethnique et le groupe auquel il appartient. Or, « loin des idées reçues, certains des interpellés sont diplômés, occupent des emplois qualifiés et sont appréciés localement ». Les dérapages ont le plus souvent pour origine des contrôles d'identité pour « marquer » la présence des policiers dans les quartiers.

Catherine Wihtol de Wenden lors de la conférence de presse de publication du rapport commentait : « Des joutes viriles s'ensuivent avec échange d'insultes se concluant souvent par des procédures d'outrages et rébellion, le recours fréquent à la force, parfois l'utilisation d'armes de service réservées à un usage défensif, gaz lacrymogènes, flash-ball, menottage ».

Les dérapages auraient pour causes une accumulation de litiges antérieurs, un conditionnement préalable et « un sentiment d'impunité » chez les policiers qui s'illustrent par « une volonté d'humiliation individuelle » et « des discriminations collectives ».

À propos de la situation particulière de la police des frontières, exclusivement en contact avec des étrangers, l'étude critique les méthodes employées pour les embarquements forcés qui s'apparentent une forme de discrimination institutionnelle.

La Commission nationale de déontologie de la sécurité a mis en évidence, depuis quatre ans, des pratiques récurrentes dans les dossiers traités, qui l'ont conduite à s'interroger sur la part des discriminations dans les manquements à la déontologie constatés.

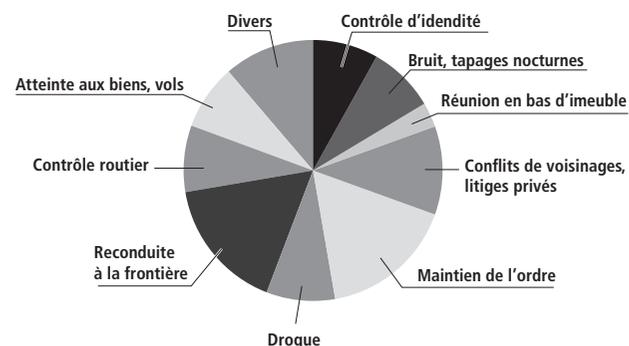
On observe, au fil des auditions, une augmentation des cas où la discrimination est en cause, mettant en scène les forces de l'ordre face à des populations « visibles » (étrangers de couleur, jeunes issus de l'immigration maghrébine et sub-saharienne, Français des DOM-TOM, gens du voyage).

Sur un ensemble de 200 dossiers répartis entre 2001 et 2004, on identifie 78 affaires où il y a eu manquement à la déontologie de la sécurité, dont 36 qui mettent en évidence une discrimination. Dans les dossiers retenus, la disproportion entre la nature du litige et son mode de traitement par les forces de sécurité, l'environnement social et territorial des interpellations, les auditions des victimes, des témoins, des forces de l'ordre et les conclusions de la CNDS permettent de conclure à l'existence d'une discrimination. L'essentiel des cas porte sur la police de quartier.

Du côté des plaignants, l'éventail est assez large quant à l'âge, le sexe, l'origine ethnique, avec cependant un fort noyau de jeunes issus de l'immigration maghrébine de 18 à 35 ans, interpellés dans les banlieues défavorisées de la région parisienne (Seine-Saint-Denis, et, à un moindre degré, dans le Val-d'Oise et le Val-de-Marne).

Du côté des forces de sécurité, on trouve des policiers jeunes, âgés en moyenne de 25 ans (certains avaient 22 ans au moment des faits), rarement originaires de la région où ils interviennent. Ils sont nommés en début de carrière dans des départements réputés difficiles pour « se former » sans préparation initiale suffisante et peuvent avoir un imaginaire préalable sur ces quartiers.

Motifs de l'intervention

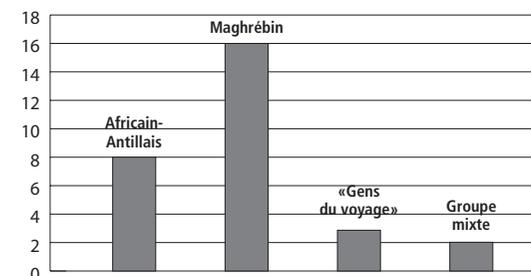


Source : rapport 2004 de la CNDS, p.498

« À leur jeunesse, s'ajoute souvent leur arrivée récente sur le terrain, parfois juste après leur sortie de l'école. Alors que les territoires où ils interviennent requièrent une exigence de savoir-faire consommé et nécessiteraient des agents plus confirmés, nous constatons qu'ils sont les premières victimes d'une formation incomplète.

Cette lacune n'est comblée ni par l'encadrement qui serait nécessaire ni par la présence en nombre suffisant d'agents expérimentés : les roulements de personnel sont nombreux, entre les départs à la retraite et le souhait de se voir muter le plus vite possible hors de ces contextes difficiles. L'expérience du terrain leur permettrait, semble-t-il, de relativiser l'image du quartier où ils interviennent, et de mieux maîtriser des situations qui auraient alors moins de chance de dégénérer en affrontements réciproques ».

Types des victimes (hors police aux frontières)



Source : rapport 2004 de la CNDS, p.502

« Une des manifestations de la discrimination constatée réside dans une perception erronée de la complexité sociale des quartiers d'intervention de la part d'agents. Certains, pratiquant volontiers l'amalgame entre populations « visibles », criminalité et quartiers sensibles, ne perçoivent pas les interpellés comme des citoyens ordinaires, indépendamment de leur appartenance supposée à un groupe ciblé comme groupe à risque ».

Les jeunes issus de populations visibles sont plus souvent victimes de discriminations raciales que les personnes de plus de trente ans issues de ces mêmes populations. Nous incluons dans

la catégorie « jeunes » les mineurs de 15 à 18 ans ainsi que les majeurs de 18 à 25 ans. Ceux-ci cumulent les discriminations liées à leur appartenance ethnique et celles liées à leur âge. Ces jeunes sont parfois considérés comme plus hostiles à la police et au respect des lois, et sont traités par certains policiers comme tels.

Les échanges de mots et de gestes entre les jeunes agents et les jeunes plaignants peuvent avoir lieu à la suite d'une première altercation mais répondent le plus souvent à une longue suite de vexations réciproques, les relations se personnalisant entre les agents et les interpellés.

« Le sentiment d'impunité est également une cause importante de dérapages et encourage les agents à se délier de leurs devoirs déontologiques envers certaines catégories de la population. La volonté d'humilier les plaignants se manifeste de diverses manières dans de nombreux dossiers. Le menottage abusif est une préoccupation majeure de la CNDS. Dans les cas de discriminations raciales, le menottage est souvent utilisé pour asseoir l'autorité des agents, voire pour humilier les personnes interpellées. Les contrôles répétés provoquent un sentiment de persécution chez les personnes qui en sont l'objet ».

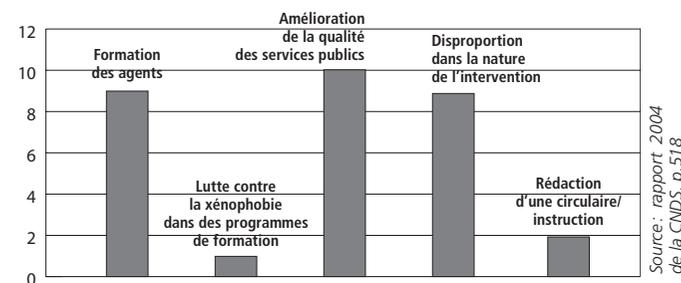
Ceux qui sont discriminés par ce type de pratique sont uniquement des jeunes issus de l'immigration. Le tutoiement sert régulièrement à marquer une relation de supériorité vis-à-vis d'un plaignant qui, lui, doit vouvoyer.

Des cas de discriminations laissent apparaître une suspicion généralisée à l'égard de groupes pris comme tels sans qu'on prenne la peine de rechercher les responsabilités individuelles dans les incidents. Ainsi, dans la saisine 2003-62 concernant un camp de gens du voyage d'origine roumaine, des policiers recherchaient un fugitif ayant agressé un de leurs hommes et suspecté de s'y être caché. Celui-ci ne fut pas retrouvé dans le camp, mais toutes les caravanes furent vidées ainsi que leurs occupants à l'aide de gaz lacrymogène.

« La situation particulière de chaque affaire, tend à montrer que des agents ont, dans certains quartiers, en dehors de la situation particulière de chaque affaire, des sentiments d'appréhension, de peur ou se préparent à une éventuelle confrontation. Les agents font état de difficultés liées à l'organisation de leur service. À la suspicion face aux individus issus de « populations visibles », qui puise sa source dans le sentiment d'avoir à gérer une population homogène, s'aggrave la peur de voir l'intervention perturbée par des riverains. Cela conduit à procéder aux interpellations de manière expéditive et plus brutale que nécessaire, mettant à mal le respect de la procédure. Nombre d'agents ont le sentiment, sur leur lieu de travail, d'être dans un endroit étranger et hostile, ce que de nombreux plaignants confirment en déclarant les percevoir comme étrangers au corps de leur cité ».

Le traitement des affaires par la CNDS : Dans un premier temps, les difficultés à identifier le caractère discriminatoire de ces manquements ont conduit la Commission à mettre en évidence le racisme dans ses manifestations, et à le traiter par la prévention de celles-ci. Les avis et recommandations n'ont donc concerné que les manquements en tant que tels et les recommandations sont demeurées générales.

Recommandations de la CNDS



La direction générale de la Police nationale (DGPN) a réagi à ce rapport en soulignant que « 60 cas seulement » avaient donné lieu à un recours en 2004, alors que la police avait « effectué plusieurs millions de contrôles et d'interventions et géré quelque 2,6 millions de missions de police secours ». Des formations de policiers aux questions des discriminations ont eu lieu dans le cadre des CODAC dès le début des années 2000, comme à Marseille en 2003.

3. Conclusion : un effet de système

Les économistes parlent d'« anticipations autoréalisatrices » pour désigner la boucle que constitue la validation par les faits des attentes des acteurs. En effet, le pourcentage d'interpellations des publics ciblés conforte l'analyse selon laquelle les jeunes en général, les jeunes habitant dans les quartiers sensibles, issus de l'immigration ou portant des tenues vestimentaires spécifiques, sont plus fréquemment coupables de faits répréhensibles. Mais dans le même temps comme on ne contrôle pas des catégories entières de population, les jeunes des beaux quartiers, les hommes blancs en costume cravate, on sous-estime une partie des comportements répréhensibles de ce public, comme le trafic et l'usage de drogue par exemple. En effet, les études scientifiques ont montré que l'usage de stupéfiants est assez comparable (même si les produits en cause ne sont pas forcément les mêmes) dans les différentes catégories sociales.

Intervient dans ce processus d'anticipations autoréalisatrices toute la chaîne judiciaire : le contrôle policier, la poursuite pénale, la condamnation. Des études menées par le Centre de recherches sociologiques sur le droit et les institutions pénales, qui est sous tutelle conjointe du CNRS et du ministère de la Justice, ont établi qu'en 1998 en France, pour treize types de délits de droit commun sur quinze étudiés, les étrangers sont plus souvent sanctionnés par de la prison ferme que les Français. Pour un délit de vol avec effraction, 52% des étrangers sont condamnés à de la prison ferme contre 37% des Français. Pour un délit de détention-acquisition de stupéfiants, 44% des étrangers écopent de prison ferme contre 31% des Français, et pour un délit d'usage de stupéfiants, 15% des étrangers contre 9% des Français. Les mêmes écarts se vérifient dans le montant de la peine, toujours à délit comparable bien sûr. Pour le vol avec violence par exemple, 15% des Français sanctionnés par de la prison ont écopé de moins de trois mois contre seulement 7% des étrangers, alors que 28% des Français ont été condamnés à plus d'un an, mais 37% des étrangers.

Christian Mouhanna

Chercheur associé au CSO et au CESDIP

La question des discriminations dans les organisations policières suscite de multiples réactions passionnées, entre dénégation des fonctionnaires, outrés d'être taxés de racisme, et représentants des minorités dites « visibles », las de se sentir des « cibles » privilégiées des contrôles policiers. Qu'en est-il dans les faits ? Est-on face à une profession occupée par des racistes ? L'un des moyens de répondre sans passion démesurée à ces interrogations est de considérer séparément le policier et l'organisation policière. Cet exercice n'est pas artificiel car non seulement il renvoie à des constats objectifs que l'on peut faire concrètement, mais en plus il permet de mieux comprendre l'attitude des policiers en dépassant les clichés traditionnels. En d'autres termes, si la police est effectivement discriminatoire dans une partie de ses activités, cela ne signifie pas pour autant que les policiers soient majoritairement racistes et qu'ils se satisfont de ces stratégies. Cela renvoie aux modes de fonctionnement des organisations policières qui encouragent *de facto* de tels comportements.

Aujourd'hui, il semble difficile de nier le caractère discriminatoire, ou, pour utiliser des mots moins connotés, discriminant, du travail policier. En particulier, il est indéniable que la police, dans une grande partie de ses contrôles d'identité, fait preuve de discrimination dans ses contrôles. De multiples travaux le prouvent, à commencer par ceux qui se fondent sur l'observation du travail policier. À titre d'exemple, nous évoquons nos propres recherches⁹⁰, fondées sur des entretiens avec des professionnels et sur des accompagnements de contrôle. Il est clair que les policiers eux-mêmes reconnaissent, même si ce n'est pas dans ces termes, qu'ils pratiquent des discriminations lors des contrôles, et explicitent d'ailleurs pourquoi. Nous y reviendrons.

Une autre source d'information sur ce sujet consiste à se référer aux publics potentiellement concernés. Là aussi, des sondages et entretiens conduits auprès des publics montre bien que le comportement des policiers, notamment lors des contrôles, diffère très largement d'un type de personne à un autre⁹¹. Les jeunes issus de quartier relevant de la catégorie « zone urbaine sensible » s'y disent bien plus contrôlés que d'autres catégories de population. Ils soulignent le fait que leur appartenance à des minorités dites visibles renforce le risque d'être contrôlé. Certes, on ne peut exclure dans ces dénonciations une tendance à la victimisation ou une instrumentalisation d'un discours anti-policier, mais les témoignages des personnes concernées convergent bien avec ceux des policiers : il y a bien des différences dans les politiques de contrôle.

90) Voir par exemple C. Mouhanna, « Les services publics et la question jeune : de la crainte au rejet ? », in *Prévention et sécurité : vers un nouvel ordre social ?*, Sous la direction de Francis BAILLEAU et Catherine GORGEON, Les éditions de la DIV, mars 2000, pp 95-108.

91) C. Mouhanna, *Quel service pour quel Public ? Une tentative d'évaluation chiffrée de l'image de la Police dans la population face à la territorialisation*, Rapport Centre de Sociologie des Organisations-IHESI (Institut des Hautes Études de Sécurité Intérieure), juillet 2000.

L'enquête récemment menée par des chercheurs du Cesdip (Centre d'études sociologiques sur le droit et les institutions pénales) pour le compte de l'Open Society Justice Initiative va dans le même sens⁹². À partir d'un dispositif d'observation complexe des comportements des policiers dans plusieurs sites parisiens, sans que ces professionnels ne soient au courant, cette recherche a mis en évidence une nette discrimination fondée sur les apparences extérieures.

Tous ces constats convergent donc vers une mise en évidence de pratiques discriminatoires. Cela veut-il dire pour autant que les policiers sont tous des racistes ? Bien entendu non. De toute évidence, il y a des policiers qui se reconnaissent spontanément dans des positions de cette nature, mais les entretiens montrent qu'ils représentent une minorité, difficile à quantifier, mais certainement équivalente à celle que l'on trouve dans tous les métiers. La plupart des policiers rejettent même assez vigoureusement de telles accusations. À titre d'information, les élections professionnelles montrent un ancrage plutôt à gauche des hommes et des femmes de terrain. Les syndicats clairement identifiés à l'extrême droite n'ont jamais réussi à s'établir durablement dans des proportions importantes, et d'une manière équivalente à ce que l'on pouvait trouver dans d'autres catégories de fonctionnaires ou agents publics. L'image du policier intrinsèquement raciste semble de plus en plus difficile à tenir. Si l'on met de côté les cas extrêmes des racistes qui se revendiquent ouvertement comme tels, comment dès lors expliquer le décalage observé entre des comportements discriminatoires et des opinions majoritairement assez modérées ?

Pour le comprendre, il faut revenir sur ces discriminations qui sont nombreuses dans les stratégies policières. Elles se fondent notamment sur l'âge, le sexe, l'apparence physique et le faciès, le lieu de résidence⁹³. Elles renvoient toutes à des constructions, à des croyances fondées sur des perceptions de la réalité qui se révèlent être en fait des idées préconçues, idées qui ne sont peut-être pas forcément fausses – ou pas forcément totalement fausses –, mais qui n'ont jamais été prouvées. Bien que sujettes à caution, ces idées sont fortement ancrées dans l'univers policier. On peut les retrouver associées aux objectifs assignés à cette fonction de police qui sont de lutter contre la délinquance mais aussi d'assurer une certaine normalité dans la société, avec toutes les interprétations que ce terme de normalité peut signifier. Ceux qui, par leur apparence ou leur comportement, représentent un écart potentiel à cette normalité entrent dans la catégorie des suspects auxquels il faudra faire attention et sur lesquels il faut cibler ses efforts. Les idées sur lesquelles se fonde ce mécanisme policier appartiennent au catalogue des idées reçues largement partagées au-delà des cercles professionnels. Ainsi, selon ces croyances, les jeunes sont *a priori* plus turbulents que les vieux, et demandent nécessairement un encadrement plus strict. Les « filles » sont « naturellement » moins violentes que les garçons, et seront de ce fait moins encadrées et contrôlées. Les « pauvres » ont évidemment plus besoin de recourir à des stratégies délinquantes pour obtenir des biens matériels équivalents à ceux que les riches peuvent se procurer par leur propres moyens. Être originaire de quartier « criminogène », avec un environnement favorisant l'entrée dans la délinquance, produit

92) Fabien Jobard et René Lévy, *Police et Minorités visibles : les contrôles d'identités à Paris*, Open Society Justice Initiative, New York, 2009.

93) A contrario, on pourrait dire que les policiers font preuve de discrimination à l'envers à l'égard des personnes handicapées, considérées comme des victimes mais rarement, voire jamais, comme des auteurs potentiels de délits.

« naturellement » des tendances à adopter des comportements déviants. Cette « sociologie spontanée » s'applique également aux minorités ethniques, l'idée répandue étant que la personne provenant d'une autre culture a toujours du mal à s'intégrer dans la culture dominante et qu'il est donc « logique » qu'elle glisse vers la déviance. Mises en application dans la rue, ces idées orientent l'action policière, surtout lorsque ces différentes caractéristiques deviennent visibles. Les professionnels chercheront donc davantage à contrôler les jeunes, issus de minorités identifiables, de sexe masculin. Lorsque de surcroît ces personnes sont habillées de manière ostensible, montrant leur attachement à une « culture jeune », ou à une culture contestatrice, les risques de se voir contrôler augmentent.

Comment expliquer que ces assertions assez largement infondées débouchent sur des stratégies professionnelles de la part des policiers ? Une première réponse serait de dire que celles-ci donnent des résultats : quand on contrôle, on trouve bien des délinquants dans ces catégories. Mais cela relève autant de la prophétie auto-réalisatrice que de la stratégie raisonnée. Quand on cherche des comportements susceptibles de donner lieu à une verbalisation, on en trouve. Une expression policière désigne même cette pratique, dans sa forme extrême, sous le doux nom d'« habillage » d'un suspect. En d'autres termes, si on « cible » un certain type de population, celle-ci « produira » naturellement des délits. Si l'on cherchait de la même façon dans d'autres franges de la population, on trouverait également des attitudes et comportements répréhensibles. La systématisation des contrôles routiers ou la lutte contre la délinquance sexuelle nous montrent des types de délits beaucoup plus « distribués » socialement que d'autres car leurs modes de détection ne se fondent pas sur des contrôles au faciès. Pour le dire plus brutalement, ce n'est pas parce que l'on est riche que l'on n'a pas de comportement délinquant. Cela ne signifie pas non plus que les minorités ainsi désignées par les habitudes policières soient exemptes de toute implication dans la délinquance. Mais comme elles sont plus ciblées, elles seront plus susceptibles d'être identifiées comme délinquantes.

Nos remarques nous invitent alors à considérer les raisons qui conduisent à ce ciblage spécifique de ces populations, jeunes, d'origine ethnique visible, masculines, et aux apparences vestimentaires particulières. Un examen exhaustif de toutes les causes conduisant à ce fonctionnement demanderait assurément un temps considérable. Pour mémoire, nous en pointerons quelques-unes. En premier lieu, les pratiques fondées sur le contrôle des minorités s'inscrivent dans l'histoire de l'institution policière. Celle-ci a dû, lors des guerres coloniales de la seconde moitié du XX^e siècle, surveiller les populations, en particulier originaires d'Afrique du Nord, qui soutenaient les mouvements indépendantistes, y compris sur le territoire métropolitain. Il reste encore des traces de cette période dans la culture de l'organisation policière, comme dans le reste de la société française, même si les policiers qui ont été directement confrontés à cette lutte ont quitté leur fonction. Si l'on compare la police française à d'autres forces, on constate que chacune d'entre elles conserve des habitudes héritées du passé, et qui participe à la désignation des cibles déjà évoquées. Dans le cas français, la figure du jeune d'origine nord-africaine reste associée à des comportements violents, dangereux, que la figure plus récente du terroriste islamiste est venue réactualiser. On pourrait dans le même ordre d'idée évoquer l'héritage de mai 68 et la méfiance à l'égard du jeune, ou des jeunes qui en a résulté.

Parmi les autres causes du ciblage de ces populations jeunes plutôt issues des minorités et des quartiers sensibles, il faut souligner la place du discours politique et sa traduction législative répressive qui fixent comme priorités certains délits plus que d'autres. Il est par exemple clair que si l'accent était mis sur la délinquance économique et financières, et si les moyens étaient accordés aux services traitant ce genre de délits, c'est un autre type de population qui focaliserait l'attention de la police. À l'inverse, les politiques de tolérance zéro (soit disant), l'insistance mise sur la délinquance de rue et sur les regroupements de jeunes, que ceux-ci soient dangereux ou non, ont de facto conduit les policiers à intégrer ces priorités dans leur action. Pour répondre à ces injonctions politiques, ils contrôlent davantage de jeunes susceptible d'appartenir à des groupes, si floue que soit cette définition.

Cela nous amène à considérer un dernier élément essentiel pour comprendre l'attitude des policiers, qui émerge de la structure même dans laquelle ces derniers sont intégrés, et que nous appellerons les stratégies policières. La France est héritière, depuis au moins 1941, date de la création de la Police Nationale, d'une tradition de police de contrôle par opposition à une police de service au public. Cette police, de par son organisation, de par son système de carrière, de par sa centralisation sert l'État avant de répondre au citoyen. Pour mieux expliciter ce point et souligner son lien avec les pratiques discriminatoires, on doit souligner l'opposition que l'on trouve, au sein des polices, entre deux types de stratégies. D'une part, certaines forces de sécurité s'inscrivent dans un mode de fonctionnement où les directives et les politiques venues d'en haut, du sommet de la hiérarchie, s'imposent et vont supplanter toutes les autres formes de demandes. Les effectifs sont gérés nationalement, et affectés loin de leur lieu d'origine afin d'éviter tout risque de fraternisation avec la population. C'est le modèle des CRS français qui a en grande partie déteint sur la police dite de sécurité publique, celle que l'on trouve dans les commissariats. À l'inverse, d'autres modèles de police, dont celui idéalisé du bobby anglais, fondent leur fonctionnement avant tout sur la réponse aux demandes du public et des citoyens qui souvent participent à leur gestion.

Dans ce second cas, les policiers sont recrutés localement, ils font du service à la personne l'essence de leur activité et connaissent suffisamment leur environnement pour, par exemple, dans une même famille, faire la différence entre deux frères, l'un engagé dans la délinquance, et l'autre dans les études et une vie « rangée ». Le savoir concret acquis sur un secteur donné permet de cibler non pas des populations en fonction de critères tenant plus ou moins du préjugé, mais des individus en fonction de leur passif constaté. Dans ce second cas, les contrôles ne servent à rien, puisqu'on sait ce qu'on recherche. L'action est axée sur des personnes particulières et non sur des groupes. Les risques de préjugés et de discrimination massives y sont relativement moins répandus. À *contrario*, le premier modèle, centralisateur, favorise en général une déconnexion entre les policiers et le public qu'ils sont censés encadrer. Dès lors, les grandes actions de contrôle sont fréquentes. De plus, comme on n'a pas, ou très peu, de policiers réellement experts du territoire concerné et surtout de ses habitants, on recourt à des idées reçues pour suppléer un manque de savoir. Le préjugé devient en fait un moyen d'élaborer des stratégies professionnelles qui dans les faits suppléent aux manques d'ancrage local.

Car lors des opérations de contrôle, la police n'a pas les moyens de contrôler, ou bien elle ne souhaite pas le faire pour éviter un mécontentement généralisé à son égard. Il lui faut donc sélectionner des groupes « à risques », y compris politiquement ou socialement, ceux déjà évoqués précédemment, même si les critères sont assez peu objectifs. Par ailleurs, les personnes appartenant à ces derniers ont moins de chances d'appartenir à des catégories de gens susceptible de porter plainte contre les policiers, ou de susciter des mouvements d'opinions contre eux.

Les politiques nationales de lutte contre les étrangers en situation irrégulière ont renforcé largement ces stratégies, comme l'a fait la pression du chiffre qui pèse de plus en plus lourdement sur les policiers. Comment sélectionner les étrangers « potentiels », dans une masse de population, autrement que sur des critères d'apparence physique ? En 2008, les délits liés au séjour irrégulier des étrangers représentaient 14% des gardes à vue, avec un taux d'élucidation⁹⁴ supérieur à 99%. Dans un contexte où la performance policière devient un élément essentiel du discours politique, ceci ne peut que renforcer les pratiques discriminatoires. On notera pour mémoire qu'aux États-Unis, les polices – locales – des villes les plus importantes ont refusé de s'associer aux politiques de lutte contre l'immigration clandestine, estimant que celles-ci portaient atteinte à l'une de leur priorité qui est justement de gagner la confiance de ces populations pour mieux lutter contre la criminalité « classique ».

Les enquêtes menées sur les attentes de la population dans les quartiers sensibles convergent toutes vers l'idée d'une demande forte de police, mais d'une autre forme de police, qui justement ne se fonde pas sur des pratiques discriminatoires en fonction de l'âge, de l'apparence ethnique ou vestimentaire, et de l'origine géographique. La revendication est celle d'une police normale, fondée sur des interactions au quotidien différentes.

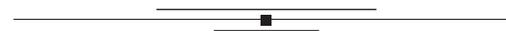
D'ailleurs, on constate que les modalités de contrôles policiers alimentent les stratégies d'instrumentalisation du racisme comme argument de cohésion contre la police. En d'autres termes, ces pratiques policières non seulement ont une efficacité limitée, mais en plus elles génèrent de nombreux effets pervers, secrétant un effet de protection des groupes ainsi identifiés comme susceptibles d'être des cibles des politiques de contrôle. Aux préjugés des policiers répondent ainsi des préjugés à l'égard des policiers, jugés globalement, par ces groupes, « racistes ».

Pour conclure, on peut dire que la question essentielle n'est pas celle d'un problème individuel de racisme policier, même si celui-ci subsiste ponctuellement et qu'il convient de le traiter par des formations ou du traitement plus radical d'éviction. Elle est davantage un problème d'ordre organisationnel ou institutionnel. Il y a un cadre de travail, des habitudes, des environnements professionnels qui font faire des choses qui sont en désaccord avec nos idées. Et c'est bien le cas pour nombre de policiers qui trouvent que la poursuite des étrangers en situation irrégulière est un travail peu glorieux, et peu conforme à leur vision de leur fonction.

⁹⁴ Nombre de faits pour lesquels un auteur a été identifié rapporté au nombre de faits constatés par les services de police et de gendarmerie.

Comme le montrent les faits, le recrutement de policiers issus de minorités visibles ne suffit pas, loin de là, à apporter une réponse à ces stratégies discriminatoires, qui, comme nous l'avons montré, relèvent de mécanismes plus généraux. Ce type de recrutement ne permet même pas à faire baisser les accusations de racisme, ce qui devrait interroger les gestionnaires des organisations policières. Il ne s'agit pas de nier l'intérêt de tels recrutements, mais de dire que, faute d'une réelle remise à plat des stratégies et de l'organisation, leur efficacité sera très limitée.

Une véritable volonté de changement imposerait de repenser globalement le fonctionnement d'un appareil policier bureaucratique qui génère de la ségrégation dans ce domaine comme dans d'autres.



PRÉSENTATION DE LA RECOMMANDATION DE POLITIQUE GÉNÉRALE N°11 DE L'ECRI SUR LA LUTTE CONTRE LE RACISME ET LA DISCRIMINATION RACIALE DANS LES ACTIVITÉS DE LA POLICE, PLUS PARTICULIÈREMENT LE VOLET QUI EST CONSACRÉ AU PROFILAGE RACIAL

François Sant'Angelo

Conseiller juridique au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (Belgique) et membre au titre de la Belgique de l'ECRI (Conseil de l'Europe)

Il m'a semblé important de présenter devant vous un document important bien que méconnu peut-être, à savoir la « *Recommandation de politique générale n°11 de l'ECRI sur la lutte contre le racisme et la discrimination raciale dans les activités de la police* »⁹⁵, et plus particulièrement le volet qui est consacré au profilage racial. L'ECRI (*Commission européenne contre le racisme et l'intolérance, créée en 1994 au sein du Conseil de l'Europe*) par cette recommandation, qui date du 29 juin 2007, s'était donné pour tâche de conceptualiser le profilage racial et d'offrir également un certain nombre de pistes de remèdes et de garde-fou.

La Recommandation commence par tenter une définition claire du profilage racial. Il s'agit de « *l'utilisation par la police, sans justification objective et raisonnable, de motifs tels que la race, la couleur, la langue, la religion, la nationalité ou l'origine nationale ou ethnique pour des activités de contrôle, de surveillance ou des activités de police similaires* ».

Dans la mesure où le profilage racial constitue une forme spécifique de discrimination raciale, sa définition s'identifie à celle de la discrimination raciale telle qu'elle est donnée dans une autre recommandation de l'ECRI, à savoir la « *Recommandation de politique générale n°7 sur la législation nationale pour lutter contre le racisme et la discrimination raciale* »⁹⁶ (RPG 7 dans la suite du texte), ainsi qu'à celle donnée par la Cour européenne des droits de l'homme dans sa jurisprudence.

Selon cette définition, la prise en compte par la police de certains motifs dans les activités de contrôle, de surveillance ou autres activités de police similaires constitue du profilage racial s'il manque une justification objective et raisonnable. On considère qu'il y a un manque de justification objective et raisonnable chaque fois que la prise en compte des motifs ne poursuit pas un but légitime ou chaque fois que la proportionnalité entre les moyens utilisés et le but visé fait défaut. L'ECRI souligne que, même lorsqu'un but légitime existe in abstracto (par exemple la défense de l'ordre et la prévention du crime), l'utilisation par la police de ces motifs dans des activités de surveillance et de contrôle ne peut quasiment jamais se justifier si ce n'est dans les cas où la police intervient sur la base d'une description d'un suspect, mais avec des effets limités dans le temps. Tel est le cas lorsque la police suit une piste particulière concernant les caractéristiques de personnes impliquées dans une activité criminelle ou terroriste spécifique.

95) http://www.coe.int/t/dg/monitoring/ecri/activities/GPRI/EN/Recommendation_N11/Recommendation_2_fr.asp#TopOfPage
96) http://www.coe.int/t/dg/monitoring/ecri/activities/GPRI/EN/Recommendation_N7/Recommendation_7_fr.asp#TopOfPage

Pour éviter le profilage racial, la police doit fonder ses interventions de contrôle, de surveillance ou des activités similaires exclusivement sur le comportement individuel et/ou sur des renseignements dont elle dispose. La Cour européenne des droits de l'homme précise qu'« *(e)n tout état de cause, (elle) considère qu'aucune différence de traitement fondée exclusivement ou de manière déterminante sur l'origine ethnique d'un individu ne peut passer pour objectivement justifiée dans une société démocratique contemporaine, fondée sur les principes du pluralisme et du respect de la diversité culturelle* ». (CourEDH, 13 décembre 2005, *Timichev contre Russie*, § 58). De façon plus générale, comme cela a déjà été indiqué dans la RPG 7, l'ECRI souligne que la notion de caractère objectif et raisonnable doit être interprétée aussi restrictivement que possible en ce qui concerne la différence de traitement fondée sur l'un ou l'autre des motifs énumérés ci-dessus.

Concernant la proportionnalité qui doit exister entre les moyens employés et le but à atteindre, en matière de profilage racial, plusieurs éléments doivent être pris en compte pour déterminer si le test de proportionnalité est concluant. Ces éléments ressortent de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme. Celle-ci, pour un certain nombre de motifs de différence de traitement, y compris en matière de nationalité, exige des raisons particulièrement pertinentes pour justifier cette différence de traitement. Elle demande également que la mesure prise soit nécessaire pour atteindre le but poursuivi. Les critères, au nombre de trois, à prendre en considération pour vérifier si ce test est concluant sont les suivants :

1. Critère d'efficacité

L'aptitude de la mesure concrète à atteindre le but pour lequel elle a été conçue. Le critère d'efficacité revient à : déterminer la mesure dans laquelle l'activité menée a permis l'identification de criminels ou de terroristes; déterminer la mesure dans laquelle ladite activité limite la capacité de la police à travailler en coopération avec les groupes minoritaires pour identifier des criminels ou des terroristes; déterminer la mesure dans laquelle l'activité en question peut éloigner la police du résultat recherché qui est de détecter de réelles activités criminelles ou terroristes.

2. Critère de nécessité

L'existence ou non d'autres mesures, moins envahissantes, permettant d'atteindre le même but.

3. Critère de nuisance

L'importance du droit affecté par la mesure en question (droit au respect à la vie privée et familiale, droit à la liberté et à la sûreté, droit à ne pas être discriminé, etc.). Il convient de prendre en compte, dans l'évaluation de ce critère, le comportement de la police au moment où l'activité est menée. Par exemple, en cas d'interpellation, ce n'est pas uniquement le fait d'arrêter une personne plutôt qu'une autre qui doit être examiné, mais aussi la différence de comportement des agents de police notamment sur le plan de la courtoisie et dans les explications données à la personne sur les raisons de son interpellation. Au-delà des considérations liées aux droits

individuels affectés, le critère de nuisance doit être entendu au sens large. Il convient de prendre en considération la mesure dans laquelle l'activité en question institutionnalise les préjugés et en vient à légitimer, aux yeux du grand public, un comportement qui est en fait discriminatoire. Des études ont montré les effets néfastes considérables du profilage racial. Celui-ci génère un sentiment d'humiliation et d'injustice au sein de certains groupes de personnes et conduit à leur stigmatisation et à leur aliénation tout en détériorant les relations entre la police et ces groupes, suite à la perte de confiance qu'ils devraient avoir en elle.

La définition du profilage racial donnée par l'ECRI comporte une liste non exhaustive de motifs. En plus des motifs mentionnés explicitement, il en existe d'autres pour lesquels le problème du profilage racial peut se poser tels que, le pays d'origine d'une personne, par exemple. Entre dans cette catégorie le cas où certains contrôles d'identité sont effectués sur les passagers à bord de vols provenant de pays donnés. Concernant le motif de la « race », l'ECRI rappelle qu'elle rejette les théories fondées sur l'existence de différentes « races ». La commission a entendu néanmoins à utiliser ce terme dans la Recommandation pour s'assurer que les personnes qui sont généralement perçues, mais de façon erronée, comme appartenant à une « autre race », ne sont pas exclues du champ d'application de la protection que cette Recommandation souhaite renforcer.

Cette Recommandation se réfère à des activités de contrôle, de surveillance ou des activités voisines de police. Entrent dans cette définition des actes tels que les « interpellations et fouilles », les contrôles d'identité, les inspections de véhicules; les fouilles corporelles; les perquisitions de domicile ou d'autres locaux privés; les fouilles et les contrôles d'identité collectifs; les descentes de police, la surveillance (dont les écoutes téléphoniques); les croisements de fichiers.

La Recommandation souligne la nécessité « *d'interdire dans la loi tout profilage racial. Dans la mesure où le profilage racial constitue une forme de discrimination raciale, les sanctions prévues dans la RPG 7 pour la discrimination raciale devraient s'appliquer dès lors que cette interdiction est violée* ».

Le profilage racial est principalement la résultante de stéréotypes existants au sein de la police et selon lesquels certains groupes de personnes, identifiés selon des critères de race, de couleur, de langue, de religion, de nationalité ou d'origine nationale ou ethnique seraient plus enclins que d'autres à commettre des infractions. Toutefois, l'interdiction du profilage racial doit également recouvrir les cas où le lien entre les stéréotypes et le profilage racial est plus difficile à établir.

Au même titre que la discrimination raciale, le profilage racial peut prendre la forme d'une discrimination indirecte. En d'autres termes, la police peut utiliser (sans justification objective et raisonnable) des critères apparemment neutres mais qui ont un impact disproportionné sur un groupe de personnes qui se distingue par un motif tel la race, la couleur, la langue, la religion, la nationalité ou l'origine nationale ou ethnique. Par exemple : le fait de donner comme directive à la police d'arrêter toutes les femmes portant un foulard peut constituer une forme de profilage racial dans la mesure où ces arrestations auraient un impact disproportionné sur les femmes

musulmanes et n'aurait pas de justification objective et raisonnable. L'interdiction du profilage racial prend également en compte ces formes indirectes de profilage racial.

En outre, au même titre que la discrimination raciale, le profilage racial peut prendre la forme de la discrimination par association. Cette dernière a lieu lorsqu'une personne est discriminée en raison de son association ou de ses contacts avec des personnes distinguées par un des motifs mentionnés ci-dessus.

L'ECRI préconise la mise en place de recherches sur le profilage racial et d'assurer un suivi des activités de police afin d'identifier des pratiques de profilage racial, en recueillant également, des données ventilées en fonction de motifs tels que l'origine nationale ou ethnique, la langue, la religion et la nationalité concernant les activités de police en question ».

Il n'existait en effet que très peu de recherches et de suivi au sein des États membres du Conseil de l'Europe concernant le profilage racial. On déplorait de sérieuses lacunes en matière de connaissances, tant en ce qui concerne la recherche sur les méthodes visant à identifier et à mesurer le profilage racial qu'en matière d'études couvrant les différents aspects évoqués dans sa définition : critères d'efficacité, de nécessité et de nuisance causée par le profilage racial. L'ECRI considérait que ces lacunes favorisaient la pratique du profilage racial et son intensification dans des contextes sécuritaires spécifiques.

Il faut néanmoins saluer l'étude publiée en cette année 2009 par l'Open Society Institute « *Ethnic Profiling in the European Union: Pervasive, Ineffective, and Discriminatory* » et d'autres peut-être également.

Concernant le suivi des activités de police pour identifier l'existence de profilage racial, il convient de souligner que, dans la grande majorité des États membres du Conseil de l'Europe, une des raisons principales de ces lacunes provient du manque de données ventilées en fonction de l'origine nationale ou ethnique, la religion, la langue et la nationalité. Dans ses rapports de monitoring pays par pays, l'ECRI a toujours recommandé le recueil de telles données afin de permettre un suivi de la situation des groupes minoritaires et l'identification de discriminations directes ou indirectes. Les activités de police, et plus généralement le système de justice pénale, sont des domaines essentiels pour lesquels l'ECRI a demandé que de telles données soient récoltées pour encourager la responsabilisation et fournir une base de connaissances nécessaires à la prise de décisions politiques. L'ECRI souligne également et de façon constante que de telles données doivent être collectées conformément aux principes de confidentialité, de consentement éclairé et d'auto-identification volontaire des personnes comme appartenant à un groupe particulier. Cette collecte de données doit s'opérer en coopération étroite avec tous les acteurs concernés, y compris les organisations de la société civile.

L'utilisation des données, ventilées en fonction de l'origine nationale et ethnique, de la religion et de la langue n'est acceptable, pour identifier et mesurer le profilage racial, que dans les cas où elles sont collectées dans des champs d'activités dévolus à la police et comprenant les

contrôles d'identité, les inspections de véhicule, les fouilles du domicile ou d'autres lieux, les descentes de police, etc. Cette collecte doit porter sur le résultat final des activités concernées (en termes de poursuites et de condamnations). Il pourra ainsi être déterminé si les ratios établis entre les contrôles effectués et les condamnations prononcées sont différents entre les membres des groupes minoritaires et le reste de la population. Pour être utiles, les recherches et le suivi du profilage racial doivent également répondre à des standards élevés d'investigations scientifiques qui doivent se refléter dans la méthodologie employée. De bonnes pratiques ont déjà été développées dans ce domaine pour établir l'existence et mesurer les cas de profilage racial en Europe ou ailleurs. Par exemple, dans le cadre d'un suivi concernant des prétendues pratiques de profilage racial lors d'interpellations et de fouilles effectuées dans un cadre précis et à un moment donné, il convient de veiller à bien établir la composition de la population s'y trouvant au moment donné, de façon à déterminer si la police procède à des arrestations de membres des groupes minoritaires dans des conditions qui ne soient pas disproportionnées.

L'ECRI souligne qu'en collectant de telles données, la police fait preuve de bonne volonté et démontre qu'elle est prête à entendre les doléances des groupes minoritaires. Si aucun cas de profilage racial n'est identifié, la confiance pourra être rétablie, voire renforcée et le risque pour la police d'être confrontée à des comportements agressifs réduits. L'ECRI souligne par ailleurs que le sentiment d'un recours par la police au profilage racial est aussi nuisible que la mise en œuvre elle-même d'un profilage.

L'ECRI recommande également que soit introduit un standard de soupçon raisonnable dans l'exercice des pouvoirs liés aux activités de contrôle, de surveillance ou des activités de police similaires.

Le Code européen d'éthique de la police prévoit dans son paragraphe 47 que « *les enquêtes de police doivent au moins être fondées sur des soupçons raisonnables qu'une infraction a été commise ou va l'être* ». Comme expliqué dans l'Exposé des motifs du Code, cela signifie qu'il doit y avoir un soupçon d'une infraction ou d'un crime qui soit justifié par certains critères objectifs pour commencer une enquête. L'ECRI considère que l'introduction d'un standard de « soupçon raisonnable » dans l'exercice des pouvoirs d'investigation de la police est un instrument particulièrement important dans la lutte contre le profilage racial lorsqu'il s'agit notamment du terrorisme ou d'autres activités criminelles. Elle recommande donc d'introduire ce standard dans le cadre législatif ou réglementaire qui régit, dans les différents États membres, l'exercice des pouvoirs de police.

L'ECRI recommande enfin que soient prévues pour la police des formations sur la question du profilage racial et sur l'utilisation des standards de soupçon raisonnable.

Ces formations doivent porter sur le caractère illégal du profilage racial, sur son inefficacité et à sa nuisance telles que décrites ci-dessus.

La formation relative à l'utilisation du standard de « suspicion raisonnable » devrait comprendre des exemples pratiques de situation opérationnelle indiquant le comportement que l'on attend

de la part des agents de la police dans l'exercice de ses pouvoirs. Elle devrait également comprendre des principes pratiques à utiliser par ces agents dans des situations concrètes afin de déterminer la conformité de leurs agissements avec le standard de « suspicion raisonnable ». L'un de ces principes pourrait être, par exemple, que les raisons sur lesquelles l'agent fonde sa suspicion devraient être de nature à susciter la suspicion d'une tierce personne raisonnable. Un autre principe pourrait être qu'il n'y a pas de suspicion raisonnable chaque fois qu'un agent sait à l'avance que l'exercice de son pouvoir aura peu ou pas de chance de conduire à la détection d'une infraction.

Pour être efficaces, les formations visées ci-dessus doivent être accompagnées d'une formation et d'une sensibilisation plus générales aux questions de droits de l'homme d'une part et à la nécessité de lutter contre le racisme et la discrimination raciale d'autre part.



OUVERTURE :

L'ARMÉE FRANÇAISE FACE À LA DIVERSITÉ : UNE RÉFLEXION SUR LA CITOYENNETÉ

 **Catherine Withol de Wenden**
(CNRS-CERI-Sciences Po), Paris

Introduction

Le refus de quelques militaires français musulmans d'aller servir en Afghanistan, fin 2008, nous a donné l'occasion de revenir sur l'institution militaire face à la diversité, appréhendée par une étude de terrain menée sur 23 sites pendant près de deux ans, de septembre 2003 à la fin juin 2005, publiée sous le titre, *Les couleurs du drapeau*, en 2007 (Robert Laffont), co-écrite avec Christophe Bertossi. À partir d'un questionnaire plus large sur « le soldat en Europe », l'armée cherchait à mieux connaître ces nouveaux soldats, issus de l'immigration pour la plupart, parfois doubles nationaux et de culture musulmane qui ont choisi l'armée au moment où elle se professionnalisait. L'introduction de la diversité dans les institutions publiques, la perspective européenne de diversification des recrutements dans l'armée de métier et la mise en jeu de l'islam sur la scène internationale expliquent cet intérêt pour la question des minorités visibles dans l'armée. Le thème des discriminations n'était pas au centre de cette recherche, qui portait sur les allégeances, les appartenances, l'identité française et l'islam. Mais il est apparu au fil de l'enquête avec une telle force qu'il en est devenu l'un des thèmes clés.

L'enquête, conduite grâce au concours de l'armée et au volontariat des interviewés recuse bien des idées reçues : les militaires issus de l'immigration se sentent avant tout Français, attachés aux valeurs républicaines et à l'égalité des chances que l'armée représente à leurs yeux. La double nationalité est vécue comme une identité privée. La pratique de l'islam est faible et surtout individuelle, sans prosélytisme ni conversions, mais un respect est attendu des appartenances religieuses. Les allégeances sont marquées d'un loyalisme profond, sans état d'âme à l'égard des missions confiées, y compris dans un pays musulman. Beaucoup disent avoir choisi l'armée pour fuir les discriminations à l'embauche et considèrent l'armée comme une seconde chance, une vaste entreprise de blanchiment et de promotion sociale. Ils vivent d'autant plus mal le fait d'être ethnicisés et mis à distance qu'ils ne revendiquent ni individuellement ni collectivement leurs différences, sauf religieuses. Ces jeunes, qui symbolisent à la fois une armée « à l'image de la nation » et « au service de la nation » découvrent souvent dans l'institution à leurs dépens certaines des discriminations rencontrées dans la vie civile : amalgames avec les jeunes des banlieues (violence, délinquance, islamisme, communautarisme), pratiques de mises à l'écart. Si les hauts gradés sont convaincus des bénéfices de la diversité, ils peinent à en convaincre l'encadrement immédiat et les jeunes recrues ont le sentiment que les officiers ferment les yeux sur les discriminations ordinaires pratiquées par les militaires du rang. D'autres comportements sociaux qu'ils observent chez les élites comme la

forte pratique religieuse ou l'endogamie sociale et l'homogénéité des profils de recrutement leur font penser que le communautarisme c'est les autres, dans une institution où coexisteraient plusieurs modèles de citoyenneté.

1. Un racisme de coulisses dans les rangs inférieurs

« *Ils auront fait un pas en avant quand ils auront compris qu'on est Français* ». Ainsi s'exprime une jeune recrue de la marine, agacée des allusions faites à ses origines.

Le passage d'une armée de conscrits à une armée de métier, décidée par le Président Chirac en 1995 et mise en œuvre à partir de 1997 a fait d'une armée à l'image de la nation, héritage de Valmy, de la levée en masse et du service militaire obligatoire et universel (mis en œuvre d'ailleurs tardivement) une armée au service de la nation, héritage des mercenaires et autres condottieri, technicienne et performante. La perte du lien armée-nation après la suppression du service militaire a été une préoccupation majeure de l'encadrement qui redoutait aussi d'abandonner la dimension citoyenne de l'armée : la mixité sociale, le devoir du service d'armes, le patriotisme, supplantés par une professionnalisation nécessaire mais coupée d'une autre mission citoyenne, la fonction de rattrapage social, l'offre d'un métier et d'une promotion à ceux qui n'ont pu y parvenir par d'autres canaux.

Cette évolution dans l'armée française ne s'est pas réalisée sans difficulté. Des armes qui avaient besoin d'un grand nombre de jeunes recrues, comme l'armée de terre et la marine ont d'abord mal vécu cette décision car elles se trouvaient privées de main d'œuvre et de soldats pour exécuter des tâches ancillaires et faire fonctionner l'institution à la base. Si les problèmes de recrutement ont été surmontés par le chômage des jeunes, qualifiés et non qualifiés, il a fallu toucher de nouvelles populations potentiellement intéressées par le métier : les jeunes issus de l'immigration. L'armée est donc allée recruter dans les banlieues, dans les ports, dans toutes les zones à forte population jeune et sans emploi. Ces populations disent y « *avoir vu la lumière* ». Pour l'armée, c'était aussi une façon de redonner une légitimité à sa mission citoyenne : offrir une seconde chance, former, éduquer, devenir le premier employeur de France. Mais, dans les rangs inférieurs de l'institution, devoir gérer des « cas sociaux », encadrer de jeunes « arabes », supposés venir tous des banlieues, avoir tâté de la drogue et des petits trafics, voire condamnés à des peines légères a été mal vécu. C'était une atteinte à l'image qu'ils se faisaient d'eux-mêmes et de leur métier de militaires, dans un milieu où les valeurs viriles sont fortement revendiquées et trouvent parfois une traduction politique dans des manifestations de sympathie envers l'extrême droite.

C'est souvent pour parler des discriminations que les interviewés ont accepté de se porter volontaires (ou d'être désignés comme tels), bien que beaucoup l'abordent de façon détournée. Nous avons ainsi évité le double écueil consistant à ne rencontrer que les « *vitrines du régime* » représentatives d'une intégration modèle ou des aigris, attribuant aux discriminations l'essentiel de leurs déboires dans l'armée. Quand on leur a demandé pourquoi ils ont répondu positivement pour se faire interviewer, beaucoup évoquent « *la curiosité* », la possibilité de

parler de « leur expérience » et se déclarent satisfaits de pouvoir parler (et d'en parler) avec quelqu'un de l'extérieur : « *La discrimination, elle existe, mais c'est pas visible. On se dit qu'avec le temps, ça va changer* » ; « *C'est pas frontal, pourtant, du temps de la conscription, il y avait plus de mixité* » ; « Les discriminations ne sont pas dues à l'institution mais à des individus, des cas isolés ». Certains considèrent que c'est un tabou : « *Les discriminations sont des sujets tabous. Ils se sont calmés lorsque j'ai reçu le message sur l'enquête. Ils ont commencé à passer de la pommade* » (gendarmerie). D'autres l'évitent : « *Le racisme ? Ça n'a jamais été franc... C'est peut-être moi qui ai une mauvaise gueule... Je me suis forcé à ne pas le voir... À faire l'autruche* » (gendarmerie). Pour ceux qui la récuse, « *le galon est un bouclier* » (armée de terre), avec l'uniforme « *toutes les distinctions sociales sautent et tout ce qui est apparence et après, il ne reste plus que la personnalité des gens* » (armée de terre), « ce qui est bien dans ce métier c'est qu'on ne louche pas sur les origines » (armée de terre). L'un des interviewés considère au contraire que ce thème est central : « Si on mène une enquête comme ça, c'est que quelque part il y a le sentiment qu'il existe beaucoup de racisme. Et vous cherchez à étudier ça... Je pense que l'enquête est justifiée. Je trouve aberrant qu'il y ait quelqu'un qui juge des personnes selon leur couleur... j'ai vu des racistes ici, bien sûr » (armée de terre).

La discrimination est perçue dans l'armée comme une donnée, non pas de la part de la hiérarchie ni dans les déroulements de carrière (ou rarement) mais de la part des proches (militaires du rang, sous-officiers), alors que c'est précisément pour fuir les discriminations à l'embauche qu'ils ont choisi de s'engager : « *J'ai choisi la gendarmerie parce que c'est militaire... Militaire, c'est carré. Une des raisons aussi c'est que je pensais qu'il n'y avait pas de racisme dans la gendarmerie comparée à la police* » (gendarmerie) ; « *L'armée est une institution très ouverte qui donne ses chances à tout le monde* » (armée de l'air) ; « *Peut-être en n'ayant pas fait l'armée je serais alcool. Non, drogué, non, en prison peut-être quand même. Voilà, je suis content. L'armée, ça m'a rendu beaucoup de services* » (marine). L'armée serait alors une grande entreprise de blanchiment pour ceux qui espèrent faire carrière et pour ceux qui misent sur l'image de l'armée pour mieux se réinsérer dans la vie active. L'entrée dans la vie militaire a souvent été vécue comme « *une fierté* » pour les parents, y compris chez ceux qui ont combattu pour l'Algérie indépendante : « *Le comble du comble c'est que mon grand père était moudjahid pendant la guerre d'Algérie. Il est mort à la guerre* » (armée de terre). C'est souvent aussi un exemple à suivre pour la fratrie et un changement d'image pour le voisinage : « *Les gens, en sachant que vous êtes dans l'armée, il est clair que leur regard change* » ; « *Quand on dit qu'on est dans la marine, ça change le regard. Ils ne s'attendent pas à ça. Ça fait un gage de sérieux* » (marine, Toulon). Mais les jeunes volontaires ont le sentiment de rencontrer une double discrimination, parfois de la part des amis de leur quartier (« *vendu, rendu* », « *passé de l'autre côté de la barrière* ») et de leurs homologues militaires, à la fois parce qu'ils ne reconnaissent pas les différences qu'ils revendiquent (« *le premier critère des militaires, c'est l'uniformité* ») et parce qu'ils s'interrogent sur leur intégration : « *l'intégration est un mot qui me saoule* » (armée de terre).

L'armée est perçue comme une institution en mutation, qui n'a pas totalement « digéré » le passage de la conscription à la professionnalisation et qui cherche sa voie, entre une armée à l'image de la nation (« *les gens – des banlieues – sont contents de voir qu'il y a dans l'armée*

des gens comme nous ») et une armée de métier, donc pas nécessairement représentative de celle-ci. Les discriminations sont multiformes : dans les termes d'abord (blagues racistes, propos tenus entre soi, quand on « *tombe les galons* » au café ou dans la salle de télévision et interrompus lors de l'arrivée du militaire issu de l'immigration, stéréotypes et amalgames, racisme ambiant ou perçu comme tel), dans les pratiques ensuite (corvées, exhibition d'affiliations d'extrême droite ou nazies, non respect des interdits alimentaires, exclusion de ceux qui ne boivent pas d'alcool lors des « *tournées* »), dans le vécu quotidien enfin (sentiment d'être regardés comme une communauté d'exclus face à d'autres communautarismes exhibés en signe de distinction sociale).

La discrimination est d'abord ethnique. Quand elle est verbale, elle est décrite comme récurrente, même si la plupart reconnaissent que « le système n'est pas raciste et que tout le monde est égal devant le travail à faire ». Elle procède souvent de l'amalgame entre Arabe, musulman, banlieues, exclusion, voire délinquance et terrorisme islamique, sans individualiser la personne. Les mots sont toujours les mêmes : bougnoule, chaoui, boucaques, bicots, bouλους pour les Français d'origine maghrébine (et pingouins pour les femmes voilées), nègres, négros, têtes de macaques, singes pour les Français d'origine sub-saharienne, chai ou mangeurs de poissons pour les Noirs de Djibouti :

« *Il y avait un Black, métis un peu et le patron l'appelait le singe... Des brimades, j'en ai entendues tellement* » (marine).

« *L'époux d'une amie à moi, il est embarqué, il est pas typé du tout. Son père est Algérien et sa mère est bretonne. Donc il est roux aux yeux bleus. Mais il porte un prénom clairement musulman. Il a trouvé son prénom gravé dans le métal du bateau sur lequel il navigue avec l'insulte qui va bien avec : sale arabe... Ça s'est produit à diverses reprises et il a changé de prénom... Ça c'est quelque chose qui m'a choquée quand même... qu'il se soit trouvé dans une situation où la seule solution c'était... pour que ce soit vivable au quotidien qu'il en soit arrivé à cette extrémité* » (marine).

Le syndrome de la guerre d'Algérie reste présent, dans l'encadrement immédiat : « *Ils pouvaient tout dire : les bougnoules, les Arabes dehors avec quelqu'un qui avait fait la guerre d'Algérie... Je pense qu'on reste toujours avec de vieilles images, de vieux préjugés, mais ça, c'est propre aux armées. Ça c'est fait avant et les gens qui se retrouvent ensuite dans le système ils continuent à entretenir ça ou même rester avec cette idée tronquée... C'est quoi ce travail d'Arabe ? Je lui dis, c'est moi qui l'ai fait. Moi, j'en entends tous les jours des comme ça... Ce qui est malsain, c'est cet usage de la langue, de l'argot. Par exemple les camionnettes ils appellent ça les bougnoulettes ici, parce qu'il y a que des bougnoules dedans. C'est des usages de langage à éradiquer* » (marine).

« *Ce sont essentiellement les sous-officiers et plus particulièrement les adjudants-chefs... J'en suis venu à la conclusion que peut-être c'est des gens qui ont fait la guerre : la guerre d'Algérie... C'est ma tête qui accroche : c'est parce que j'ai pas la tête de l'emploi* » (armée de l'air)

Cela peut aller jusqu'à caractériser les personnes par une appartenance à un groupe :
« Après le 11 septembre : Oh ! là là, tes cousins ils ont fait fort ! » (marine).

« Le premier jour, on m'a dit : j'espère que tu ne vas pas te promener avec une barbe comme en Afghanistan » (gendarmarie).

« Je suis raciste... mais ». Ces racistes autoproclamés déclarent parfois faire une exception pour leur interlocuteur :

« Franchement, je suis raciste. Je te dis la vérité, je suis raciste mais moi je t'aime bien... Les Arabes, vous foutez la merde et tout... Et tes frères alors ? En Irak les Ricains ont raison, il faut les buter tous... Il n'y a qu'à envoyer des bombes avec des têtes de cochons » (marine).

« À Brest il y avait beaucoup de préjugés : qu'on habite dans une cité, qu'on vend du shit, qu'on roule en BM. C'était de l'agressivité, comme on me parlait. Ils pensaient qu'on était des cassos... Ils faisaient des réflexions devant moi. Ils oubliaient que j'étais d'origine marocaine, ils avaient un petit peu occulté cette partie, donc ça critiquait : les Arabes il faut les brûler. » (marine).

« Il me disait : tu sais très bien ce que je pense des rebeus et de la musique de merde que t'écoutes, mais toi je t'aime bien quand même... Quand est-ce que tu me ramènes ma BMW ? Des petites blagues gentilles... Mais il y en avait d'autres où ça sentait le racisme... Chacun a ses opinions mais il n'y a pas de réflexions comme j'en ai eues à Toulon » (marine).

« On m'a demandé si j'ai une copine. Tout le monde a pensé que c'est une arabe. Elle s'appelle Aurore et a les yeux bleus. De même, tout le monde est persuadé que j'ai quatre frères et cinq sœurs. L'image est très figée chez les Français » (gendarmarie).

« Mais toi, t'es pas un vrai nègre. On est blanc quand on travaille bien, on est nègre quand on travaille moins bien » (armée de l'air).

Ces propos sont souvent tenus au sein d'un public supposé acquis, où le jeune issu de l'immigration fait figure d'intrus :

« Le café est toujours un grand moment de découverte d'autrui. Quand on veut savoir comment sont les gens, on prend un café, on se la ferme et on écoute. Et là, on entend pas mal de choses... Il suffit qu'il y ait eu un reportage sur les banlieues pour que je coure au café et que j'écoute ce qui va se dire pour me marrer un bon coup sur ce qu'ils disent. L'affaire du voile a été un grand moment » (armée de terre).

« Le plateau (un quartier) : « Bognouleland : on a fait du ménage à bognoule land ». « Quand est-ce qu'on fait une ratonnade ? » « Tu vas pouvoir niquer du boulak... » C'est grave, c'est très grave » (armée de l'air).

« Des mots : « Ah ! les boualous ils ont fait ça... » Moi je suis à côté. Je ne dis rien, mais ça pèse. Au fond ils sont racistes et ce n'est pas après une note de service qui va changer. Ça tient au

fait que les gendarmes se serrent les couilles, comme les officiers, c'est des petits clans... Les propos c'étaient bognoule, il met pas la ceinture, c'est chiant parce qu'on sait qu'ils parlent de notre race » (gendarmarie).

Certains sont découragés, d'autres le prennent avec humour :

« Et puis il y a toute la génération des 35-40 ans mais là c'est beaucoup plus dur parce que j'ai l'impression qu'ils ne s'y sont pas fait... Beaucoup chez les sous-officiers mariniers, moins chez les officiers de marine parce que je pense que le fait d'avoir fait le tour du monde sur la Jeanne d'Arc, ça leur a pas mal ouvert les yeux... Mais on a un noyau dur de personnes qui ne voudront pas changer d'avis, qui sont hermétiques au reste... C'est clair que le noir de peau qui en plus est musulman il a tout gagné... Au deuxième tour des présidentielles (de 2002), on a vraiment eu « bas les masques » : " Eh bien, tu te casses ; c'est bon tu vas pas rester. J'ai dit : Pourquoi ? Il y a des choses que je ne sais pas ! Je suis muté ? " » (marine).

Les blagues racistes accompagnent l'usage des termes :

« Dans la salle du café il y a une affichette : si vous écrasez un Arabe, trois points, une femme enceinte arabe tant de points... Ça ne pouvait plus passer, j'ai pétié les plombs... Quand je vais dans une cité avec mon copain, on nous appelle la patrouille d'Arabes » (gendarmarie).

« Il y a un maghrébin qui disait à un gendarme qu'il ramassait des melons parce qu'on a des cultures comme ça à Lunel. Et le gendarme lui a dit : Ah oui, tu ramasses tes cousins ! Ça, ça m'a pas fait rire. Ça a fait rire les autres, pas moi » (gendarmarie).

« On fait un défilé, le 14 Juillet, en ville à St Dizier. On dit : il y aura toute l'Arabie saoudite qui sera présente parce qu'il y a un quartier pas loin » (armée de l'air).

« On m'a dit que c'est normal que je coure plus vite car je suis d'origine arabe... En Alsace j'étais une sale boche (mère allemande). Je ne suis pas sûre que ce soit très bien de travailler dans l'armée quand on est issu de l'immigration. Un caporal chef a dit à mon père : c'est inadmissible que les enfants d'origine étrangère soient officiers » (femme, gendarmarie).

« Et toi le bognoule, et toi le rat des îles... Il y avait un barbecue très sympathique où j'avais entendu ouvertement parler des bognoules et compagnie : oui, de toutes façons son frigo il va pas le vendre, de toutes façons il le donnera aux bognoules, là-bas. Si ça se trouve ils le voudront pas, les gris... La secrétaire, son copain est musulman : alors, c'est ramadan, t'as pas ramadan ?... Vu qu'il y a un sous-officier bleu bite qui est sorti de l'école, qui est plus jeune, qui n'a pas de gosse ni de femme et qui en plus est un bognoule... Ça, c'est moi, c'est comme ça qu'ils me définissent... Le capitaine est un Black. Quand vous entendez comment ils parlent du négro, ça vous calme. Depuis que je suis là les gens font beaucoup plus attention. C'était pas rare de surprendre une discussion qui parlait de bognoules, gris, ratonnade et compagnie et quand j'arrivais les personnes se transformaient » (armée de l'air).

Les brimades accompagnent souvent les propos, comme le refus de répondre à un salut, les coups de genoux, les humiliations ou les hésitations à donner une image non homogène de l'armée :

« Il y avait la promo d'élèves officiers, dans les rangs il y avait pas mal de noirs, j'étais surpris... Mais la photo était prise de manière à ce qu'on les voie moins, c'était un peu flouté » (gendarmerie).

Et surtout les corvées :

« Un jour mon chef m'a dit : écoute, tu arrives du Sénégal, tu viens ici, tu es chez nous... t'as une bonne solde, c'est déjà pas mal, tu nourris ta famille en Afrique avec notre pognon que tu gagnes ici. Alors, on te donne ça et tu veux prendre ça... Si vous me demandez si j'ai été victime du racisme dans ma carrière, je vous répondrai oui, en toute franchise... même dans le travail, les corvées pour nettoyer les sanitaires. Je me suis retrouvé des semaines entières à frotter du quatrième étage au rez-de-chaussée... j'ai connu des semaines entières où j'étais désigné pour faire ça. » (marine).

Les mimes, l'exhibition de la carte du Front national et de tendances d'extrême droite semblent être pratique courante dans certains milieux, même si ce « racisme de coulisses » se manifeste en catimini, caché à la hiérarchie. La « note de gueule » est aussi ressentie comme une pratique discriminatoire et brouille l'image de l'armée assimilée à une grande famille :

« Les discriminations, moi je l'ai vu quand j'étais à Toulon... Ça se jouait dans la tête. Je dirai même qu'il y a des gradés qui m'ont fait des trucs... Mettre la moustache et la casquette et se mettre au premier étage et dire (mimer Hitler) ou alors montrer sa carte du Front national quand j'étais assis en train de contrôler les entrées et les sorties des gens... c'était de la provocation. Ils voulaient nous faire craquer » (marine).

« Quand Le Pen il est passé au deuxième tour, moi, le lendemain matin, on me disait : t'as pris tes billets d'avion pour... Puis attention, c'est plein, les agences elles sont pleines, même les bateaux ils sont pleins, moi je ne comprenais pas... Je reçois des e-mails sur les blagues de Le Pen » (armée de terre).

« Embarqués, il y en avait qui lisaient Mein Kampf, d'autres qui avaient des croix gammées dans les caissons. Quand ils savent que je suis fils de harki, ça passe mieux... Bagarres, insultes, il y en a qui se sont fait renvoyer pour ça » (marine).

« Sur le Suffren, il y avait un poste où je ne suis pas allé parce qu'on m'avait dit que c'étaient des nazis et des fachos. C'étaient des gens qui avaient une tendance FN... Il y a pas mal d'extrême droite dans la marine. J'ai pu le sonder au moment de l'élection présidentielle » (marine)
« Mon chef de stage m'a clairement dit que des gens comme moi, on n'en veut pas... ta note de gueule est déjà dans le négatif... Ici c'est puissance quatre ! T'es peut-être sergent mais si t'essaies de faire péter le galon nous on va te refiler les merdes à faire...Jusqu'un jour où on tombe sur des fachos fâchés qui nous disent : moi j'appartiens à un gang de skinheads et puis je savate... Moi je passais de longues soirées à leur expliquer (aux gars des cités) que la France n'était pas comme ça. Maintenant quand j'y pense a posteriori, je me dis : vous aviez raison, les gars » (armée de terre, fils d'un haut gradé algérien).

« Un type fourguait des cartes du Front national sur la base, ce qui est formellement interdit » (marine).

« Le FN, ça existe. Je pense que certains gendarmes votent extrême droite. (Ils disent) : on paie des impôts, c'est pour eux. C'est les plus âgés » (gendarmerie)

2. Culture des gradés et frontière symbolique

« L'armée, c'est une grande famille, il paraît. Enfin, une grande famille de faux culs ». (armée de l'air). L'apparente indifférence de la hiérarchie à ces propos est vécue comme une discrimination supplémentaire. Les officiers n'affichent pas leurs idées, à la différence de ceux qu'ils côtoient :

« La hiérarchie ne les repère pas, ces gars-là, soit parce qu'ils ferment les yeux, soit parce qu'ils pensent la même chose qu'eux, tout simplement. Y en a un qui s'est fait insulter de sale arabe, on va chercher à l'étouffer. Y en a même qui disent qu'ils se sentent dégoûtés de voir des étrangers dans des uniformes français ou des trucs comme ça. Je pense qu'ils ont un problème grave, les gens qui pensent comme ça » (armée de terre).

« Si vous voulez, les officiers ont le pouvoir. Ils font très attention à ce qu'ils disent. Il suffit d'un mauvais commentaire et leur carrière est ruinée. Il faudrait faire des forums, des discussions, des activités, des sorties de cohésion ». (armée de terre).

La discrimination ethnique chez les pairs ou les « petits chefs » est largement tue et vécue dans la hiérarchie comme un tabou, un mal inévitable. Ainsi, un gradé déclare : « Ce n'est pas de notre faute s'il y a des gens chez nous qui votent Front national ».

La discrimination s'appuie aussi sur la référence au monde musulman. « Il y a une seule chose qui m'a frappé : le racisme par rapport à la religion. C'est vraiment sectaire. On se fixe trop sur ce qui se passe dans l'actualité » (gendarmerie). Pourtant, la pratique religieuse est faible : rares sont ceux qui respectent les cinq obligations du Coran. Seul le respect des interdits alimentaires et du ramadan font difficulté, la prière étant peu fréquente (cas de quelques embarqués). Le non respect des interdits alimentaires par l'armée est vécu par les jeunes recrues comme une atteinte à la liberté religieuse : la prohibition du porc et de l'alcool chez les musulmans se heurte à l'usage de deux produits largement consommés dans l'armée et parfois même symboles de cohésion et de convivialité. Certains préfèrent ainsi garder la discrétion, même si l'existence de musulmans dans l'armée est aujourd'hui reconnue : l'institution militaire s'est dotée en 2006 d'un aumônier général musulman.

L'armée semble en revanche s'accommoder de pratiques catholiques ostensibles comme éléments de cohésion du groupe (messes, culte des saints patrons, concours de crèches), ce qui soulève un sentiment de discrimination religieuse d'autant plus fort que la différence religieuse s'accompagne souvent d'une différence sociale.

La laïcité est perçue par les militaires de culture musulmane comme s'accordant mal avec l'existence de fêtes militaires qui sont aussi religieuses catholiques : la Sainte Geneviève dans l'armée de terre et la gendarmerie, la Sainte Barbe, patronne des artilleurs et des sapeurs

pompiers, la Sainte Clotilde dans l'armée de l'Air, la Saint Gabriel dans les transmissions, ou l'extériorisation d'appartenances catholiques :

« Il y a des saints patrons tout le temps, on médite trois jours sur le drapeau de l'École (St Cyr)... Ils sont allés à la messe, mais qu'ils se sentent obligés de se mettre en croix par terre pour montrer qu'ils croient plus que le copain qui est derrière ! Il y a le lieutenant, il s'est mis par terre, face à l'autel, couché par terre, face contre terre. C'est le seul lieutenant que j'ai vu. Vous imaginez une attitude clownesque ! » (armée de terre)

« L'armée a des traditions. Le pèlerinage de Lourdes existe depuis des dizaines et des dizaines d'années... Il faut savoir que par tradition, chaque année des régiments font des pèlerinages » (armée de terre).

« Les officiers de marine sont quand même un peu orientés, comment dire catholiques, traditionnels et cela me semble aller un peu à l'opposé des idéaux républicains » (marine).

« À l'école de sous-officiers, ils nous forçaient à aller à l'église une fois par an, pour la Sainte Geneviève, la sainte des militaires et la remise des galons et les gens sont incités à y aller. Je n'y suis pas allé. Le capitaine l'a mal pris (que je n'y aille pas) : il faut vous élever, vous n'êtes pas tolérant » (gendarmérie).

Cette pratique religieuse affichée comme une appartenance à un « milieu » apparaît comme un « entre soi », mal perçu quand il se double d'intolérance à l'égard de l'islam :

« Il y a des messes. Ils ne permettent même pas aux musulmans de ne pas manger de porc : s'il ne veut pas manger de porc, il a qu'à rentrer chez lui » (marine).

La curiosité des uns est parfois interprétée par les autres comme une dérision :

« Quelqu'un nous a demandé : Et Noël, chez vous, ça se passe comment ? Heureusement quelqu'un a répondu : Chez nous à Marseille ? Eh bien, comme à Paris ! C'est des petites piques comme ça » (marine).

Cette « culture des gradés » s'accompagne, en dehors du service, de pratiques communautaires vécues comme une exclusion pour les minoritaires. L'armée est-elle une grande famille comme cela a souvent été répété ? Pour certains, la hiérarchie et la troupe symbolisent plutôt la rencontre de deux mondes : des gens « issus de l'immigration » et des gens « pour la défense des valeurs ». Pour d'autres, c'est une hypocrisie. Un puissant élément de fragmentation, qui relève de la distinction sociale, et, pour les jeunes issus de l'immigration, un autre monde qu'ils ne connaissent pas, celui de la hiérarchie. À leurs yeux, le communautarisme qu'on leur reproche souvent, c'est les autres, d'autant plus que les valeurs qu'ils expriment correspondent aux idéaux laïcs, républicains, démocratiques, de diversité sociale et culturelle, d'égalité des chances, dépassant les clivages sociaux, ethniques ou religieux. Un militaire, pour eux, c'est un citoyen exemplaire :

« Le poème : Qui sait si l'inconnu qui dort sous l'arche immense, devenu fils de France, non par le sang reçu mais par le sang versé... C'est un poème que j'aime pas trop mal parce qu'il

résume pas mal la pensée des militaires. C'est finalement par la défense de la France qu'on devient français, d'après ce poème-là » (armée de terre).

Le monde des officiers leur apparaît alors parfois étrange :

« Les officiers catholiques, avant, c'étaient que des familles BCBG... Généralement quand il y a trois enfants, on dit qu'il y a trois galons. Des chrétiens pratiquants, sa femme, ses enfants... voire même que les enfants vouvoient leurs parents. En dessous... et en dessous, il y a le jeune des cités » (marine).

« Ils sont tellement ancrés dans la religion catholique qu'ils voient pas ce que font les autres religions, ils savent même pas. C'est pas du racisme, c'est l'inconnu » (armée de l'air).

« L'armée, c'est spécial quand même. Y sont très valeurs, y sont très traditions. Les traditions, c'est un peu grave... Tout ce qui est cérémonie machin, ils prennent ça vraiment au sérieux » (armée de terre).

« Les compétences, ça se paie toujours dans les armées plus qu'ailleurs. [Mais] les conditions pour faire une grande carrière dans la marine, il faut avoir un nom à particule, être catholique, être marié et avoir au moins cinq enfants... L'excellence dans le boulot » (marine).

Un gradé d'origine algérienne décrit ainsi sa découverte de plusieurs milieux où on est, selon lui, dans l'« entre soi », d'abord chez les parachutistes, puis, plus tard, à St-Cyr Coëtquidan : « On est arrivés. Un monde ! Un truc de fous. Vous rentrez, c'est des caricatures ! Crânes rasés, gueules de guerriers, bérets rouges et tous taillés pareil, des épaules comme ça et tous super physiques, secs. Je dis : qu'est-ce qu'ils mangent, par dessous, dans cette unité ? Parce que quand vous avez dix-huit ans, que vous êtes tout petit, tout rachitique et vous dites : j'aimerais bien ressembler à ça, quoi ! Je suis resté. Fier comme un duc... Il n'y a que physiquement que je suis rattaché au monde maghrébin... Les paras, c'était l'enfer, ça m'a coûté d'être bachelier !... [Avec moi] ils (les jeunes recrues) peuvent s'identifier plus facilement que le lieutenant de la F. qui lui, aime l'équitation. Moi, j'aime le rugby, ça n'a rien à voir ».

Puis il esquisse ce portrait du monde des officiers :

« Continent (Coëtquidan), c'est quand même un bon fief catho tradi. C'est génial, c'est un creuset. C'est un moule de culture catholique. Ils m'ont fait rire, sebago aux pieds et parabouts fauves, marron. La femme qui était complètement classique avait une coupe au carré. Elle avait un réducteur de cerveau en velours et elle portait un collier de perles. Elle portait surtout la petite chemise achetée chez Cyrillus qui faisait ça... Il faut arrêter, quoi ! c'était trop ! Pour moi, ça a été un creuset d'observation, ces gars-là, je me suis régalez, je les ai regardés... À Coëtquidan, tous des caricatures... Le dimanche matin, ils se dépêchaient à l'office religieux de Notre Dame des Armées à Versailles... Comme par hasard, c'est vraiment le hasard, ils habitent... ils viennent tous de Versailles, ils habitent dans les Yvelines ou le 92... Pour moi, ce n'est pas être profondément laïc. Moi, je suis un modèle d'intégration pour ces mecs-là. Pour eux, c'est une espèce de croisade parce que je suis catholique et pas musulman, alors que pour moi, c'est encore une histoire d'enfant (mon éducation religieuse). Ils ont tous plein de gamins et

les gamins c'est des caricatures aussi. Beaucoup sont fils de militaires. Ils se connaissent depuis des années, en fait, depuis les scouts. Ils ont grillé les chamalos, ils ont construit les cabanes dans les forêts de Fontainebleau ou de je ne sais pas où. Ensuite, ils ont fait le lycée militaire à St Cyr, à La Flèche ou à Autun, quelques-uns à Aix-en-Provence. Mais ils se connaissent depuis des années, c'est ça qui me tue. Ils ont tous passé le concours dans l'ordre pour Navale, après St Cyr. Je ne sais pas pourquoi : c'est une histoire, une histoire d'élévation sociale. S'ils n'ont pas réussi, ils se sont rattrapés sur l'école de St Maixent des sous-officiers. Ensuite, ils sont arrivés. Ben ils ont tous le même parcours... Pour moi c'est une fierté (de ne pas être comme eux). Quand vous avez une saine racaille qui devient une star du show bizz... Je crois qu'il y a de la discrimination à l'entrée, dans les concours d'écoles d'officiers, parce que quand même ils recherchent des caricatures. Je veux dire, ils s'aiment bien entre eux. J'ai toujours eu une excellente note de gueule... je suis lèche-cul, c'est dû à ça » (armée de terre).

Un autre dit ainsi que pour lui, la hiérarchie est une communauté éloignée des idéaux républicains :

« Et puis, il y a ce fameux moule, par exemple je vais pas rentrer à St Cyr... Faut être de famille assez noble, aristocrate ou alors très riche, catholique, c'est très structuré, hein, St Cyr... Ils sont dans leur moule et ... c'est dur. D'ailleurs quand ils arrivent, les officiers, les St Cyriens, des fois ils tombent sur le cul, ils ont tellement de principes et tellement d'a priori que... ils sont déconnectés du monde militaire. Y sont dans leur cocon, on leur inculque des manières de voir les choses, en plus de ça, ils ont déjà une éducation à l'origine qui est très stricte, donc c'est vrai que pour un Français d'origine... maghrébine ou autre comme moi, métissée, ou même d'origine africaine ou asiatique, rentrer à St Cyr, je ne sais pas s'il y en a beaucoup. On se dit ce sont eux qui vont nous commander plus tard, qui vont commander l'armée... Il faudrait diversifier le recrutement, changer la pédagogie, l'enseignement. L'enseignement est entièrement fait par des officiers de St Cyr » (femme, armée de terre).

Un autre exprime pourquoi il a été accepté dans le « cercle » :

« Mon grand père était un ancien militaire, ça a pas mal facilité mon intégration dans le milieu militaire. C'est évident que la plupart des personnes qui étaient en lycée militaire étaient soit fils de militaires, soit petit fils de militaires ou avaient un environnement militaire autour d'eux. Ça m'a aidé. Le scoutisme m'a aidé à m'intégrer dans la pratique... C'est sûr qu'il y a une sorte de fermeture dans ce milieu puisque la plupart des gens sont issus de familles militaires et donc à partir de là ça reste une sorte de cercle fermé et pour y rentrer il faut peut-être avoir une connivence avec ce milieu... la plupart des gens qui intègrent St Cyr sont issus des lycées militaires... Il y a une culture qui est commune, certaines traditions dans les lycées militaires, des façons de vivre » (armée de terre).

L'accusation de communautarisme dont beaucoup se disent victimes, ils la retournent avec l'image qu'ils ont d'une partie de leur hiérarchie. Tandis que les jeunes issus de l'immigration ont le sentiment d'être enfermés par le regard des autres dans une appartenance communautaire qu'ils récusent car ils ont essayé d'y échapper en entrant dans l'armée, les militaires de la hiérarchie rencontrés donnent à ces jeunes, l'image d'une communauté très homogène, attachée à ses rites sociaux et religieux.

3. Conclusion

Les jeunes recrues issues de l'immigration doivent faire face à une triple fracture : ethnique, religieuse, sociale. L'interaction entre l'armée et la société pour ces nouvelles couches de population n'est pas complète car ils ont le sentiment qu'« on partage tout sauf l'essentiel » (carrière, religion, milieu social, voire partenaires) et que la « grande famille » militaire est quelque peu factice. Cela n'altère pas le patriotisme, les allégeances exclusives à la France en cas d'intervention, ou le légitimisme à l'égard de l'institution. La discrimination demeure plutôt interne, entre pairs et ne mène pas à un racisme institutionnel à l'égard de potentielles recrues. Si elle n'est pas combattue, elle peut toutefois susciter des identités collectives de compensation en retour, dont l'armée a pour l'instant été épargnée.

L'institution militaire perçoit la nécessité de promouvoir la diversité tout en étant consciente des discriminations qui perdurent en son sein.. Mais elle est confrontée aux préjugés de l'encadrement intermédiaire et à l'entre-soi des catégories qui se protègent en construisant des frontières symboliques.



QUESTION 1

Je ne voudrais porter la polémique mais M. Pélisson m'ayant invité à ce débat, je me permets d'intervenir. Je me présente je suis commissaire divisionnaire, chef de la formation générale du département du Nord, spécialisé dans les renseignements généraux, alors je ne suis pas, de ce fait là, le plus qualifié pour parler des contrôles d'identité. Toutefois, j'aimerais tout de même attirer votre attention sur un processus de stigmatisation que je trouve intéressant de la part du sociologue que vous êtes Monsieur Mouhanna, même si je trouve que la simplification de vos propos peut-être confortable d'un point de vue intellectuel, et je voudrais préciser 2, 3 choses. Les contrôles d'identité au faciès tels que vous les avez décrits dans votre colloque sont tout à fait illégaux et interdits en France. Ça n'existe pas juridiquement. Je voudrais préciser d'autres choses précises, d'abord la police n'a pas le monopole des contrôles : la douane fait des contrôles, elle en fait à peu près de la même façon pour des raisons différentes, et vous savez très bien que lorsqu'elle arrête un véhicule, elle arrête selon différents critères qui peuvent être objectifs, avec des indices effectivement concordants. Je parlais donc de contrôles douaniers qui visent à empêcher l'introduction sur

le territoire national de produits interdits (drogues, contrefaçons), à partir de méthodes de contrôle selon des critères sur lesquels on peut également réfléchir. Je ne me dédouane pour le coup de mes collègues du ministère de l'économie et des finances mais je voulais rappeler simplement que pour les contrôles d'identité en France, ceux-ci relèvent d'un article précis de procédure pénale, qui est l'article 78§2 qui prévoit les règles que chaque policier doit suivre scrupuleusement, et j'ai avec moi deux de me des collaborateurs qui sont des officiers et qui pourront témoigner. Un petit document a été remis à chaque policier, en même temps que le code de la déontologie, qui a la taille de la carte de réquisition de la police, et qui prévoit sur les contrôles d'identité les mesures de sécurité à laquelle toute personne doit accepter de se prêter « Le contrôle d'identité s'effectue dans le respect de la liberté individuelle, avec vigilance, courtoisie et dans les conditions fixées par la loi ». Ainsi la stigmatisation peut-être confortable et systématique de la police m'amène à y réfléchir. En ce qui concerne les indices, vous parliez des contrôles de police judiciaire, et je viens également de la police judiciaire, en particulier de la police judiciaire financière, même si on ne traite pas de la même forme de délinquance où dans mon cas on pourrait parler de la

97) Article 78-2 du code de procédure pénale. Modifié par Ordonnance n°2009-536 du 14 mai 2009 - art. 22
« Les officiers de police judiciaire et, sur l'ordre et sous la responsabilité de ceux-ci, les agents de police judiciaire et agents de police judiciaire adjoints mentionnés aux articles 20 et 21-1° peuvent inviter à justifier, par tout moyen, de son identité toute personne à l'égard de laquelle existe une ou plusieurs raisons plausibles de soupçonner :
qu'elle a commis ou tenté de commettre une infraction ;
ou qu'elle se prépare à commettre un crime ou un délit ;
ou qu'elle est susceptible de fournir des renseignements utiles à l'enquête en cas de crime ou de délit ;
ou qu'elle fait l'objet de recherches ordonnées par une autorité judiciaire.
Sur réquisitions écrites du procureur de la République aux fins de recherche et de poursuite d'infractions qu'il précise, l'identité de toute personne peut être également contrôlée, selon les mêmes modalités, dans les lieux et pour une période de temps déterminés par ce magistrat. Le fait que le contrôle d'identité révèle des infractions autres que celles visées dans les réquisitions du procureur de la République ne constitue pas une cause de nullité des procédures incidentes.
L'identité de toute personne, quel que soit son comportement, peut également être contrôlée, selon les modalités prévues au premier alinéa, pour prévenir une atteinte à l'ordre public, notamment à la sécurité des personnes ou des biens. (...) »

délinquance en col blanc, donc nous pouvons en parler en termes de représentativité, et de l'extérieur, nous n'apportons pas la même attention qu'un certain nombre de gens qui travaillent différemment. On parle dans le contrôle de police judiciaire de deux choses : des indices qui sont des éléments extérieurs et là on peut revenir sur les questions de discrimination ou vérification de la part du procureur de la République. On dit également que le contrôle préventif, et le contrôle de police administrative permet de contrôler toute personne quel que soit son comportement pour prévenir une atteinte à l'ordre public, notamment une atteinte à la sécurité des personnes. Voilà ce que je voulais vous dire en réponse très rapide, vous dire qu'il existe un cadre juridique et que la police ne fait pas n'importe quoi, n'importe comment et n'importe où. Ça c'est un processus certain. Je voudrais rappeler et vous avez fait quelques rappels historiques, vous avez parlé des ordonnances de 1941, vous avez parlé des ordonnance de Philippe VI de Valois, également de François Ier en ce qui concerne Villers-Côtterets. Colbert, lui, parlait de l'homme de police comme un « homme de cimarre et d'épée » alliant donc les compétences de juriste à la force, et vous voyez que le débat n'est pas aussi récent et aussi immédiatement stigmatisant que vous le faites. Alors je vais clore très rapidement car je ne voudrais pas monopoliser, mais on m'a demandé d'être là et je le suis avec plaisir car je m'exprime ici. Je vais dire qu'effectivement les contrôles de police au faciès c'est un terme purement journalistique, il n'est évidemment pas hors de propos de rappeler qu'il existe des éléments extérieurs d'appréciation du policier, on parle d'indices. Alors vous avez parlé du

vêtement, bien évidemment, il est évident que lorsque je vois des jeunes gens, puisque je m'occupe de la violence dans les stades, du hooliganisme, on ne stigmatise aucune population, mais des personnes qui arrivent avec des rangers, qui arrivent avec des vêtements marqués Lonsdale, dont vous savez que l'acronyme rappelle le NSDAP, avec une forte revendication d'appartenance à l'extrême droite, ceux-là même vont appeler mon attention. Ceux-là même vont faire l'objet d'un contrôle, c'est clair ! Lorsque je vois effectivement et c'est à peine un clin d'œil, parce que cela appelle un autre cadre pénal, une femme vêtue de façon attractive, sur le trottoir, il y a toutes les chances qu'elle fasse du racolage. On est dans un autre cadre pénal, c'est pour vous dire que la stigmatisation se fait aussi en fonction du comportement, en fonction du lieu. Voilà je voulais simplement vous donner un point de vue, qui n'est pas celui de la police, qui est celui de quelques policiers, sur la tension qui existe. Je suis très attentif à la sociologie, et le fait d'être réducteur me paraît parfois dangereux.

Réponse de Christian Mouhanna: Loin de moi de refuser la polémique, je suis obligé d'être un peu réducteur à cause du temps mais je ne vais pas me cacher derrière ça. Vous me parlez droit, j'ai les mêmes sources que vous. Pour revenir à la sociologie, excusez-moi mais j'ai passé des heures et des heures avec des policiers dans des commissariats et j'ai passé des heures et des heures avec des magistrats dans des bureaux. Si l'activité des policiers et des magistrats était réductible au droit, il n'y aurait pas de place pour les sociologues. Je ne permettrai pas de faire ces commentaires sur votre travail car je ne l'ai jamais observé. Moi je pars de la sécurité publique et je n'ai pas beaucoup parlé de la PJ. Là je parle de la sécurité publique et plus précisément de gens en

tenue dans des quartiers. Et là où je veux rappeler quelque chose sans avoir le temps de le développer, j'ai parlé des préjugés de professionnels, mais j'ai parlé trop rapidement des préjugés des jeunes sur les policiers. Mais si j'avais eu le temps d'arriver à la déconstruction des systèmes, j'aurais dit que j'ai interviewé des policiers, j'ai interviewé des jeunes dans les mêmes quartiers et on m'a dit « quelque part il pourrait y avoir un peu plus de dialogue et il y aurait peut-être un peu moins de crises ». On l'a vu en novembre 2005, malgré les événements, il y a eu des moments et des endroits où il y avait des gens qui pouvaient se parler. Ça a l'air très bête, très simple, c'est pas dans l'idéal de la stratégie politique du moment, n'empêche que ça paraît à propos. Et évidemment, là non plus je n'ai pas eu le temps d'en parler mais il y a aussi il y a une instrumentalisation du racisme chez certains jeunes de façon négative contre la police en le retournant. J'ai pas eu le temps de le développer, mea culpa.

M. Hamdani – Modérateur : Je crois que cette précision était très importante, j'ai moi-même travaillé sur cette question et j'ai été régulièrement confronté à ce problème qui consiste à croire que parce que le cadre juridique existe, les pratiques seront mécaniquement des pratiques conformes à ce cadre juridique. Un professeur de droit nous avait appris à l'aide d'une anecdote parlante la différence entre le cadre existant et son application par les hommes.

Et deuxièmement s'il est absolument hors de question de faire croire que la police nationale serait à l'abri des discriminations par je ne sais quelle vertu intrinsèque, (pas plus d'ailleurs que les autres corporations ou professions publiques ou privées). À l'inverse il est hors de question de faire croire que la police nationale serait plus raciste que la moyenne c'est-à-dire que tout le monde.

Réponse d'Éric Pélisson : Il y a bien un cadre juridique et je pense que la majorité des policiers – je dis policiers de façon générique - le respectent. Là encore, c'est une exigence déontologique, c'est-à-dire que c'est le fait que ceux qui ne le respectent pas doivent, premièrement, être sanctionnés et deuxièmement il doit y avoir des mesures de prévention. Il est difficile de présenter en quelques minutes une idée que l'on devrait développer avec toutes les nuances qui s'imposent, et moi-même qui ai un peu ce tempérament très enthousiaste, je suis souvent à caricaturer les choses, et mes étudiants le savent bien parce qu'il est difficile dans un temps très limité de pouvoir porter toutes les nuances qu'il faudrait.

En clair, comme je l'ai dit en introduction, il ne s'agit pas du tout de jeter l'opprobre sur une profession. Au contraire, ça n'est pas parce que l'institution elle-même a du mal à relever, à appréhender le phénomène qu'il ne faut pas viser à transformer en profondeur certaines pratiques par la formation et la prévention d'une part. D'autre part, à cause d'un certain nombre de personnes qui se comportent mal pour des raisons qu'on a évoquées tout à l'heure, la peur par exemple, c'est sur l'ensemble des professionnels qui font bien leur travail que pèse la suspicion. Laissez-moi vous donner un exemple de prévention, le directeur départemental de sécurité publique de Seine-et-Marne était auparavant en Seine Saint-Denis, c'est pas du tout la même situation : en Seine Saint-Denis, les policiers ne sont pas originaires du département, ils ne le connaissent pas, ont peur de ses quartiers, de ses habitants et cherchent à en partir le plus tôt possible. Ils rentrent assez aisément dans une logique d'antagonisme avec la population. En Seine-et-Marne, qui est pourtant à 50km de là, qui est un département qui a globalement les

Échanges avec la salle

mêmes caractéristiques socio-économiques, eh bien les policiers s'installent, achètent leur maison et entrent en contact avec la population dans leur vie quotidienne et du coup la relation n'est pas la même.

Plus généralement, en tant que citoyen, le modèle que je propose est un modèle de police de proximité, un modèle de lien social dans lequel d'ailleurs j'appelle à ce que chaque citoyen se considère comme le premier acteur de sa sécurité et qui n'attende pas systématiquement que ça soit la police seule qui assure la sécurité. La police est une force de sécurité mais nous sommes d'abord nous-mêmes les acteurs de notre propre sécurité. La sécurité est l'affaire de tous.

QUESTION 2

C'est une expérience personnelle, mais la plupart des gens quand on parle de contrôle d'identité, parlent de leur propre cas et ce sont des gens qui n'ont pas changé d'apparence. Moi, j'ai eu la chance, ou le malheur, je ne sais pas, de changer d'apparence. Il y a quelques années j'avais les cheveux de toutes les couleurs avec une veste en cuir et je me faisais arrêter tout le temps. Maintenant j'ai les cheveux normaux et je porte un costume et depuis que je le porte je ne me suis jamais fait arrêter. C'est normal quelque part.

K. Hamdani - Modérateur : Qui a vécu un contrôle dans la salle ? Bien je vois que vous êtes un certain nombre à l'avoir été. Il faut reconnaître que le profilage social et racial existe et mérite un travail de réflexion à part entière.

É. Pélisson : Au fond, nous voilà bien au coeur de la distinction entre l'apparence physique et les codes sociaux. Par défaut de jurisprudence, j'ignore ce qui sera reconnu légitime et illégitime au titre de la discrimination sur la base des codes

sociaux. En outre, il s'agit à l'évidence d'une notion évolutive, chaque génération plaçant à un niveau variable la tolérance à l'égard de ce qui est socialement admis. Cependant, force est de constater qu'il est des apparences physiques qu'on ne choisit pas. Si l'on peut changer de vêtements, de coupe de cheveux, enlever ses piercings ou gommer ses tatouages, on ne change pas sa couleur de peau, on réduit difficilement son obésité, et, last but not least, je me pose la question très sérieuse de cette société qui considère légitime d'avoir recours à la chirurgie esthétique pour plaire.

QUESTION 3

Bonjour, je voulais juste commenter votre intervention M. Mouhanna, vous dites qu'il faut recruter des officiers, recruter des fonctionnaires de police colorés n'est pas la solution. Pourtant moi je pense que ça serait une des solutions qui peut permettre de faire évoluer les pratiques. Ne serait-ce que pour avoir de la retenue d'un côté et peut-être un peu plus de respect de l'autre. Ce n'est pas la seule solution mais c'est en tout cas une bonne solution. Ça c'est mon premier point, ensuite mon second point relatif aux fameux événements de 2005, l'élément déclencheur ce sont des jeunes qui n'ont pas voulu se faire contrôler et qui ont pris la fuite et ça me rappelle d'autres endroits dans le monde qui ne sont pas forcément des démocraties où l'on évite la police nationale, où l'on préfère se sauver, même lorsque l'on n'a rien à se reprocher plutôt que de se faire contrôler.

QUESTION 4

Je suis intervenu ce matin dans la première table-ronde, je travaille sur les phénomènes de bouc-émissaires, je me pose la question de la formation, un certain type de formation. Je pense notamment à la formation action, où l'on fait aussi avec des jeux de rôle, où il y

a des outils interactifs et pas de la formation théorique comme ça a été le cas dans les écoles de police, en tout cas sur les aspects de la discrimination. Est-ce que vous avez des idées des expériences, que ça soit en France ou en Europe, car j'ai eu une seule expérience de formation de trois jours dans une grande école de police, avec des élèves gardiens de la paix ? Pour moi, c'était une expérience à la fois violentissime, mais en même temps extrêmement intéressante au niveau de ce qui a été dit, notamment en aparté par des jeunes policiers qui étaient dans des souffrances terribles et qui se posaient énormément de questions. Donc voilà ma question est une question globale sur la question de la formation.

Réponse de Christian Mouhanna : Sur l'aspect des minorités, je pense que lorsque l'on recrute des policiers en fonction de la couleur, on entre dans une logique des attributs et pas dans le « faire ». Moi ce qui m'intéresse, c'est le faire. Il n'y a pas d'études précises sur le fait que les policiers de couleur agiraient mieux que les autres, il y a des études sur les femmes. On a dit, qu'il fallait plus de femmes dans la police, qu'ainsi l'attitude des policiers ne serait pas la même, ça se passerait mieux, etc. Or, tous les travaux montrent que c'est le contraire qui s'est passé, notamment aux États-Unis. On a vu que si il n'y avait pas de changement dans les stratégies policières, ça ne mène à rien. Au contraire, ça mène à de jeunes policiers noirs qui se font traiter de Bounty: noir à l'extérieur, et blanc dedans. Quant à la police de proximité, bien sûr il y a des expériences, il faut 10 à 15 ans pour que ça commence à donner des résultats, le problème c'est le temps politique en France est de 5 ans.

Réponse de François Sant'angelo : Sur la question de la formation, je voudrais juste

dire qu'en Belgique, elles ont lieu tous les ans et elles sont intégrées dans les formations continues, il y a des méthodes de toutes sortes. Il y a aussi un travail sur la question des droits de l'homme, de la discrimination et aussi tout un travail sur les préjugés.

K. Hamdani - Modérateur :

Il y a des formations sur le stress, sur la violence, tout comme dans d'autres corps de l'État très exposés à la violence et à la souffrance psychique de notre société.

Réponse d'Éric Pélisson : Deux mots rapides: je crois dans le recrutement régional, c'est-à-dire que comme pour les enseignants, le problème des policiers est d'être affectés dans des circonscriptions où ils ne veulent pas rester, où ils ont peur parce qu'ils ne connaissent pas la population locale. Et donc depuis quelque temps il y a un certain nombre d'expériences conduites pour essayer de régionaliser les concours. Le fait de régionaliser permet d'avoir des gens qui viennent de la région, qui connaissent la région et qui n'ont pas peur de la population, qui connaissent les habitants. Cela ne veut pas dire les affecter dans leur quartier d'origine, bien entendu, mais de ce fait ils sont aussi plus aux couleurs de la population, sans pour autant qu'il s'agisse de discrimination positive, ils restent recrutés et promus sur la base des compétences. Ne retombons surtout pas dans la politique des « grands frères », qui a consisté à acheter la paix sociale dans les quartiers défavorisés au détriment de la sécurité publique, parce que les jeunes gens en question continuaient souvent de « dealer » tout en s'étant achetés une conduite. Je crois dans la méritocratie républicaine. Je crois dans le fait que l'on doit savoir puiser dans des viviers de compétences qui ne viennent pas spontanément dans les métiers de la police. Je crois qu'il est

Échanges avec la salle

urgent de travailler sur le rapport de la police à la population, de restaurer un climat de confiance et de donner envie à nos jeunes de s'engager dans la police parce que c'est un beau métier.

Deuxième mot, aujourd'hui les Français disent à leurs enfants « méfiez-vous de la police ! ». Moi qui suis profondément républicain, moi qui aime la police, je trouve vraiment dommage que nos concitoyens aient peur de leur police, dit le sociologue Didier Lapeyronnie, tout autant que des délinquants. C'est un ancien sous-préfet qui vous le dit: il est urgent de sortir du tabou pour appréhender enfin ce grave sujet. Oui les discriminations policières au faciès existent, je ne sais pas les mesurer mais je les ai constatées de visu. Elles ne sont pas si rares que cela, elles causent un mal terrible à notre société, elles minent le corps social et compromettent gravement le vivre-ensemble. Je sais que le ministère de l'Intérieur y travaille sous le vocable du discernement. Qu'on utilise ce terme ou un autre - j'aime bien celui-ci au demeurant, il rappelle Thomas More fidèle à sa conscience au péril de sa vie - l'important est qu'on y travaille résolument.

QUESTION 5

Effectivement la police subit le stress. Mais quand on parle de la police, généralement, on parle de la corporation, et il ne faut pas que les policiers se sentent individuellement concernés. C'est parce que nous aimons notre police que nous en parlons, c'est parce que nous y croyons que nous en parlons; sauf que généralement la réaction des policiers, qui ne se départagent pas du corps de métier et des individus isolés, fait finalement que lorsqu'il y a des débats concernant la police, on a l'impression qu'on a

affaire à des intouchables, et je suis sûre que 90% des personnes dans cette salle auraient des choses à dire, parce que tout le monde chuchote sur les bancs. Mais que l'on n'ose pas. (applaudissements).

K.Hamdani-Modérateur : En France l'autorité est incarnée par le fonctionnaire qui est dépositaire d'une réelle légitimité. Mais il y a un problème de relations entre les citoyens et l'État entre les citoyens et les fonctionnaires d'autorité. Le fonctionnaire fait corps avec l'État et doit être au service de celui qui le paye c'est-à-dire le citoyen qui est en face de lui. Car c'est le citoyen qui par l'ensemble de ses impôts, prélèvements et charges rémunère le fonctionnaire. Or, cette conception du fonctionnaire au service du citoyen est masquée par la conception du fonctionnaire au service de l'État. Il y a un vrai problème de démocratie, les fonctionnaires sont au service des citoyens, c'est-à-dire de la nation. Cette relation est à reconstruire pour moderniser notre démocratie.

5

Table-ronde 5

APPROCHE INSTITUTIONNELLE COMPARÉE: BELGIQUE, FRANCE, QUÉBEC

Véronique Ghesquière :

« La prise en compte de la discrimination à raison de l'apparence physique par les institutions publiques de lutte contre les discriminations : la Belgique »

Marie-Luce Cavrois :

« Le traitement des discriminations fondées sur l'apparence physique par la HALDE »

Marc-André Dowd :

« La discrimination en raison de l'apparence physique en droit québécois »

LA PRISE EN COMPTE DE LA DISCRIMINATION À RAISON DE L'APPARENCE PHYSIQUE PAR LES INSTITUTIONS PUBLIQUES DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS : LA BELGIQUE

Véronique Ghesquière
CNTR, Belgique

1. Le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

Le Centre est un service public fédéral autonome.

Il a été créé par la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

Dans son Article 2, cette loi stipule que: « le Centre a pour mission de promouvoir l'égalité des chances et de combattre toute forme de distinction, d'exclusion, de restriction ou de préférence fondée sur:

1° la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique;

2° l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, le handicap, la conviction politique, la caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale.

Le Centre exerce sa mission dans un esprit de dialogue et de collaboration avec les associations, instituts, organes et services qui, en tout ou en partie, accomplissent la même mission ou sont directement concernés par l'accomplissement de cette mission.

Le Centre a également pour mission de veiller au respect des droits fondamentaux des étrangers, d'éclairer les pouvoirs publics sur la nature et l'ampleur des flux migratoires et de développer la concertation et le dialogue avec tous les acteurs publics et privés concernés par les politiques d'accueil et d'intégration des immigrés.

Le Centre est en outre chargé de stimuler la lutte contre la traite et le trafic des êtres humains.

2. La législation antidiscrimination

Très tôt, la Belgique s'est dotée d'un arsenal législatif afin de lutter contre les discriminations. C'est avec la lutte contre le racisme que notre pays a entamé ce travail : avec la signature et la ratification en 1975 de la Convention visant à l'élimination de la discrimination raciale (Nations Unies, 1966) et en 1981, l'adoption de la loi tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie. En 1999, c'est une loi qui s'attaque aux discriminations basées sur le genre qui voit le jour. Depuis 2000 et l'adoption de directives européennes en matière de lutte contre les discriminations, la législation belge s'est étoffée pour embrasser un champ d'action beaucoup plus large : la loi du 25 février 2003 est en effet la première loi belge visant à combattre les discriminations au sens large. Celle-ci allait bien au-delà des devoirs de transposition de la directive 2000/78 pour les motifs non raciaux, Elle étendait sa protection

contre les discriminations au-delà du champ de l'emploi et de la formation professionnelle et multipliait les motifs pour lesquels toute discrimination était interdite en se basant sur les textes européens et internationaux les plus ambitieux. C'est ainsi que la « caractéristique physique » fut reprise dans la liste des motifs protégés.

Enfin, en mai 2007, de nouvelles lois anti-discrimination sont venues, soit remplacer (loi générale et loi genre), soit modifier (loi anti-racisme) le dispositif existant et celui-ci a été complété afin de mieux protéger les victimes et de renforcer l'effectivité des sanctions.

Au cours du mois de mai 2007, trois nouvelles lois anti-discrimination ont ainsi été votées par le Parlement et promulguées. Ces trois nouvelles lois, datées du 10 mai 2007, ont été publiées au Moniteur Belge le 30 mai et sont entrées en vigueur le 9 juin 2007. L'objectif présidant à la volonté du législateur était d'effectuer une nouvelle transposition des prescrits européens et de prendre en compte l'annulation, par la Cour constitutionnelle (anciennement Cour d'arbitrage), de certaines dispositions de la précédente loi anti-discrimination. Le but était aussi de rendre la législation plus simple, plus pratique et plus efficace et d'améliorer le système de sanctions.

- La loi antidiscrimination générale⁹⁸ donne des définitions et établit des procédures pour lutter plus efficacement contre les discriminations. Elle remplace la loi du 25 février 2003 qui était basée sur les directives européennes 2000/78 et 2000/43. Elle prévoit une série de mesures visant les discriminations basées sur l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, le handicap, la conviction politique, la caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale.
- La loi genre qui concerne les discriminations entre les hommes et les femmes remplace la loi du 7 mai 1999 et concerne entre autres la directive 2004/113.
- La loi anti-racisme modifie la loi du 30 juillet 1981, qui est basée sur la directive 2000/43.

■ 2.1. Champs d'application

Parmi les cinq champs d'application des lois antidiscrimination, la sphère de l'emploi concerne tant le secteur privé que public, les ouvriers, les employés, les salariés, les indépendants et les travailleurs bénévoles. La loi couvre l'accès à l'emploi (recrutement et sélection), les conditions de travail (relations hiérarchiques, accès aux promotions, harcèlement...) et la rupture des relations de travail (licenciement, mise à la retraite, accès à la prépension...), ainsi que l'affiliation à une organisation syndicale. Il s'agit des relations de travail pour lesquelles l'État fédéral est compétent.

Les quatre autres champs d'application visés par les lois antidiscrimination sont :

- l'accès et la fourniture de biens et de services à la disposition du public ;
- la sécurité sociale et la protection sociale (soins de santé, avantages sociaux, régimes

⁹⁸) Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

complémentaires – on vise la mise en oeuvre de prestations prévues dans des lois) ;

- la mention dans une pièce officielle ou un procès-verbal (acte notarié, procès-verbal de police...);
- l'accès et la participation à toute activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

Les lois anti-discrimination n'interviennent pas dans les relations strictement privées et ne prévalent pas en cas de concours avec d'autres lois et arrêtés royaux qui modaliseraient les dispositions de ces réglementations, à moins que ces lois et arrêtés royaux soient mis en cause devant la Cour constitutionnelle ou le Conseil d'État.

La législation se devait également de répondre à la complexité institutionnelle de la Belgique. Une série de décrets régionaux et communautaires ont ainsi été promulgués afin de se conformer aux compétences respectives des Régions et des Communautés. Les législateurs ont réussi le pari, à quelques exceptions près, d'offrir les mêmes protections en terme de champs d'application, de critères protégés ou de comportements interdits et d'harmoniser les concepts tels que celui de l'aménagement raisonnable à travers l'ensemble des textes législatifs.

Le critère « caractéristique physique⁹⁹ » est donc repris, à une exception près par toute la législation antidiscrimination belge.

■ 2.2. Comportements interdits

Cinq grands types de comportements sont visés par les lois antidiscrimination.

- La discrimination directe consiste à faire, sur la base d'un des critères mentionnés dans les lois anti-discrimination, une distinction directe qui ne peut être justifiée ou à traiter de manière moins favorable une personne par rapport à une autre, dans une situation identique et ce sans justification. Par exemple, refuser d'engager une personne parce qu'elle a la peau noire.
- La discrimination indirecte consiste à utiliser une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre, mais qui, de manière indirecte, est susceptible de désavantager une personne ou un groupe de personnes caractérisés par un des critères protégés et pour qui cette utilisation ne peut être justifiée. Par exemple, donner une prime complémentaire pour les travailleurs à plein temps, sans se préoccuper du fait que les temps partiels sont essentiellement des femmes et qu'indirectement, celles-ci sont dès lors systématiquement préjudiciées.
- L'injonction de discriminer consiste en une demande ou l'ordre de poser un acte discriminatoire. Par exemple, pour un patron de dancing, donner l'ordre au portier de refuser systématiquement l'accès aux personnes handicapées.
- Le harcèlement consiste en un comportement indésirable qui a pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Le harcèlement basé sur un des critères protégés est assimilé à

⁹⁹) Le Décret du 8 mai 2002 de la Communauté flamande sur la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi, modifié par le Décret du 9 mars 2007 reprend exclusivement les motifs protégés des directives européennes 2000/43 et 2000/78.

de la discrimination. Le fait que le critère protégé soit au cœur du processus de harcèlement peut constituer une circonstance aggravante. On parle alors de harcèlement discriminatoire. Cela étant, tout ce qui est constitutif de harcèlement au travail est désormais régi par la loi sur le bien-être au travail du 4 août 1996.

- Le refus d'aménagement raisonnable en faveur d'une personne handicapée consiste à refuser d'adopter une mesure visant à éliminer ou à compenser les effets négatifs d'un environnement inadapté pour une personne handicapée. L'absence ou le refus d'aménagement raisonnable pour les personnes handicapées est considéré comme une discrimination, si cet aménagement ne représente pas une charge disproportionnée ou si cette charge peut être compensée de manière suffisante par des mesures existantes.

3. Le critère protégé « caractéristique physique »

Le Centre définit le concept de caractéristique physique comme étant les caractéristiques innées ou apparues indépendamment de la volonté de la personne (exemples : tache de naissance, brûlures, cicatrices chirurgicales, mutilations,...). En outre, pour être considérées comme caractéristiques physiques, les caractéristiques innées ou apparues ensuite doivent être stigmatisantes ou potentiellement stigmatisantes pour la personne dans un contexte social public. Dès lors, les tatouages, piercings, coiffures ou autres caractéristiques de ce type ne sont pas considérés comme une caractéristique physique dans l'interprétation que le Centre en donne car ils résultent d'un choix volontaire.

Selon le Centre, la loi antidiscrimination n'a donc, en principe, pas vocation à s'appliquer aux tatouages, piercings, coiffures,... Les critères protégés par la loi antidiscrimination n'étant en effet pas définis par la loi, ni même dans les travaux préparatoires de cette dernière, il revient au juge de donner une interprétation de la caractéristique physique. Celle-ci pourrait, le cas échéant, être différente de l'interprétation donnée par le Centre et reprendre ce type de caractéristiques.

En ce qui concerne les caractéristiques physiques « choisies » ou encore « réversibles », , comme les tatouages ou une manière originale de se vêtir ou de se coiffer (la crête punk, par exemple), il reste qu'il est envisageable d'appréhender la question sur base du droit commun des obligations et, plus particulièrement, via la théorie de l'abus de droit. Il pourrait en effet être considéré que dans un cas donné un refus d'embauche motivé par la possession de piercings ou de tatouages pourrait être jugé comme étant abusif. De même, la responsabilité précontractuelle d'une personne peut être envisagée lorsque sont utilisées de telles caractéristiques (cfr. infra).

La loi antidiscrimination interdit donc les différences de traitement sur base de la caractéristique physique qui ne sont pas justifiées de manière objective et raisonnable. En d'autres mots, il faut que la distinction de traitement soit justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires¹⁰⁰.

¹⁰⁰ Mesures pertinentes et proportionnées.

Signalons ici, que la Convention Collective de Travail n°38¹⁰¹ concernant le recrutement et la sélection des travailleurs a été modifiée récemment de telle sorte qu'elle ne s'applique également plus qu'à une liste limitative de critères protégés parmi lesquels ne figurent pas la caractéristique physique¹⁰².

Cependant, la CCT n°38 contient une annexe non contraignante qui édicte un code de conduite relatif à l'égalité de traitement lors du recrutement et de la sélection de travailleurs. Parmi les recommandations de cette annexe, il est stipulé en ce qui concerne les exigences posées par les employeurs que ceux-ci « peuvent uniquement se laisser guider par des exigences fonctionnelles, c'est-à-dire des exigences qui sont pertinentes en raison de la nature ou des conditions d'exercice de la fonction¹⁰³ ».

■ 3.1. État de la jurisprudence

Rappelons tout d'abord que le critère « caractéristique physique » ne provient pas des directives européennes de lutte contre les discriminations dont sont inspirées les lois belges. Il n'y a donc pas de jurisprudence européenne relative à ce critère.

À notre connaissance, il n'existe à ce jour aucune décision rendue en Belgique en application de la loi antidiscrimination pour sanctionner des discriminations sur base de la caractéristique physique. Néanmoins, deux décisions intéressantes ont été rendues en application du droit civil et du droit du travail sur la problématique au sens large.

La première est un jugement du tribunal du travail d'Anvers du 30 juin 2004 qui, pour résumer, considère que le fait de ne pas être pris en considération pour une fonction (en l'espèce, la fonction de surveillant de quartier dans le cadre d'un projet d'initiation au travail de la ville d'Anvers) pour une raison qui tient uniquement à l'aspect extérieur (dans le cas d'espèce il s'agissait de tatouages et de calvitie), et qui n'a aucune pertinence par rapport à l'emploi à pourvoir, cause un préjudice à la personne qui n'est pas engagée et peut donc entraîner ce que l'on appelle la responsabilité précontractuelle de l'employeur. Ce jugement se réfère également à la CCT n°38, ancienne version, qui prévoyait qu'un employeur ne pouvait faire de distinction sur base d'éléments personnels lorsque ceux-ci ne présentent aucun rapport avec la fonction ou la nature de l'entreprise. En l'espèce la CCT n'était pas applicable car l'employeur était un employeur du secteur public (ville d'Anvers) mais les principes qu'elle contient constituent une bonne référence. Dans la phase précontractuelle, les parties se trouvent dans une relation juridique régie par le principe de bonne foi et doivent se comporter d'une manière correcte et réfléchie (+/- en bon père de famille).

¹⁰¹ Convention collective de travail n°38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs, modifiée par les conventions collectives de travail n°38 bis du 29 octobre 1991, n°38 ter du 17 juillet 1998, n°38 quater du 14 juillet 1999, n°38 quinquies du 21 décembre 2004 et n°38 sexies du 10 octobre 2008.

¹⁰² La liste des critères est précisée par la CCT n°95 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail. Auparavant la CCT n°38 n'était pas limitée à une liste de critères et pouvait dès lors s'appliquer aux caractéristiques physiques ou autres.

¹⁰³ Chapitre C, point 8 du Chapitre.III : Directives pour un code de conduite en matière de non-discrimination lors du recrutement et de la sélection, de la Nouvelle annexe (décision du Conseil National du Travail du 10 octobre 2008) à la CCT n°38.

La seconde décision est un arrêt de la Cour du travail de Liège du 22 octobre 2007. Il était question ici d'une note à destination du personnel sur les règles d'hygiène qui prévoit l'interdiction de porter des bijoux (sauf alliance), une montre, des accessoires de maquillage (faux ongles, cils, piercing). Une personne portant des piercings refuse de les enlever et se voit licenciée. Elle estime que le licenciement est abusif et réclame par conséquent des indemnités. Ce licenciement n'a pas été jugé comme étant abusif car les mesures édictées répondaient à des impératifs d'hygiène et de sécurité alimentaire et qu'il n'était, selon le juge, pas discriminatoire. Il faut toutefois noter dans ce dernier arrêt que le juge en arrive à cette dernière conclusion en faisant une mauvaise application de la législation antidiscrimination de l'époque¹⁰⁴.

■ 3.2. Lien avec les autres critères de discrimination

Certaines caractéristiques physiques sont intrinsèques à différents critères protégés par la loi. En effet, certaines caractéristiques physiques d'une personne peuvent notamment donner des informations sur son origine ethnique, sa couleur de peau, son âge, son état de santé ou son handicap. Ces différents cas de figure ont été rencontrés au Centre depuis 2003.

Omettre le lien, direct ou indirect, avec ces critères n'est pas neutre. Particulièrement en emploi, ces critères (excepté l'état de santé) bénéficient d'une protection plus stricte contre les discriminations. En effet, la seule justification admise pour ces critères, dans ce contexte, est l'exigence professionnelle essentielle et déterminante. Ainsi, refuser une personne ronde pour une fonction d'accueil en entreprise équivaut à refuser une personne atteinte d'une maladie chronique, l'obésité, qui relève alors de la notion d'handicap¹⁰⁵. Le fait de ne pas être obèse pour une fonction d'accueil constitue-t-il une exigence essentielle et déterminante ? Cette fonction ne peut-elle être exercée par une personne obèse en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice ? La réponse est négative.

Dans le domaine des biens et services, une distinction, qu'elle porte sur le handicap ou la caractéristique physique, peut être admise si elle est justifiée de manière objective et raisonnable. Toutefois, le fait de refuser de s'occuper d'une personne handicapée présentant une malformation faciale dans un salon de coiffure, avec pour seule justification de ne pas vouloir faire peur aux enfants présents, ne peut être raisonnablement justifié. Cette situation doit être analysée et traitée sur base du critère handicap et non de la caractéristique physique. Celle-ci est intrinsèque au handicap de la personne.

En matière de discrimination sur base des critères raciaux, le Centre n'a jamais traité les délits de faciès comme des discriminations sur base de la caractéristique physique. La protection du critère de la caractéristique physique n'est apparue qu'en 2003, dans le cadre de la loi

¹⁰⁴ Le juge estime en effet que le document en question ne crée pas de différence de traitement car il vise de la même manière tous les membres du personnel et pas seulement le demandeur.

¹⁰⁵ De façon délibérée, le législateur belge n'a pas donné de définition de la notion de handicap dans la loi du 10 mai 2007. Celle-ci doit être prise au sens large et englobe les maladies chroniques. Par ailleurs, la Cour de Justice des Communautés Européennes, dans l'affaire Chacón Navas contre Eures a précisé l'étendue de ce concept au sens de la Directive 2000/78/CE. Dans cet arrêt, la Cour considère que la notion de « handicap » doit être entendue comme une limitation, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques et entravant la participation de la personne concernée à la vie professionnelle. Pour qu'une limitation relève de la notion de « handicap », il doit donc être probable qu'elle soit de longue durée.

du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination, bien après la loi anti-racisme du 30 juillet 1981. Dès lors, il n'y avait aucune raison de traiter ces dossiers sous l'angle de la caractéristique physique. Dans ces situations, le lien avec le motif racial est indiscutable.

Ces différents constats expliquent sans doute le nombre relativement peu élevé de dossiers reconnus et classés sous le critère « caractéristique physique ».

Au cours des années, l'analyse de ces situations s'est précisée mais il arrive que le doute (dans le choix du critère incriminé) persiste.

Le meilleur exemple reste sans doute les situations de discrimination liées à l'obésité où le Centre ne peut démontrer, faute d'éléments probants, ce qui a conduit un employeur à refuser la personne. L'employeur refuse-t-il la personne obèse pour des raisons de préférence esthétique, particulièrement pour des fonctions d'accueil ou de représentation (caractéristique physique) ? Ou bien refuse-t-il celle-ci parce qu'il craint, comme les compagnies d'assurances¹⁰⁶, que la personne ne développe des pathologies liées à son surpoids (état de santé actuel ou futur, ou encore handicap) ?

■ 3.3. Dossiers de signalements sur base du motif « caractéristique physique » 2003-2008

Depuis 2003, 66 dossiers ont été ouverts suite à des signalements relatifs à une caractéristique physique. Tous ces signalements ne constituent pas des cas de discrimination avérée mais ne sont pas pour autant dénués d'intérêt (par exemple, cet homme qui se plaint de ne pas trouver d'emploi faute de moyens pour s'offrir de nouveaux vêtements...).

Typologie des caractéristiques invoquées :

Caractéristique	Nombre de fois où la caractéristique a été évoquée
Poids (ex. : trop mince, trop gros, rapport taille/poids)	30
Taille (ex. : minimum, maximum)	12
Multiple (ex. : demande de photo pour candidature, look ou apparence générale, ...)	11
Cheveux (ex. : roux, dread-locks, chauve, crête punk, ...)	6
Bec de lièvre, malformations, maladie de la peau	4
Piercing, tatouage	3

La majorité de ces dossiers concerne le domaine de l'emploi (62%). Ils portent principalement sur des exigences dans les procédures de sélection au niveau de la taille et du poids. Ces critères médicaux sont fixés réglementairement par des employeurs publics comme la Police, l'armée ou les compagnies de transports en commun. Ces critères sont établis dans le cadre de

¹⁰⁶ Les compagnies d'assurances imposent des surprimes ou excluent les personnes obèses selon leur BMI (Body Mass Index, rapport taille/poids).

LE TRAITEMENT DES DISCRIMINATIONS FONDÉES SUR L'APPARENCE PHYSIQUE

commissions médicales et sont discutés paritairement. Le Centre a déjà pris position par rapport aux exigences de la Police fédérale qui lui paraissaient disproportionnées, notamment en ce qui concerne la taille minimum pour les fonctions opérationnelles. Les justifications avancées par la Police fédérale n'ont pas toujours été strictement liées à des éléments techniques et médicaux mais plutôt à l'image du policier, notion beaucoup plus floue à appréhender.

Par ailleurs, des entreprises privées introduisent dans leur questionnaire d'embauche des questions concernant la taille et le poids du candidat qui manifestement n'ont pas de raison d'être. Le Centre a requis la collaboration de la Commission de la protection de la vie privée afin d'exiger la suppression de ces critères étrangers aux exigences professionnelles requises.

Le Centre s'est également interrogé sur l'exigence d'une photographie à joindre au curriculum vitae lors d'une candidature. Le Centre déconseille cette pratique qui peut donner des informations sur la caractéristique physique, l'origine, le handicap ou l'état de santé d'une personne. Ces informations peuvent ensuite être utilisées de manière discriminatoire par un recruteur.

Dans le domaine des services et des loisirs (y compris les médias), les signalements dénoncent souvent la stigmatisation, aux yeux des plaignants, des personnes porteuses de certaines caractéristiques, comme les personnes « rondes », les personnes rousses ou présentant certaines difformités physiques. Comme pour d'autres motifs de stigmatisation, certains écarts de langage (les « gros », les « tapettes ») sont dénoncés de manière virulente. Les entrées gratuites pour les « roux » dans un parc d'attraction a provoqué de nombreuses plaintes au Centre. Le projet d'une compagnie aérienne low-cost d'installer une « taxe pour les gros » a soulevé un tollé général.

Excepté ce dernier exemple qui a amené le Centre à réagir (le projet a finalement été abandonné par la compagnie), seuls des propos incitant à la haine, à la violence ou à la discrimination peuvent être poursuivis en vertu de la législation anti-discrimination. La liberté d'expression, reconnue par la Constitution belge comme un droit fondamental dans une société démocratique, implique que l'on puisse exprimer des idées qui choquent et qui dérangent, même sur des sujets qui créent le débat. En ce sens, se basant notamment sur le droit à l'humour, une large indulgence est octroyée par la jurisprudence pour la presse satirique, par exemple.

Ainsi, la loi anti-discrimination ne peut limiter le droit de citoyens d'exprimer leurs opinions, même si celles-ci peuvent heurter, choquer ou inquiéter une partie de la population, pour autant bien entendu qu'elles ne constituent pas une incitation à la discrimination.

*Texte: Véronique GHESQUIERE, Martin FORTEZ & Yves DARIO -
Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme*

Marie-Luce CAVROIS

Magistrat,

Directrice des affaires juridiques de la Haute Autorité de Lutte
contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE)

La Haute autorité de Lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde), est une autorité indépendante compétente pour le traitement de toutes les discriminations, directes ou indirectes, dès lors qu'elles sont prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie.

L'apparence physique est un des 18 critères de discrimination prévus par le code pénal, ce critère de figure aussi parmi les 19 critères de discrimination prohibés par le code du travail. Ainsi la discrimination fondée sur l'apparence physique entre bien dans les compétences de la Halde.

Pourtant, alors que chacun sait que l'apparence physique est un motif de discrimination fréquent, que l'on pressent qu'il vaut mieux être jeune, mince, beau et blanc pour être embauché, l'examen des réclamations reçues par la Halde montrent que le critère de l'apparence physique est relativement peu invoqué, au 15 novembre 2009 on comptait 134 réclamations sur ce motif soit 1,45% des 9500 saisines reçues depuis le 1^{er} janvier 2009.

Toutefois il convient de relever que plusieurs autres critères de discriminations prévus par les textes renvoient aussi à l'apparence physique ou en sont voisins, tels les critères de l'origine, de l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une race, le handicap, voire les critères tels que l'âge ou le sexe, il a aussi parfois associé à l'orientation sexuelle.

Qu'est ce que le critère d'apparence physique peut recouvrir ? La beauté, le poids, l'indice de masse corporelle, la taille, la couleur de la peau, des yeux, des cheveux, etc.

L'apparence physique pouvant d'ailleurs être choisie ou non (la coupe de cheveux pouvant relever d'un choix ce qui n'est pas le cas de la couleur de la peau), elle peut être subie ou valorisée. Cependant on observera que lorsque la beauté ou la minceur sont survalorisées, ce sont de nombreuses personnes qui sont écartées.

L'apparence physique est donc un critère à géométrie variable qui n'est pas précisément défini par les textes, qui n'est pas toujours bien identifié par les victimes et dont la perception n'est pas toujours immédiate. Il n'est pas évident de se dire que l'on n'a pas été embauché en raison de son poids ou encore de sa taille, il est encore moins facile de porter plainte pour ce motif. Il est ainsi probable que la faible part des saisines reçues par la halde au titre de l'apparence physique traduise cette difficulté.

En revanche il faut souligner le premier motif de saisine de la Halde est celui de l'origine qui regroupe près de 30% des réclamations et que viennent immédiatement après les discriminations liées aux critères de santé et handicap qui correspondent à 20% des saisines or ces

deux motifs de discrimination renvoient souvent à un rejet de l'autre à raison de sa différence physique.

S'agissant du critère de discrimination on observera enfin que fréquemment, les victimes font l'objet d'une discrimination fondée sur plusieurs critères qui se mêlent et évoquent des préjugés voisins : apparence physique et âge, apparence physique et santé ou handicap, etc., pour sanctionner la discrimination, il suffit de prouver un seul critère, dès lors la démarche juridique efficace consiste à prouver celui qu'il est possible de prouver, c'est probablement aussi pour cette raison que beaucoup d'affaires ne font pas nécessairement ressortir le critère apparence physique qui est plus difficile à établir.

Malgré l'interdiction des discriminations à raison de l'apparence physique, l'étude de la jurisprudence et des réclamations reçues par la Halde montrent que les préjugés trouvent malheureusement de nombreux champs où s'appliquer qu'il s'agisse de l'emploi, du logement ou des biens et services.

Au titre de l'apparence physique, depuis sa création, la Halde a été saisie de réclamations aussi diverses que le refus d'embauche à raison du poids ou de la taille, refus commis d'ailleurs par des entreprises privées mais aussi par le secteur public ; des refus d'embauche ou de logement à raison de la couleur de la peau, des refus de service dans un restaurant à raison de l'origine ou refus d'entrer en boîte de nuit opposés à des personnes de couleur ou encore à des personnes handicapées.

Certains faits pouvant revêtir une particulière gravité, la Halde ayant été saisie à plusieurs reprises de faits de harcèlement moral dans l'emploi à raison de l'apparence physique.

Que peut faire la Halde face à ces discriminations ?

La loi du 30 décembre 2004 qui a créé la Halde, lui confère deux missions : celle de la lutte contre les discriminations et celle de la promotion de l'égalité.

Au titre de la promotion de l'égalité, la Halde peut solliciter des études pour mettre en évidence les préjugés et lutter contre les stéréotypes, elle noue aussi des partenariats avec les entreprises, les syndicats, les associations pour promouvoir des bonnes pratiques ou engager des actions de sensibilisations.

Au titre de la lutte contre les discriminations, la Halde traite les réclamations individuelles qui lui sont transmises. Elle a pour mission d'assister les victimes dans la constitution de leur dossier, dans l'identification de la procédure adaptée à son cas.

Cette intervention abordera plus précisément l'aspect de la lutte contre les discriminations.

La HALDE étudie toutes les réclamations qui lui sont transmises.

Elle peut être saisie sans aucune forme particulière, il suffit d'un écrit qui peut d'ailleurs être une saisine via internet (www.halde.fr).

La HALDE peut aussi se saisir d'office de toute situation de discrimination sous réserve que la victime, lorsqu'elle est identifiée, ait été avertie et qu'elle n'y soit pas opposée.

Elle informe les personnes sur leurs droits et les assiste dans le choix de la procédure. Afin de mieux remplir cette mission d'assistance et d'orientation la HALDE a mis en place un n° Azur 08 1000 5000. Et depuis 2008, elle s'est dotée d'un réseau de correspondants locaux, constitué de personnes bénévoles et qualifiées qui accueillent et orientent les victimes de discrimination.

Pour assister la victime, la loi constitutive de la haute autorité, en date du 30 décembre 2004, donne à la Halde des pouvoirs d'enquête et prévoit différents modes d'intervention de la Haute autorité.

Dans le cadre de ce colloque, trois points seront présentés :

- 1 - Le cadre juridique de la discrimination fondée sur l'apparence physique.
- 2 - La preuve de la discrimination et l'enquête menée par la Halde.
- 3 - Les modes d'intervention de la Halde.

1. Le cadre juridique : le principe de l'interdiction de la discrimination fondée sur l'apparence physique et les exceptions limitativement admises

Le principe de la prohibition de la discrimination sur le fondement de l'apparence physique trouve sa source dans de nombreux textes de droit international, droit européen et de droit interne.

Au plan européen, on indiquera qu'en particulier en matière d'emploi deux directives régissent cette question la directive 200/43 et la 200/78 qui énoncent toutes deux la prohibition et prévoient une exception à raison des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

Au plan interne cette interdiction est affirmé tant par le code pénal que par le code du travail.

L'article 225-2 du code pénal érige la discrimination en délit et prévoit une sanction pouvant aller jusqu'à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende , cette sanction pouvant être aggravée et portée à 5 ans et 75 000 euros si le refus de bien ou service est commis dans un lieu accueillant du public.

De même le code du travail énonce aussi le principe de l'interdiction de la discrimination dans l'emploi à raison de l'apparence physique aux articles L 1132-1 et L 1221-6.

L'article L 1142-1 précise en particulier que la discrimination fondée sur le sexe est interdite et que notamment le sexe ne doit pas figurer dans une offre d'emploi, qu'il ne doit pas être pris en considération pour une mutation, un renouvellement de contrat ni pour toute mesure relative à l'évolution dans la carrière ou la rémunération.

On mentionnera encore l'article relatif au règlement intérieur de l'entreprise L 1321-3 qui prévoit que le règlement intérieur de l'entreprise ne peut contenir des dispositions discriminantes les salariés dans leur emploi ou leur travail en raison de leur origine... leur apparence physique.

Ce principe admet quelques exceptions limitativement prévues.

Le critère de l'apparence physique étant souvent confondu avec celui de la santé ou de l'âge, on fera d'emblée observer que la discrimination fondée sur l'apparence physique ne saurait trouver sa justification dans un motif tenant à la santé ou à l'âge. Ainsi tomberait sous le coup de la loi pénale, le fait d'écarter quelqu'un d'une procédure d'embauche au motif que son apparence physique mettrait en évidence qu'il ne pourrait accomplir le travail à raison de ce qu'il serait trop vieux ou trop gros et donc incapable de fournir l'effort physique nécessaire ou encore risquerait d'être malade. Il convient de rappeler que seule l'incapacité médicalement constatée par le médecin du travail peut permettre d'écarter une personne d'un emploi, sous certaines conditions limitativement prévues par le code du travail.

À l'instar des directives européennes, la plupart des exceptions admises, le sont en matière d'emploi, uniquement pour répondre à une **exigence professionnelle essentielle et déterminante**. Les deux directives 200/43 et 200/78 prévoient qu'au titre de l'emploi les États membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique ne constitue pas une discrimination lorsqu'en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée. On relèvera qu'en application de ces dispositions communautaires pour qu'une exception soit admise, il faut qu'elle ait été expressément prévue par l'état membre.

Au plan interne le code pénal et le code du travail admettent des exceptions au principe de non discrimination mais de manière extrêmement limitative.

Ainsi l'article 225-3 du code pénal autorise les différences de traitement en matière d'embauche, sur le sexe, l'âge ou l'apparence physique lorsque ce motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée. On relèvera à cet égard que la seule exception admise par le code pénal au titre de l'apparence physique se situe au moment de l'embauche et non pas en cours de carrière ou au moment du licenciement.

Le code du travail admet le même type d'exceptions fondées sur l'exigence professionnelle essentielle et déterminante de manière limitée.

L'article L 1142-2 dispose que lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, les interdictions prévues par l'article L 1142-1 ne sont pas applicables. Un décret en conseil d'État détermine les emplois et activités pour lesquelles l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est déterminante; ce décret, codifié à l'article R 1142-1 a fixé limitativement la liste de ces emplois: artistes mannequins et modèles.

La halde a délibéré sur ces exceptions et elle a estimé qu'il s'agissait d'emploi limitativement prévus et qu'au regard des textes actuels aucun autre emploi ne pouvait donner lieu à discrimination sur le sexe.

En dehors des exceptions prévues par les textes, aucune discrimination liée à l'apparence physique ne saurait être admise, et que par exemple la jurisprudence n'a jamais admis qu'un critère de beauté ou de race puisse constituer une exigence professionnelle essentielle et déterminante. De même aucune exception ne saurait être admise en matière de biens et services et

la jurisprudence a, à plusieurs reprises, sanctionné des comportements délictueux consistant à refuser l'entrée de personnes handicapées dans un restaurant, de personnes de couleurs dans une boîte de nuit...

Malgré un cadre juridique clair il reste que la preuve de la discrimination reste délicate à apporter.

2. Les pouvoirs d'enquête de la Halde et la preuve de la discrimination

La loi confère à la HALDE des **pouvoirs d'enquête** pour établir la preuve de la discrimination. Elle peut faire procéder à des auditions de personnes mises en cause ou de témoins, des vérifications sur place et se faire communiquer toute information. Les personnes mises en cause ou sollicitées sont tenues de répondre à ses demandes. En cas de refus de communication de pièces, la Haute autorité peut saisir le juge des référés pour qu'il ordonne toute mesure d'instruction utile. Cette possibilité a été mise en œuvre pour la première fois en 2009, par trois fois et par trois fois avec succès.

La HALDE a d'importants pouvoirs d'investigation lui permettant de faire la preuve d'une discrimination, on relèvera pourtant qu'elle ne dispose d'**aucun pouvoir contraignant**. Toutefois, la plupart des personnes mises en cause répondent aux enquêtes de la HALDE.

Cependant cette absence de pouvoir contraignant est atténuée par l'**aménagement de la charge de la preuve de la discrimination**. Cet allègement de la charge de la preuve au bénéfice de la victime est prévu par les textes européens et la loi française, en toute matière **sauf au pénal** en raison de la présomption d'innocence.

Au plan pénal, la preuve est libre mais le fardeau de la preuve pèse sur la victime et sur le ministère public.

C'est souvent parce que la preuve est plus délicate à rapporter que de nombreuses discriminations ne sont pas poursuivies au pénal.

Cette preuve étant particulièrement difficile en matière d'embauche, comment prouver que le recruteur ne vous a pas pris à raison de votre poids, de votre couleur de peau ou de votre physique qui ne correspondait pas à ses attentes, à ses préjugés ?

Cependant, à plusieurs reprises la jurisprudence a admis que la preuve pénale était constituée, soit parce que l'auteur a reconnu les faits, soit en se fondant sur des témoignages ou encore sur des comparaisons.

À titre d'exemple de refus d'embauche au titre de l'apparence physique, on citera un arrêt rendu par la cour d'appel d'Amiens, le 11 mars 2009, qui a retenu la culpabilité d'un chef d'entreprise qui avait refusé l'embauche d'une jeune femme à raison de son apparence physique. La victime avait exposé que l'emploi lui avait été refusé très rapidement par l'employeur, lors d'une entrevue dans des termes assez crus: lui indiquant qu'elle ne faisait pas l'affaire, étant « trop grosse », ayant « des kilos à perdre » et que s'agissant d'un travail en discothèque, il recherchait « des candidates d'un certain genre » avec « un certain standing, type mannequin » et voulait enfin que « la fille soit bandante ». De tels faits et déclarations ayant été confirmés tant par témoignage que par l'audition du mis en cause, placé en garde à vue, la

cour a confirmé le jugement de culpabilité de première instance comme la peine de 4 000 euros d'amende et le refus de dispense d'inscription au casier judiciaire. Il s'agit d'une décision dont la motivation est particulièrement intéressante. La cour relève d'abord que le refus a été donné sans même prendre soin de vérifier les antécédents professionnels de la candidate, elle ajoute que si le prévenu soutient que l'état physique de la candidate n'était pas compatible avec l'emploi de serveuse il ne justifie d'aucun certificat médical.

De même la Halde a eu à connaître une affaire de refus d'embauche à raison des critères d'apparence physique et de race, à plusieurs reprises s'agissant de refus d'embauche d'un chef de chantier noir ou d'une vendeuse en boulangerie noire. Dans cette dernière affaire, le tribunal de grande instance de Paris, statuant au pénal a expressément admis comme preuve de la discrimination une audition téléphonique faite à l'insu de la prévenue par le conseiller ANPE. (TGI Paris 16 octobre 2008).

Enfin on soulignera qu'en matière pénale, des tests peuvent être réalisés pour démontrer la discrimination. Ce mode de preuve vient d'être admis par la loi du 31 mars 2006, suivant ainsi la jurisprudence de la chambre criminelle de la Cour de cassation. Désormais, l'article 225-3-1 du code pénal prévoit que le délit de discrimination est constitué même s'il est commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité un bien, service, acte ou contrat prévu à l'article 225-2 du même code dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie.

Au plan civil, la victime bénéficie de l'aménagement de la charge de la preuve.

Un tel aménagement permet à la personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte de présenter à la juridiction les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination et proportionnés. Cet aménagement de la charge de la preuve permet de mieux lutter contre les discriminations en aidant la victime à rapporter la preuve de la discrimination. Un tel aménagement a aussi une vertu préventive en ce qu'il oblige à décider sur la base de critères objectifs et exempts de toute discrimination.

Ce mode de preuve a d'abord été prévu par les textes communautaires et au plan interne en droit social, ce principe de preuve vient maintenant d'être consacré de manière générale par la loi du 27 mai 2008.

Sur la question de la détermination du critère, il est important de relever que le fait par la victime de se tromper sur le critère qui motive la discrimination dont elle fait l'objet, ne saurait la priver du droit d'agir ni de son droit à réparation.

À cet égard, la chambre sociale de la cour d'appel de Poitiers, par un arrêt du 17 février 2009 a très bien éclairé ce point de droit. Une personne candidate à un poste dans une banque, s'estimait victime d'une discrimination à l'embauche en raison de son obésité, l'enquête de la Halde a montré qu'en réalité elle était victime d'une discrimination indirecte en raison de son âge, elle avait 44 ans, parmi les 46 candidats retenus aucun n'avait plus de 38 ans. La cour dit expressément que « *le fait que Mme X ait pensé avoir été écartée à cause de sa corpulence, sans pouvoir préciser la raison exacte de son échec, ne peut pas la priver du droit d'agir sur le*

fondement de la discrimination par l'âge en fonction des résultats de l'enquête de la Halde, dont la fonction est précisément de lutter contre toutes les formes de discrimination directe ou indirecte et de mettre en évidence les éléments pouvant laisser supposer l'existence de tels faits, la charge de la preuve incombant dans les conditions rappelées ci-dessus à l'employeur ».

3. Les modalités d'intervention de la Halde et illustrations à propos du critère d'apparence physique

La HALDE évalue la réclamation et si elle estime qu'il y a eu discrimination, elle aide à trouver une solution concrète pour rétablir l'égalité de traitement.

Lorsqu'une solution amiable peut être obtenue, la HALDE peut proposer une **médiation** et avec l'accord des parties, désigner un médiateur. Cette solution est retenue en particulier lorsque l'objectif est le maintien d'une personne discriminée dans son emploi. Elle suppose bien évidemment l'accord des parties.

Ainsi une personne ayant estimé qu'un poste d'agent d'entretien lui avait été refusé à raison de sa forte corpulence, avec l'accord des parties, la Halde a décidé d'une médiation (Délibération 2007-256).

La HALDE peut exiger de l'auteur d'une discrimination qu'il y mette fin, elle peut formuler des **recommandations individuelles ou générales** à l'égard des personnes privées ou des personnes publiques (administrations, ministères, collectivités territoriales, établissements publics...) et en l'absence de réponse, elle peut **rendre publique son intervention**. Il s'agit de l'application du principe du « name and shame », qui n'est pas un mode d'intervention des administrations ni des juridictions.

Ainsi, la Halde a, à plusieurs reprises, recommandé aux intermédiaires de l'emploi ou aux entreprises de veiller à la diffusion d'offres d'emploi ou de processus de recrutement exempts de discrimination au regard du sexe, de l'âge ou de l'apparence physique. Elle a aussi recommandé de manière individuelle à un employeur d'indemniser une salariée qui avait subi un refus de titularisation à raison de son état de santé présumé du fait de son obésité; en l'espèce la salariée avait la capacité physique de remplir l'emploi mais du fait de son obésité l'employeur avait présumé son incapacité physique; elle a finalement été titularisée mais la Halde a recommandé l'indemnisation de son préjudice matériel et moral.

Dans un autre cas la Halde a constaté l'existence d'une discrimination à raison de l'apparence physique dans le fait par une agence de recrutement, pour des postes d'hôtes d'accueil en entreprise, d'exiger des candidats, une photo en pied, et de leur faire remplir un formulaire mentionnant notamment la couleur des yeux, des cheveux, leur longueur, la taille de la candidate et son tour de poitrine (délibération 2006-206).

La Halde a aussi eu à connaître de discriminations subies par des personnes transsexuelles, en particulier pendant la période de leur conversion de sexe. Dans le cas d'espèce (Délibération 2008-190), l'apparence physique de la réclamante et son immatriculation à la sécurité sociale ne coïncidant plus, elle a été contrainte de révéler son transsexualisme à son employeur et a

été victime de moqueries et pressions qui l'ont contrainte à la démission. La Halde a formé une recommandation individuelle tendant à l'indemnisation de la personne et des recommandations plus générales tendant à la sensibilisation des agents de la CNAM et à la mise en place d'un dispositif réglementaire permettant de tenir compte de l'état transitoire durant la phase de conversion de l'adéquation de l'apparence physique et de l'identité inscrite sur les documents d'identité et documents administratifs.

Lorsque le réclamant décide de saisir une juridiction pour faire reconnaître et réparer la discrimination dont il est victime, la Halde peut d'initiative **présenter ses observations devant la juridiction**. Ce pouvoir de la Halde s'exerce devant toutes les juridictions : civiles, pénales, administratives, sociales... La HALDE n'a pas à demander d'autorisation pour présenter ses observations en justice, son audition est de droit (article 13 de la loi du 30 décembre 2004); il s'agit d'un avis donné à la juridiction. Celle-ci n'a pas de pouvoir d'appréciation sur l'opportunité de cette présentation en revanche elle n'est nullement liée par l'avis de la HALDE. Pourtant on relève que dans 80% des cas les juridictions suivent l'analyse de la HALDE. En outre, il doit être souligné que de plus en plus les juridictions (administratives ou judiciaires) sollicitent les observations de la HALDE sur des affaires dont elles sont saisies.

La Halde adresse fréquemment ses observations aux juridictions (+ de 200 fois en 2009), elle n'engage pas l'action, celle-ci appartient à la victime mais si la victime a saisi la juridiction, la Halde fait part de son enquête et de son analyse à la juridiction. La halde est en général suivie à + de 80%.

S'agissant d'apparence physique, en 2008, la Halde a pris deux délibérations (2007-251 et 2007-252) tendant à la présentation d'observations devant la cour d'appel de Douai pour deux salariés d'une association, qui étaient harcelés l'un parce qu'il était considéré par l'employeur comme trop gros et mal habillé, l'autre parce qu'il était vu comme trop maigre et à raison de son orientation sexuelle présumée. Les deux salariés ont obtenu gain de cause devant la cour, chacun d'ailleurs devant une chambre sociale différente (CA Douai 31 mars 2009, n° 530-09).

Lorsque les faits portés à la connaissance de la HALDE sont susceptibles de constituer une infraction pénale, **la HALDE transmet l'affaire au procureur de la République**. Elle l'a fait dans le cas d'un entrepreneur qui refusait d'embaucher un chef de chantier noir à raison de la couleur de sa peau, alors que sa compétence était reconnue et que le poste n'était pas pourvu (Délibération 2007 - 186).

Depuis la loi du 31 mars 2006, en matière d'infraction pénale, la HALDE a également la possibilité de proposer aux parties une **transaction** pouvant constituer dans le versement d'une amende transactionnelle (d'un maximum de 3000 € pour les personnes physiques et de 15 000 € pour les personnes morales) accompagnée de dommages et intérêts pour réparer le préjudice subi par la victime. La transaction doit être acceptée par les parties puis homologuée par le Procureur de la République.

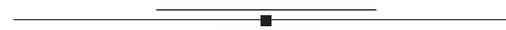
En cas de refus d'une transaction par le mis en cause, la HALDE peut décider de **saisir la juridiction correctionnelle par voie de citation directe**.

C'est ainsi que suite au refus de la transaction pénale qui lui était proposée, la responsable du recrutement dans une boulangerie a été condamnée pénalement pour avoir refusé

d'embaucher une jeune femme noire à raison de la couleur de sa peau. (TGI Paris 17^e ch. correctionnelle 16 octobre 2008).

En conclusion, il faut souhaiter que les exemples ci-dessus rapportés permettent de mieux prendre conscience des effets dévastateurs de la discrimination. Rejeter une personne à raison de son apparence physique est d'abord absurde parce que le plus souvent cela revient à se priver d'un talent. Mais surtout c'est interdit par la loi et le plus souvent une telle discrimination constitue une infraction, un délit sanctionné par la loi pénale.

Mais au-delà de l'interdit, il faut redire que des moyens existent pour combattre effectivement ces discriminations; la HALDE s'emploie avec vigueur à les mettre en œuvre, elle demeure mobilisée aux côtés des victimes pour les aider et s'appuyant sur ces cas concrets, elle agit avec ses partenaires institutionnels et associatifs pour prévenir de telles exclusions et promouvoir l'égalité.



LA DISCRIMINATION EN RAISON DE L'APPARENCE PHYSIQUE EN DROIT QUÉBÉCOIS

Marc-André Dowd

Avocat, membre du Barreau du Québec et vice-président de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJ).
L'auteur s'exprime ici à titre personnel.

« Les privilèges de la beauté sont immenses. Elle agit même sur ceux qui ne la constatent pas ».
Jean Cocteau, *Les enfants terribles*

La finalité des dispositifs de lutte contre les diverses formes de discrimination est de s'assurer que toute personne ne soit pas désavantagée en raison de caractéristiques personnelles, souvent immuables et intimement liées à son identité, qui viennent teinter le jugement d'un tiers, sans égard au mérite réel de la personne visée¹⁰⁷. Victimes de décisions basées sur des stéréotypes et des préjugés, ces personnes seront alors privées d'une évaluation objective de leur valeur, compromettant ainsi leur chance d'obtenir un emploi, un logement ou même l'accès à un établissement commercial en raison, par exemple, de la couleur de leur peau, de leur orientation sexuelle ou d'un handicap. La subjectivité du décideur prend alors le dessus, de manière consciente ou inconsciente.

Cette notion m'apparaît de première importance pour aborder la question de la discrimination à raison de l'apparence physique. Soyons honnêtes, nous sommes toutes et tous sensibles aux charmes du beau. L'émotion esthétique existe... et agit ! Nombre d'études en psychologie ont confirmé l'avantage net dont jouissent les personnes ayant des traits physiques harmonieux lors de processus de sélection. Pour les belles personnes la mécanique de la discrimination agira plutôt par préférence : d'emblée on est bien disposé à se laisser convaincre de leur valeur ! Les caractéristiques physiques de la personne lui confèrent alors un avantage sur les autres avec qui elle est comparée. À l'inverse des traits disgracieux ou une particularité physique singulière accrocheront l'œil et distrairont l'esprit de celui qui est appelé à évaluer objectivement le mérite d'une personne. Qu'on ne s'y trompe pas : nous sommes ainsi au cœur d'une logique de discrimination.

Contrairement au droit français, le droit québécois ne reconnaît pas formellement l'apparence physique comme motif prohibé de discrimination. Ainsi, l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne, disposition-clé en matière de droit à l'égalité au Québec, énumère spécifiquement 13 motifs de discrimination :

« Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap¹⁰⁸ ».

¹⁰⁷ Corbiere c. Canada (Ministre des affaires indiennes et du Nord canadien), (1999) 2 R.C.S. 203.

¹⁰⁸ Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q. c. C-12, art. 10.

Cette énumération est exhaustive et, contrairement à la Charte canadienne des droits et libertés, on ne saurait y ajouter, par interprétation, des motifs analogues de discrimination. Est-ce à dire que le droit québécois ne saurait sanctionner des discriminations liées, dans leur essence même, à l'apparence physique des individus ? Une réponse négative s'impose puisqu'on verra que la jurisprudence québécoise a su faire preuve d'ingéniosité afin de caractériser pareilles discriminations avec d'autres motifs reconnus par la Charte. Ainsi, dans le cadre de cet exposé, je présenterai quelques décisions québécoises concernant les motifs de sexe, d'âge, d'orientation sexuelle, de handicap et d'origine ethnique ou nationale.

1. La discrimination fondée sur le sexe

Il s'agit du motif pour lequel les recoupements paraissent les plus évidents. Lorsque les choix sont effectués en raison de l'idée qu'une personne se fait de « l'idéal féminin » ou des canons de beauté associés à un sexe en particulier, nous traitons directement d'apparence physique. Ainsi, le Tribunal des droits de la personne du Québec s'exprimait comme suit, dans un jugement sanctionnant le congédiement discriminatoire d'une serveuse de restaurant :

« Ici la preuve a été faite que les raisons qui ont motivé le congédiement de madame Landriau tiennent à des caractéristiques physiques « prêtées aux personnes de son sexe », à savoir le volume de ses seins. Le fait d'exiger qu'une femme ait de gros seins ou qu'elle soit vêtue de façon à dévoiler son corps pour conserver son emploi correspond tout à fait à la définition de la discrimination telle qu'énoncée à l'article 10 de la Charte. En effet, il s'agit clairement d'une distinction fondée sur le sexe dans la reconnaissance de l'exercice en pleine égalité du droit à des conditions de travail sans discrimination [...] S'il va de soi qu'il est tout à fait acceptable qu'un employeur exige de ses employés qu'ils soignent leur apparence, surtout dans les commerces de restauration ou dans tous les domaines où il s'agit de travail avec le public, il faut néanmoins dire que d'aucune manière le fait que certaines employées soient pourvues de certaines caractéristiques physiques, comme une poitrine volumineuse, ne saurait constituer une exigence professionnelle justifiée [...] »¹⁰⁹

Cette question avait d'ailleurs fait l'objet d'un développement intéressant du même Tribunal, dans un dossier portant sur le congédiement d'une serveuse au motif qu'on jugeait qu'elle ne pouvait porter le nouvel uniforme de travail, de type « sexy » (jupe plus courte, haut moulant et souliers à talons hauts) :

« Le Tribunal conclut que le congédiement de madame Guimont résulte non pas de son insubordination, mais du fait que monsieur et madame Turco avaient décidé que madame Guimont ne possédait pas les attributs physiques requis pour porter avantageusement la nouvelle tenue vestimentaire des serveuses. [...] Il y a des gens qui pensent qu'une personne n'est pas une femme à moins de rencontrer l'image stéréotypée qu'ils ont des femmes. Pour eux, une femme est une personne dont les attributs physiques et les caractéristiques sexuelles sont particulièrement évidents. À l'inverse, ces mêmes gens vont jusqu'à croire que les personnes qui ne sont pas ainsi pourvues, ne sont pas des " vraies femmes ". Cette façon de voir repose sur des préjugés et des stéréotypes ; elle conduit à une forme de discrimination fondée sur le sexe. Si un employé était

¹⁰⁹ C.D.P.D.J. (Landriau) c. Beaublanc inc. et autres, T.D.P.Q. MONTRÉAL, 1999 CanLII 39 (QC T.D.P.), par. 17, 18, 22.

exclu d'un emploi parce qu'il n'était pas « suffisamment blanc », « suffisamment catholique » ou « suffisamment français », personne ne contesterait le lien entre son exclusion et sa couleur, sa religion ou son origine ethnique ou nationale.[...] Lorsqu'on impose à une personne, pour conserver son emploi de serveuse dans un restaurant, de se parader devant les clients, vêtue d'un habillement dont l'objectif exclusif est de mettre en évidence ses attributs physiques et ses caractéristiques sexuelles, on brime sa liberté et on porte atteinte à sa dignité¹¹⁰».

Une décision du Tribunal des droits de la personne concernant le congédiement d'une personne engagée dans un processus de transsexualisme d'un poste d'intervenant social dans une Maison des jeunes mérite d'être soulignée. Les motifs à l'origine du congédiement sont nombreux, mais on doit constater que l'apparence physique de la personne, en lien avec son processus de transsexualisme, a été un élément important dans la décision de mettre fin à son emploi. Encore ici, le Tribunal des droits de la personne a sanctionné le congédiement comme constituant une discrimination illégale fondée sur le sexe :

« Nous pensons que le sexe non seulement s'entend de l'état d'une personne mais encore comprend le processus même d'unification, de transformation que constitue le transsexualisme. Comme nous l'avons vu précédemment, en matière de transsexualisme, les composantes psychologique et psycho-sociale du sexe apparaissent en discordance complète avec les autres éléments génétique, hormonal et anatomique, éléments qui à la naissance avaient permis de désigner sans aucun doute possible une personne comme appartenant à un sexe déterminé. Nous appuyant sur les principes d'interprétation des droits de la personne [...], notamment sur la dignité inhérente à l'être humain, nous pouvons dire qu'une personne transsexuelle, une fois les transformations terminées, où si l'on préfère, une fois l'identification parfaitement unifiée, qui subirait de la discrimination fondée sur son état de transsexuelle, pourrait bénéficier des prescriptions antidiscriminatoires fondées sur le sexe. Mais allons plus avant. La discrimination, même fondée sur le processus d'unification des critères sexuels disparates et contradictoires peut aussi, alors que le sexe est à son plus flou, constituer de la discrimination fondée sur le sexe »¹¹¹. [nos soulignés]

Le raisonnement du tribunal se fonde ainsi sur les disparités observées entre les caractéristiques physiques de la plaignante et son sexe légal ou « social ». Nous sommes clairement dans le champ de la discrimination fondée sur l'apparence physique.

2. La discrimination fondée sur l'âge

Le processus de vieillissement entraîne évidemment des modifications aux caractéristiques physiques d'une personne. Il est donc logique que certaines discriminations fondées sur l'apparence physique soient reliées, également, au motif de l'âge.

Ainsi, dans le cas de congédiement d'une serveuse de restaurant, âgée de 56 ans, le Tribunal des droits de la personne a établi ainsi le lien existant entre l'âge et l'apparence physique :

« La preuve démontre que [...] les nouveaux patrons de l'établissement, ont effectué des travaux de rénovation pour attirer une clientèle plus jeune. [...] on a jugé préférable, dans ce

110) C.D.P. c. 2632-1661 Québec Inc. (Restaurant la Courtisane), T.D.P.Q. MONTRÉAL, 1997 CanLII 43 (QC T.D.P.), par. 32, 36 et 38.

111) Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. Maison des jeunes, 1998 CanLII 28 (QC T.D.P.), par. 111 à 114.

contexte, de placer une « belle barmaid » pour « attirer des hommes ». De son côté, madame Rose-Marie Girard a expliqué que la direction avait conclu que la plaignante ne « fittait pas dans le décor » car, selon le même témoin, « elle n'avait pas l'image d'une jeune fille ». Qui plus est, la preuve démontre que ce sont les serveuses plus âgées qui ont été touchées à la suite du changement de vocation de l'établissement, sans évaluation formelle de leur rendement, alors que des plus jeunes ont pu conserver leur emploi. [...] Aussi, s'il est vrai que l'âge de certaines d'entre elles se situait dans la quarantaine, plusieurs éléments indiquent que leur apparence «jeune» constituait, pour le moins, un atout très important aux yeux de la direction. »¹¹² [nos soulignés]

Dans un autre dossier plus récent où une démission forcée d'une serveuse est reconnue par le Tribunal, on retrouve également ce lien entre l'âge et l'apparence de la plaignante :

« [...] monsieur Vaillancourt lui demande de modifier son apparence. Il lui demande de changer de coiffure pour attirer les clients, de manière à avoir l'air beaucoup plus jeune. Il lui suggère même d'emprunter les vêtements de sa fille, âgée de 20 ans. Il explique, soutient madame Charbonneau, qu'idéalement les serveuses doivent paraître jeunes de manière à attirer la clientèle. »¹¹³ [nos soulignés]

Enfin, on cherche en vain, dans la jurisprudence québécoise, les exemples concernant des stéréotypes concernant l'apparence physique des hommes plus âgés...

3. Le motif de l'orientation sexuelle

Des liens peuvent également être établis entre l'apparence physique et l'orientation sexuelle d'une personne. Ainsi, dans le cas du congédiement d'un jeune homme de 17 ans comme employé d'un salon de bronzage, le Tribunal des droits de la personne s'exprimait ainsi :

« Il est évident, dans le contexte social actuel, qu'une personne raisonnable placée dans la situation de Mme Dumaresq aurait dû prévoir et savoir que le congédiement de M. Guillaume Rivest pour les raisons invoquées était une atteinte à son droit d'être traité sans discrimination fondée sur son orientation sexuelle dans le cadre de son emploi. Plus qu'une simple négligence de la part de Mme Dumaresq, le fait d'avoir prétexté son comportement peu viril et la nécessité de le protéger contre les préjugés de la clientèle, tout comme les propos qu'elle a tenus au père du plaignant en lui demandant directement si son fils était gai, manifestent une volonté certaine de Mme Dumaresq d'aller dans le sens de l'atteinte à son droit à l'égalité dans la reconnaissance et l'exercice des droits de la personne ».¹¹⁴ [nos soulignés]

Dans ce dossier, le comportement décrit comme « peu viril » est intimement lié à l'apparence physique du plaignant, qui ne rencontre pas les standards attendus en termes de « masculinité ». Il y a donc eu jugement négatif porté sur le plaignant en raison, notamment, de son apparence. Le parallèle est intéressant à établir avec les dossiers mentionnés plus haut où les plaignantes étaient discriminées parce qu'elles ne se conformaient pas, elles non plus, aux standards de féminité attendus.

112) Québec (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse) c. 9063-1698 Québec Inc., 2003 CanLII 40742 (QC T.D.P.), par. 56 à 58.

113) Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Vaillancourt (Restaurant Chez Virginie), 2008 QCTDP 7 (CanLII), par. 8-9.

114) Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. 9113-0831 Québec inc. (Bronzage Évasion au soleil du monde), 2007 QCTDP 18 (CanLII), par. 80.

4. Le motif du handicap

Le regard porté sur la personne qui présente une anomalie physique est souvent teinté de préjugés et de stéréotypes. On présume souvent, sans évaluation objective de leurs capacités réelles, que ces personnes n'ont pas les aptitudes requises pour effectuer un emploi donné en raison de leurs particularités physiques différentes. Ainsi, dans une affaire très récente, un jeune homme de 19 ans avait été congédié d'un emploi manuel lorsqu'un contremaître s'est aperçu qu'il lui manquait des doigts à la main gauche. Analysant le congédiement sous l'angle de la discrimination fondée sur le handicap, le Tribunal des droits de la personne s'exprimait ainsi :

« Monsieur Allard a mentionné clairement devant le Tribunal qu'il ne se considère pas comme une personne "invalidé". Au contraire, il s'est intéressé très tôt au travail manuel en s'initiant dès l'adolescence au travail que fait son père sur les chantiers de constructions. Il apprend ainsi à clouer le bois, à utiliser les «marteaux à air», les compresseurs, les scies rondes et les perceuses à mains. [...] Il occupe ses temps libres à jouer au football, il s'entraîne au gymnase. [...] Ainsi, tant le formulaire de congédiement que le témoignage rendu par monsieur Charlebois démontrent que c'est en considération de son handicap à la main gauche que monsieur Allard a été congédié. Monsieur Charlebois a précisé lors de son témoignage que depuis le congédiement de monsieur Allard, il demande systématiquement aux candidats potentiels s'il leur manque des doigts, ajoutant même que si tel était le cas il n'hésiterait pas à leur indiquer «qu'ils feraient mieux de regarder dans un autre domaine». [...] Monsieur Charlebois n'a pas évalué personnellement le travail accompli par monsieur Allard les 10 et 11 mai 2002. Ce n'est qu'après que monsieur Garceau, un des employés travaillant sur la même machine que monsieur Allard, lui eut signalé son handicap que monsieur Charlebois a décidé de procéder à la cessation d'emploi de monsieur Allard. [...] Encore en 2009, il est à tout le moins désolant de voir que des actes discriminatoires puissent être fondés non pas sur des limitations fonctionnelles réelles mais sur des perceptions, des mythes et les stéréotypes qui n'ont rien à voir avec les capacités réelles d'un individu. La décision des parties défenderesses de congédier monsieur Allard repose essentiellement sur des présomptions renforçant l'idée qu'une personne peut n'avoir aucune limitation dans la vie courante sauf celles qui sont créées par le préjugé et les stéréotypes. La conception voulant que l'on puisse rejeter toute candidature ou congédier un individu en raison de la seule présence d'une anomalie physique ou de limitations fonctionnelles, consacre l'application d'une norme unique ne permettant pas d'envisager qu'il soit possible de composer avec des différences individuelles »¹¹⁵.

On le voit donc, la personne a été victime, dans cette situation, des seuls préjugés et stéréotypes liés à son apparence physique, différente de la majorité.

5. Les motifs de la race et de la couleur

Les théories dominantes en sciences sociales reconnaissent que le concept de race est une construction sociale, sans fondement au plan génétique. Or, les distinctions qui sont opérées

¹¹⁵ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Systèmes de drainage Modernes inc., 2009 QCTDP 10 (CanLII), par. 113-115, 128.

dans cette « catégorisation construite » reposent, pour beaucoup, sur des traits physiques distinctifs, donc sur l'apparence physique des personnes. Ainsi, des liens clairs peuvent être établis entre les motifs de discrimination de race et de couleur et la discrimination fondée sur l'apparence physique.

Ainsi, en présence d'une politique générale bannissant l'accès des personnes de race noire à un bar, c'est en raison de leur apparence physique, de la couleur de leur peau, que les personnes seront victimes de discrimination. Citons un passage éloquent d'un jugement récent du Tribunal des droits de la personne :

« Invoquant des méfaits commis antérieurement par des jeunes Noirs et des plaintes reçues de la clientèle, les propriétaires du bar ont alors instauré une politique de bannissement général des personnes de race et de couleur noires; pour des « raisons commerciales et non raciales », plaident-ils en substance [...] En l'espèce, les plaignants ont longuement témoigné sur les effets préjudiciables résultant du refus répété devant témoins de l'accès au Surf à l'automne 2003. Ils se sont sentis insultés, humiliés voire choqués qu'un tel refus, en raison de la couleur de leur peau, se produise dans leur pays d'accueil. [...] Pour parapher les paroles de monsieur Gologo: "Le seul crime commis est la couleur de mon épiderme". »¹¹⁶ [nos soulignés]

Ce raisonnement s'applique, également, dans tous les dossiers de « profilage racial », un phénomène ainsi défini par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse :

« Le profilage racial désigne toute action prise par une ou des personnes en situation d'autorité à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes, pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de protection du public, qui repose sur des facteurs d'appartenance réelle ou présumée, tels la race, la couleur, l'origine ethnique ou nationale ou la religion, sans motif réel ou soupçon raisonnable, et qui a pour effet d'exposer la personne à un examen ou à un traitement différent. [...] »¹¹⁷ [nos soulignés]

L'action de l'autorité se fonde ainsi sur un examen très sommaire des caractéristiques physiques de la personne visée. Une personne noire sera interpellée par la police parce qu'un suspect de race noire est recherché, sans que ne soit vérifiée la concordance avec d'autres détails permettant d'identifier plus précisément l'individu en question. Fait intéressant, l'appartenance peut être présumée : la personne est interpellée parce qu'elle « a l'air » noire, arabe ou encore autochtone (dans le contexte québécois). C'est donc par son apparence physique, ses traits distinctifs, qu'on la relie, à tort ou à raison, à un groupe ethnique particulier. Notre droit québécois permet de considérer cette situation comme de la discrimination fondée sur la race ou la couleur, alors même que la personne n'appartient pas au groupe victime de discrimination.

6. Conclusion

Ce survol très rapide de la jurisprudence du Tribunal des droits de la personne du Québec permet de comprendre la logique avec laquelle le droit québécois appréhende, en partie, les discriminations fondées sur l'apparence physique. En l'absence d'une reconnaissance de ce

¹¹⁶ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. 2314-4207 Québec inc. (Resto-bar Le Surf), 2007 QCTDP 9 (CanLII), par. 9, 55.

¹¹⁷ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, Le profilage racial : mise en contexte et définition, Cat. 2.120-1.25, Juin 2005, disponible sur www.cdpcj.qc.ca

critère comme motif prohibé de discrimination, en soi, c'est par le rattachement à d'autres motifs qu'on parviendra à sanctionner ce type de discrimination.

Au passage, après une lecture des délibérations de la HALDE qui concernent le motif de l'apparence physique, on notera que dans la grande majorité des cas d'autres motifs de discrimination s'y retrouvent croisés : sexe, orientation sexuelle, origine, etc. Se pose alors la question de la spécificité de ce motif : en quoi représente-t-il une plus-value dans une législation contre les discriminations ?

L'exemple québécois nous apprend que lorsque l'apparence physique d'une personne se distingue nettement de la « normalité » pour certaines caractéristiques, nous sommes alors en présence d'une discrimination fondée sur le handicap. Des préjugés et stéréotypes nous empêchent d'évaluer cette personne à sa juste valeur. Lorsque qu'on attribue une origine particulière à une personne en raison de ses traits physiques, à tort ou à raison, nous sommes en plein cœur d'une logique de discrimination raciale ou fondée sur l'origine. Lorsqu'on présume l'orientation homosexuelle d'un garçon jugé « pas assez viril » en raison de son apparence, et qu'on lui fait perdre son emploi pour cette raison, c'est d'homophobie dont il est vraiment question.

En fait, la zone trouble se situe véritablement dans l'analyse croisée avec les discriminations fondées sur le sexe et l'âge. En désavantageant une femme parce qu'elle ne correspond pas, ou ne correspond plus, aux « canons » de la beauté féminine, on entre de plain-pied dans une analyse purement subjective d'un idéal esthétique. Et là, le regard porté sur la situation est nécessairement teinté, de façon consciente ou inconsciente, par nos propres présupposés en cette matière. La discrimination fondée sur l'apparence physique fait donc appel à des critères plus flous, variables d'une personne à l'autre, moins bien définis que pour les autres motifs. La difficulté nous semble renforcée par la tendance naturelle, chez l'être humain, à réagir positivement au « beau », que ce soit par pulsion érotique ou par simple sentiment esthétique. Cette forme de discrimination opère efficacement, n'en doutons pas. Quand on regarde le personnel de service, garçons et filles, des restos branchés de la rue St-Laurent, à Montréal, on se convainc facilement des avantages d'un physique avantageux. *Idem* lorsque le portier d'un bar sélectionne la clientèle dans la file pour laisser entrer ceux et celles qui ont le « mérite » de la beauté. Pourquoi cette forme de discrimination ne nous révolte-t-elle pas autant que les autres ? Cette question mérite réflexion...

Échanges avec la salle

QUESTION 1

Tout à l'heure on parlait des critères de discrimination sur l'apparence physique, que faire des petites annonces qui font mention de la taille, des mensurations pour des offres d'emploi ?

Réponse de Marie-Luce Cavois : C'est tout à fait discriminatoire, c'est tout à fait interdit, les petites annonces ne doivent pas avoir de critères comme ceux-là. La HALDE a une déclaration sur ce point là, parce que il y a eu des cas où des agences cherchaient des hôtesses en entreprise, où on cherchait des jeunes femmes, d'une certaine stature, d'une certaine taille, et on allait jusqu'à préciser leur profondeur de bonnet. On a donc fait des recommandations à l'entreprise et à l'ANPE qui avait laissé paraître cette annonce. Maintenant il y a de moins en moins d'annonces de ce type, car les gens sont de plus en plus avertis. et donc après pour nous la difficulté c'est d'aller traquer l'annonce mais il faut aller au delà de l'annonce, dans les processus d'embauche.

QUESTION 2

J'avais une question qui suit celle qui vient d'être posée et qui porte sur les offres d'emploi. Parce qu'entre les offres d'emploi où il n'y rien de discriminatoire et les questions qu'il y a au cours de l'entretien d'embauche, il y a des agissements qui sont discriminatoires. Comment procède la HALDE ? et comment est-ce qu'au Canada vous abordez ce problème, comment vous le traitez car il ne me semble vraiment pas évident.

Réponse de Marie-Luce Cavois :

Effectivement, vous avez raison ce n'est pas évident car on est pas dans le secret du cabinet il nous appartient d'aller au delà de l'apparence. Par exemple dans un cas où l'on soupçonnait que

la personne avait été discriminée parce qu'elle était trop grosse, on a regardé la totalité des candidats. On a regardé celles qui avaient été retenues pour établir le motif de la discrimination. On aussi un autre pouvoir, on peut demander des pièces : les personnes mises en cause doivent nous les donner et si elles ne le font pas, on peut les demander en référé. des pièces que l'employeur est censé avoir gardées, les employeurs doivent nous les remettre... Lors d'un entretien, la discrimination est certes très difficile à prouver, même si dans le règlement intérieur de toute entreprise, l'apparence physique en principe ne doit pas entrer pas rentrer en ligne de compte.

Réponse de Marc-André Dowd : Au Québec on a l'article 18.1 de la charte qui traite spécifiquement de ces questions là et qui interdit à l'employeur à quelques étapes que ce soit du processus d'embauche de poser des questions ou de requérir sur quelques motifs de discrimination que ce soit, à l'exception d'une référence à l'article 20 qui est « *si la question est relative à vérifier si la personne possède les aptitudes et les qualités requise pour l'emploi* ».

On a un travail très important dans l'examen de la pratique nouvelle, qui est extrêmement problématique selon nous et qui consiste à requérir de tous les candidats à tous les postes, de remplir un bilan santé avant le processus de sélection. Alors vous imaginez les problèmes que ça pose sur la question du handicap si l'on vous demande de remplir une feuille de santé avant même que le processus ait commencé. De notre côté, ce qu'on propose à la commission c'est de reporter après l'offre d'emploi les questions médicales, et les seules questions médicales nécessaires afin de vérifier si oui non la personne possède les aptitudes et les qualités requises pour l'emploi. De cette façon on peut isoler si on a une offre conditionnelle,

vous avez été écarté pour telles raisons médicales, et l'employeur doit le justifier.

Réponse de Marie-Luce Cavaois :

En France il faut que l'inaptitude soit constatée par un médecin du travail.

Éric Péliçon : Si il n'y a pas d'autres questions, pour ouvrir encore un exemple que je livre en pâture à vos réflexions personnelles. Sachez que pour travailler dans certains emplois de la fonction publique, et cela a été le cas de manière générale pour tout emploi dans la fonction publique durant longtemps, il faut faire une certaine taille minimale.

Réponse de Marie-Luce Cavaois : Je pense que ce critère n'est plus valable, la HALDE a travaillé d'arrache-pied et il ne reste que dans certains domaines de la police et l'administration pénitentiaire, pour lesquelles il faut faire 1,60 m.

Éric Péliçon : C'est heureux, ça demeure encore il me semble dans le secteur privé pour certains emplois comme à Air France.

Réponse de Marie-Luce Cavaois : Pour les compagnies aériennes, les seules exigences doivent être relative à l'emploi donc si une compagnie a cette pratique, elle doit justifier de cette exigence.

Éric Péliçon : J'ai voulu souligner par cet exemple que nous n'avions pas fini le tour du sujet aujourd'hui et que nous avons encore un certain nombre de chantiers à explorer. J'ai rencontré une personne handicapée de petite taille qui me disait « depuis qu'on a aménagé les toilettes et bien je ne peux plus y accéder ». Comme quoi parfois, le mieux et l'ennemi du bien et qu'il devient difficile d'agir de façon universelle pur les personnes qui souffrent d'un handicap.

Mesdames et messieurs, il me reste à vous remercier d'avoir participé à cette journée. Merci à M. Khalid Hamdani, qui a eu l'idée originale de ce colloque et qui a été notre animateur du jour. Merci aux partenaires qui ont soutenu cette initiative, dont j'ai suffisamment dit qu'elle était une première européenne, voire au-delà, partenaires sans lesquels ce colloque n'aurait pas été possible. Merci aux intervenants de leurs apports qui nous ont nourris et ont ouvert, à défaut de le fermer, un champ immense d'investigations à venir, pour faire vivre l'égalité dans nos sociétés modernes. Merci enfin au public, venu nombreux, qui a posé un grand nombre de questions et formulé des remarques pertinentes, avec qui les intervenants ont eu l'occasion de discuter durant le déjeuner et les pauses. Les actes du colloque devraient être publiés en mars ou avril 2010, en format papier mais aussi pdf. La séance est levée, bonne soirée à tous.

Présentation des auteurs et résumé des interventions

JEAN-FRANÇOIS AMADIEU

- > Professeur agrégé en sciences de gestion, Université Paris 1 Panthéon Sorbonne
- > Directeur du Centre d'Etude et de Recherche sur les Organisations et les Relations Sociales (CERGORS) et de l'Observatoire des discriminations.
- > Directeur du master professionnel de Gestion des Ressources Humaines dans le Secteur Public.
- > Directeur du master de recherche de Gestion des Ressources Humaines et des relations sociales.

Principales publications :

- 1 - *Organisations et travail - Coopération, conflit et marchandage*, Vuibert, mars 1993, collection Gestion des ressources humaines.
- 2 - *Le management des salaires*, Economica, 1995.
- 3 - *Compétence et organisation qualifiante*, Economica/Gestion poche, 1996, avec Loïc Cadin.
- 4 - *Gestion des Ressources humaines et des relations professionnelles*, collection Les Essentiels de la gestion, Litec/Management et Société, 1996, avec Jacques Rojot.
- 5 - *Les syndicats en miettes*, éditions du Seuil, 1999.
- 6 - *La démocratie sociale en danger*, éditions Liaisons, 2001.
- 7 - *Le poids des apparences*, Odile Jacob, 2002. édition collection poches en 2005.
- 8 - *Les clés du destin*, Odile Jacob, 2006.

Résumé de l'intervention

APPARENCE PHYSIQUE ET OBÉSITÉ - LA DISCRIMINATION AU TRAVAIL

La discrimination en raison de l'apparence physique a été longtemps ignorée des chercheurs. Si l'on se donne la peine d'interroger les individus sur les discriminations qu'ils subissent et qu'on leur laisse la liberté de mentionner ce qu'ils veulent, on constate que l'apparence physique et la vêtue ont une importance considérable. À la question :

« Lorsqu'une entreprise cherche à embaucher quelqu'un et qu'elle a le choix entre deux candidats de compétence et de qualification égales, quels sont, dans la liste suivante, tous les critères qui, selon vous, entrent en compte dans le choix d'un de ces deux candidats ? », les personnes interrogées ont répondu, après le look ou la façon de s'habiller, que c'était l'apparence physique générale qui importait.

La mise en évidence des discriminations en raison du physique est souhaitable compte tenu de l'ampleur du phénomène. S'intéresser de près aux apparences physiques comme facteur de discrimination permet de s'interroger sur la portée de certaines politiques de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité. Pointer du doigt la discrimination sur le physique permet d'adopter les politiques les plus efficaces.

DR GÉRARD APFELDORFER

> Gérard Apfeldorfer est psychiatre et psychotérapeute. Il a collaboré au service d'explorations fonctionnelles nutritionnelles à l'hôpital Bichat (Paris). Il exerce aujourd'hui en pratique libérale et s'est notamment spécialisé dans l'étude des comportements alimentaires et dans le traitement de ses dysfonctionnements : anorexie, boulimie, obésité... Pourfendeur des « régimes miracles », il dénonce avec force notre société obsédée par la minceur, « une société qui oblige les obèses à se cacher et les minces à devenir toujours plus minces ». Ce ne sont cependant pas ses seuls pôles d'intérêts, comme en témoigne son dernier livre consacré aux difficultés de relation propres à notre temps.

> Auteur de nombreux ouvrages, chroniqueur à Psychologies magazine, il préside également le Groupe de Réflexion sur l'Obésité et le Surpoids, association qu'il a fondée en 1997 (www.gros.org).

Résumé de l'intervention

COMMENT AIDER LES OBÈSES A SURVIVRE EN MILIEU HOSTILE ?

Comment comprendre la vindicte dont les obèses sont aujourd'hui les victimes ? Elle s'enracine dans deux types de croyances : les obèses sont des moins-que-rien, les obèses sont des ratés. Le mangeur traditionnel des sociétés patriarcales, possesseur de savoir-faire alimentaires patrimoniaux, était autonome et responsable. En raison de la matriarcalisation de nos sociétés, ce type de mangeur cède la place à un mangeur innocent, dépourvu de savoir-faire hérités, et donc fortement influencé par le milieu. Les pouvoirs publics s'efforcent donc de convaincre, de surveiller, voire de punir les mangeurs déviants. Le thérapeute que je suis, qui n'avait d'autre prétention que de soigner correctement ses patients, en l'occurrence des personnes en souffrance avec leur poids et leur comportement alimentaire, s'est peu à peu trouvé acculé à la révolte.

SYLVIANE BALUSTRE D'ERNEVILLE

> Diversity and Inclusion Manager, L'Oréal.
> Elle a rejoint le groupe L'Oréal en 2000 où elle a été nommée responsable diversité et inclusion après une expérience de cinq années dans des fonctions marketing ; rattachée à la Direction générale des ressources humaines, elle a pour mission de définir la politique diversité du groupe et d'en assurer la coordination internationale ; le recrutement, le management, la gestion de carrières, la formation, la communication sont autant de leviers sur lesquels elle intervient ; par ailleurs, elle assure la vice-présidence de l'Association française des managers de la diversité ; elle contribue à de nombreux projets français et européens visant à promouvoir et pérenniser la diversité au sein des entreprises et du système éducatif ; enfin, elle s'engage personnellement en

accompagnant vers l'emploi des jeunes diplômés et en formant les futurs managers à la diversité.

Résumé de l'intervention

EMPLOI ET APPARENCE PHYSIQUE, L'ENGAGEMENT DE L'ORÉAL

La diversité est une valeur fondatrice de L'Oréal et une des clés de son succès. En tant qu'acteur majeur du secteur de la beauté, le Groupe se doit particulièrement d'être vigilant sur le critère de l'apparence physique, afin de s'assurer qu'il ne soit pas facteur de discriminations dans ses processus de Ressources Humaines, mais aussi à travers sa communication.

C'est pourquoi L'Oréal s'efforce depuis plusieurs années de déconstruire les préjugés, d'objectiver ses processus Ressources Humaines et de partager avec l'ensemble de la société une vision de la beauté diversifiée. Il a ainsi audité chez L'Oréal un processus de recrutement portant sur plus de 100 000 candidatures, 11 000 entretiens et 1 500 embauches.

Les résultats ont été marquants : en 2006, les personnes ayant un prénom susceptible d'être discriminé avaient même 10% de chances de plus d'être recrutées que celles ayant un prénom francophone. Cela est dû à une sensibilisation de tous les acteurs de l'entreprise, à la diffusion de nouvelles méthodes de travail et à l'impact de la mesure sur les comportements.

SYLVIE BENKEMOUN

> Psychologue clinicienne.
> Présidente de l'association Allegro Fortissimo, chargée des questions de santé, elle mène une réflexion sur l'importance de reconnaître les discriminations liées à l'apparence physique et leur impact sur le développement psychique des individus.
sylvie.benkemoun@free.fr ;
www.allegrofortissimo.com

Résumé de l'intervention

LES DISCRIMINATIONS LIÉES AU SURPOIDS ET À L'OBÉSITÉ, LE POIDS DE LA CULPABILITÉ ET DE LA HONTE

La culpabilité de n'être pas conforme à la norme sociale façonne l'individu, ses croyances et sa difficulté à accepter sa différence. Il intériorise le modèle, s'en ressent disqualifié au point de douter de sa valeur, surtout lorsque ses efforts et privations pour être conforme échouent, entraînant honte et culpabilité. Sylvie Benkemoun met en lumière ces mécanismes de honte et de culpabilité, leurs conséquences psychiques sur la personne qui les subit et ses réactions possibles (dénî, résignation, humour...) Elle évoque différentes thérapies élaborées pour sortir de ces mécanismes et se demande comment mettre fin au paradoxe d'une lutte contre l'obésité justifiant parfois l'intolérance tout en prônant la prise en compte de l'obésité dans la lutte contre les discriminations.

MARIE-LUCE CAVROIS

> Magistrat, directrice des affaires juridiques, HALDE.

Résumé de l'intervention

La Haute autorité de Lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde), est une autorité indépendante compétente pour le traitement de toutes les discriminations, directes ou indirectes, dès lors qu'elles sont prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie.

L'apparence physique est un des 18 critères de discrimination prévus par le code pénal, ce critère de figure aussi parmi les 19 critères de discrimination prohibés par le code du travail. Ainsi la discrimination fondée sur l'apparence physique entre bien dans les compétences de la Halde.

L'article présente les pouvoirs de la HALDE ; ses modalités d'intervention et son action relative aux discriminations au motif de l'apparence physique.

AYITÉ CREPPY

> Ayité Creppy est Directeur de la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE) de Lille Métropole. La Fondation Agir Contre l'Exclusion est un réseau de clubs d'entreprises, créé en partenariat avec les collectivités territoriales, participant au développement économique et social de territoires en difficulté. FACE apporte à ses partenaires des outils concrets afin de les accompagner dans une démarche pragmatique de développement socialement responsable.

Résumé de l'intervention

APPARENCE PHYSIQUE ET COMPORTEMENT DANS LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT

Face Lille métropole est un club d'entreprise qui mobilise, anime et innove avec les entreprises et leurs collaborateurs pour agir de façon concrète contre les exclusions et les discriminations. FACE Lille Métropole et ses équipes accueillent tous les ans au moins mille personnes souhaitant accéder à l'emploi et ou bénéficier de stages, de jobs d'été, de formations emploi à travers notre groupement d'employeurs dans les métiers de service. Aussi, nous sommes un observatoire attentif des difficultés des personnes qui s'adressent à nous et qui évoquent souvent les discriminations. Les candidats potentiels en arrivent à escamoter leurs potentiels personnels, des qualités essentielles, des expériences réelles mais dévalorisantes à leurs yeux ou selon eux en déphasage avec ce que l'on attend d'eux. Tout semble indiquer qu'il a nécessité de se « CONFORMER » pour être accepté au lieu de mettre en valeur leurs personnalités réelles et authentiques.

MARC-ANDRÉ DOWD

> Avocat, vice-président de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Québec.

> Il coopère régulièrement avec la HALDE qui a développé un partenariat avec la commission québécoise. Il est également intervenu au sein du master politiques et management de l'égalité et de la diversité pour présenter les spécificités québécoises du champ de la diversité et accueillir le voyage d'études des élèves du master au Québec.

Résumé de l'intervention

Contrairement au droit français, le droit québécois ne reconnaît pas formellement l'apparence physique comme motif prohibé de discrimination. Ainsi, l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne, disposition-clé en matière de droit à l'égalité au Québec, énumère spécifiquement 13 motifs de discrimination. Cette énumération est exhaustive et, contrairement à la Charte canadienne des droits et libertés, on ne saurait y ajouter, par interprétation, des motifs analogues de discrimination.

Est-ce à dire que le droit québécois ne saurait sanctionner des discriminations liées, dans leur essence même, à l'apparence physique des individus ? Une réponse négative s'impose puisqu'on verra que la jurisprudence québécoise a su faire preuve d'ingéniosité afin de caractériser pareilles discriminations avec d'autres motifs reconnus par la Charte. Ainsi, dans le cadre de cet exposé, je présente quelques décisions québécoises concernant les motifs de sexe, d'âge, d'orientation sexuelle, de handicap et d'origine ethnique ou nationale.

HÉLÈNE GARNER-MOYER

> Docteur en sciences de gestion de l'Université Paris I.
> Centre d'étude et de recherche en gestion des organisations et des relations sociales.
> Membre de l'Observatoire des discriminations.

Résumé de l'intervention

L'ESTHÉTISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL : LA BEAUTÉ COMME CRITÈRE DE DISCRIMINATION EN PHASE DE RECRUTEMENT

L'objet de cette communication est double : argumenter le constat selon lequel les individus séduisants bénéficient de nombreux *a priori* positifs dans le milieu professionnel et mesurer la discrimination en leur faveur ; éclairer les résultats obtenus à l'aune des théories économiques et de gestion des ressources humaines.

Un test de correspondances, correspondant à l'envoi de CV fictifs en réponse à de véritables offres d'emploi, a été réalisé afin de mesurer l'ampleur de la discrimination à l'embauche fondée sur la beauté. Les résultats de ce test montrent que non seulement la beauté de la candidate est, toutes choses égales par ailleurs, un critère de sélection des CV mais également un facteur de discrimination lorsque l'on compare les taux de convocation à un entretien obtenus au sein d'un même couple de testeurs.

L'économie et la gestion des ressources humaines peuvent être mobilisées pour tenter d'expliquer ces résultats et notamment le fait que le taux de discrimination le plus élevé ait été relevé pour le poste de comptable alors qu'il s'agissait du poste en back office, celui le moins en contact avec l'extérieur.

VÉRONIQUE GHESQUIÈRE

> Psychologue, service des discriminations non raciales, CNTR.

> Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (CNTR), Belgique, rue Royale 138, 1000 Bruxelles.

Résumé de l'intervention

LA PRISE EN COMPTE DE LA DISCRIMINATION A RAISON DE L'APPARENCE PHYSIQUE PAR LES INSTITUTIONS PUBLIQUES DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS : LA BELGIQUE
La Belgique, dotée très tôt d'un arsenal législatif anti-discriminations, a créé en 1993 le Centre pour

Présentation des auteurs et résumé des interventions

l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Le Centre promeut l'égalité des chances et combat toute forme de distinction, d'exclusion, de restriction ou de préférence fondée sur une liste de critères, notamment « la caractéristique physique ». Ce critère, qui touche en majorité le domaine de l'emploi, a été étendu à la quasi-totalité de la législation belge et s'applique désormais aussi à l'accès et la fourniture de biens et services au public (il a servi à dissuader une compagnie aérienne d'instituer une « taxe pour les gros »). Il est défini par le Centre comme étant les caractéristiques innées ou apparues indépendamment de la volonté de la personne, et potentiellement stigmatisantes pour elle dans un contexte social public. Véronique Ghesquière présente la législation belge et le travail du centre autour de ce critère aux contours incertains, révélant souvent d'autres types de discrimination.

KHALID HAMDANI

> Directeur de l'Institut Ethique et Diversité.
> Membre du Comité Consultatif de la HALDE.
> Ancien membre du Haut Conseil à l'Intégration.
> Animateur du colloque.
> Articles publiés sur les thématiques sociétales telles que la discrimination, l'égalité et la diversité, mais aussi sur l'Islam, l'identité nationale ou la laïcité, notamment dans les revues et journaux suivants : ESPRIT, Raison Présente, Revue du centre INFFO, Hérodote, Le Figaro, Libération...

Contacts

Khalid Hamdani : +33 6 75 10 19 75
K.hamdani@institutethiqueetdiversite.eu
Nadia Guiny : +33 6 76 09 90 13
N.guiny@institutethiqueetdiversite.eu
Tél. fixe : +33 (0)1 48 88 64 00
Fax : + 33 (0)1 48 88 64 05
<http://www.institutethiqueetdiversite.eu>

PHILIPPE LIOTARD

> Enseignant-chercheur en Histoire et sociologie du sport, Université de Lyon 1, et chargé de mission pour l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'Université.
> Il publie de nombreux articles sur le corps, le sport, l'éducation physique.
Il a produit de multiples conférences sur les rapports entre les femmes et les hommes, l'éducation à la sexualité, les violences faites aux femmes... et est intervenu en matière de prévention du dopage, des violences et des discriminations dans le sport. En dehors du monde universitaire, il est surtout connu pour ses contributions dans la revue Quasimodo dont il est un des fondateurs.

Résumé de l'intervention

APPARENANCES CONCRÈTES ET DISCRIMINATIONS DISCRÈTES

Philippe Liotard énonce qu'une discrimination s'explique souvent par le système de valeurs et la hiérarchie associés à une différence, même s'ils ne sont pas explicites. L'apparence corporelle est un des critères les plus communs sur lesquels se fondent les discriminations.

Or, Philippe Liotard juge remarquable que les motifs de la discrimination, parfois situés sous le seuil de la conscience, peuvent être échapper aussi bien à celles et ceux qui les produisent qu'à celles et ceux qui les subissent. À partir de quelques exemples tirés des modes contemporaines de la construction de l'apparence (tenue vestimentaire, bijoux, tatouages...), l'universitaire interroge ces discriminations discrètes, pouvant apparaître dans tout domaine (système éducatif, sport...), et qui produisent bien un traitement inégalitaire mais dont les fondements demeurent peu clairs, voire totalement invisibles aux protagonistes.

CHRISTIAN MOUHANNA

> Chercheur associé au CSO et au CESDIP, ancien responsable de la division Recherche à l'INHES, il est spécialiste des questions de police et de justice.

> Il est l'auteur de :

Polices judiciaires et magistrats. Une affaire de confiance, Paris, La documentation Française, 2001 (avec la collaboration de W. Ackermann) *Police: des chiffres et des doutes*, Paris, Michalon, 2007 (en collaboration avec J.-H. Matelly). Il a également codirigé, avec Jérôme Ferret, le livre *Peurs sur les villes*, Paris, Puf, Collection Sciences Sociales et Sociétés, 2005.

Résumé de l'intervention

POLICE, UNE DISCRIMINATION STRUCTURELLE ?

La question des discriminations dans les organisations policières suscite de multiples réactions passionnées, entre dénégation des fonctionnaires, outrés d'être taxés de racisme, et représentants des minorités dites « visibles », las de se sentir des « cibles » privilégiées des contrôles policiers. Qu'en est-il dans les faits ? Aujourd'hui, il semble difficile de nier le caractère discriminatoire, ou, pour utiliser des mots moins connotés, discriminant, du travail policier. En particulier, il est indéniable que la police, dans une grande partie de ses contrôles d'identité, fait preuve de discrimination dans ses contrôles.

Si l'on met de côté les cas extrêmes des racistes qui se revendiquent ouvertement comme tels, comment dès lors expliquer le décalage observé entre des comportements discriminatoires et des opinions majoritairement assez modérées ? En premier lieu, les pratiques fondées sur le contrôle des minorités s'inscrivent dans l'histoire de l'institution policière. Parmi les autres causes du ciblage de ces populations jeunes plutôt issues des minorités et des quartiers sensibles, il faut souligner la place du discours politique et sa traduction législative répressive qui fixent comme priorités certains délits plus que d'autres. Enfin, la France est héritière, depuis

au moins 1941, date de la création de la Police Nationale, d'une tradition de police de contrôle par opposition à une police de service au public. La question essentielle n'est donc pas celle d'un problème individuel de racisme policier, mais d'un problème d'ordre organisationnel ou institutionnel.

SYLVAIN PAILLETTE

> Chargé de Mission Handicap, Direction Responsabilité Sociétale de l'Entreprise, CASTORAMA.

Résumé de l'intervention

LA DISCRIMINATION DU HANDICAP EST-ELLE FONDÉE SUR L'APPARENCE PHYSIQUE ?

À travers des témoignages illustrés, Sylvain Paillette nous fait constater que les regards doivent évoluer sur les personnes en situation de handicap. Ils sont conditionnés par l'apparence physique et nous devons aller au-delà. Le monde de l'entreprise à l'image de la société a un rôle à jouer dans ce changement, quelques exemples de postures engagées permettent de parcourir une partie du chemin au sein des entreprises.

ÉRIC PÉLISSON

> Haut fonctionnaire, directeur de l'action territoriale de la HALDE.

> Professeur d'histoire.

> Enseignant associé de droit public à Sciences Po Lille.

> Directeur adjoint de la classe préparatoire à l'ENA.

> Responsable du master Politiques et management de l'égalité et de la diversité.

> Enseignant à l'ENA sur la question de la lutte contre les discriminations.

Principales publications :

- *Les discriminations*, éditions Ellipses 2007

Présentation des auteurs et résumé des interventions

- *Manuel de préparation au concours d'officier de sapeurs-pompiers*, 3 tomes, éditions Territorial, 2007
- *Le préfet et les libertés*, actes du colloque de Limoges, éditions PULIM, 2000

Résumé de l'intervention

LE DISCOURS MEDICAL SUR L'OBESITÉ ACCROIT LA DISCRIMINATION SUBIE

PAR LES PERSONNES EN SURPOIDS

Selon les résultats de l'étude ObÉpi, en 2009, 32% des plus de 18 ans – soit 14 millions de personnes – sont en surpoids ; et 14,5% – soit 6,5 millions – répondent aux critères de l'obésité. Ce sont au total 20 millions de personnes qui souffrent d'une surcharge pondérale. La proportion d'obèses dans la population générale s'est élevée régulièrement, passant de 8,5% en 1997 à 14,5% en 2009. Si la connaissance de l'état pondéral de la population par des études quantitatives est nécessaire, et si les efforts doivent être poursuivis en vue de lutter contre la prise de poids excessive au regard des risques pour la santé et des conséquences éventuelles pour la vie sociale des personnes concernées, il faut aussi clairement affirmer que le discours médical sur l'obésité ajoute à la stigmatisation dont sont victimes les personnes en surpoids. Au total, il est devenu crucial de considérer que la lutte contre les discriminations subies par les personnes obèses est une priorité.

Résumé de l'intervention

LES DISCRIMINATIONS AU FACIÈS : REVUE DE LITTÉRATURE

La question des discriminations policières au faciès est relativement ancienne. Depuis environ vingt ans on entend régulièrement des récriminations en ce sens de la part des jeunes notamment issus de l'immigration, résidant dans des quartiers dits sensibles ou portant des tenues vestimentaires typiques. Ces plaintes sont relayées sporadiquement par les médias mais il y a en tout très peu de publications scientifiques sur le sujet. Cet article présente une revue de littérature des travaux conduits et

s'attache à la fois à la mesure des phénomènes, à leurs conséquences sur le lien police – population, à leurs causes principales et aborde en conclusion la question de la prise en compte institutionnelle du problème.

LAURENCE PÉRU-PIROTTE

> Juriste, Laurence Péru-Pirotte enseigne le droit du travail à l'université Lille-3 et est correspondante locale de la HALDE.

> Elle assure l'enseignement de droit du travail de la non-discrimination au sein du parcours Politiques et management de l'égalité et de la diversité de Sciences Po Lille.

Résumé de l'intervention

RÉFLEXIONS AUTOUR DU CRITÈRE DE L'APPARENCE PHYSIQUE

Près d'un tiers des citoyens dit, selon la HALDE, être ou avoir été victime de discrimination fondée sur l'apparence physique. Laurence Péru-Pirotte, favorable à une liste de critères prohibés plutôt exhaustive qu'extensible, s'interroge sur la pertinence de l'introduction du critère de l'apparence physique dans le droit français antidiscriminatoire. La juriste met en lumière l'originalité du critère, qui n'est pas uniformément reconnu en droit comparé, et constate son absence de définition, qui peut mener à des problèmes d'interprétation, mais permet l'adaptation aux évolutions du droit. Laurence Péru-Pirotte constate que ce nouveau critère pourrait empiéter sur le domaine de ceux déjà existants (sexe, état de grossesse, état de santé, par exemple), mais, au terme d'un bilan en demi-teinte, elle convient de l'utilité de son introduction dans le droit, notamment pour aborder la question des discriminations multicritères.

JEAN-PIERRE POULAIN

> Sociologue et anthropologue, professeur des Universités, Université de Toulouse.

> Responsable du master professionnel 2 : sciences sociales appliquées à l'alimentation. Jean-Pierre Poulain poursuit des recherches sur deux thématiques :

1. Les dimensions sociales et culturelles de l'alimentation humaine :

- Anthropologie et Sociologie et de l'alimentation et des cultures alimentaires
- Evolution des pratiques alimentaires
- Sociologie de l'obésité et des troubles du comportement alimentaire
- La gestion des crises alimentaires
- Évaluation des politiques publiques en matière d'alimentation
- Liens alimentation santé

2. Les dimensions sociales et culturelles du phénomène touristique

Principales publications :

- *Sociologie de l'obésité*, PUF, 2009, collection « Sciences sociales et sociétés », dirigée par D. Desjeux, 369 pages.
- *Sociologies de l'alimentation*, PUF, 2002, Quadrige 2005. traduit en portugais et italien.
- *Manger aujourd'hui*, Privat 2001, réédition 2008.
- *Penser l'alimentation*, avec Jean Pierre Corbeau, Privat, 2002, réédition, 2008.
- *Histoire de la cuisine et des cuisiniers*, avec Edmond Neirinck, Lanore, 5^e édition, 2005.

Résumé de l'intervention

L'OBÉSITÉ ET LE SURPOIDS ENTRE STIGMATISATION ET DISCRIMINATION

Dans toutes les époques et dans toutes les sociétés, les mises en scène des corps, depuis le maillage jusqu'à l'habillement, ont été un moyen de marquer les positions sociales. La corpulence elle-même est porteuse de sens. Certaines corpulences sont ainsi valorisées et d'autres dévalorisées, en fonction d'un registre de valeurs qui diffère d'une

culture à l'autre et en fonction du temps au sein d'une même culture. Les populations concernées sont aussi variables même si les femmes sont plus fréquemment l'objet de la pression des modèles esthétiques. Avec l'obésité et le surpoids, cette question connaît à l'époque contemporaine une dimension nouvelle depuis que la science médicale produit un discours sur les risques sanitaires associés à certaines corpulences. C'est en travaillant sur les dimensions sociales de la maladie mentale et des organisations psychiatriques que le sociologue américain Erving Goffman (1963) a forgé le concept de stigmatisation. Une fois ce label attribué, il justifie des discriminations sociales et des mesures d'exclusion plus ou moins sévères. Le piège se referme sur la personne stigmatisée lorsque elle trouve normal le jugement porté sur elle.

L'objectivation de la stigmatisation des obèses a permis le développement d'un second type d'explication des relations entre obésité et statut socio-économique : les positions sociales seraient en partie déterminées par l'obésité.

Que s'est-il passé, dans les sociétés modernes, pour que les corps décharnés soient devenus en quelques décennies ce à quoi beaucoup aspirent ? Dans ce contexte, l'alimentation est un moyen de transformer, de façonner les corps, de les faire grossir, de les faire maigrir, de les épanouir, de les esthétiser. L'abaissement du seuil de sensibilité relative à la grosseur a révélé des gros qui jusque là passaient inaperçus, ou plus précisément n'étaient pas perçus comme problématiques. Il convient de lutter contre la stigmatisation et la discrimination des personnes obèses pour des raisons éthiques, sanitaires et de prévention.

ANNE RIBAUT

> Ater à l'IAE de Nice, Doctorante en Sciences de Gestion sous la direction d'André Boyer, Professeur en Sciences de Gestion Laboratoire CRIFP, Université de Nice Sophia-Antipolis.

Présentation des auteurs et résumé des interventions

Résumé de l'intervention

LES ENTREPRISES PRENNENT ELLES EN COMPTE DES CRITÈRES PHYSIQUES MAIS ÉGALEMENT ETHNIQUE AU SEIN DE LEURS PUBLICITÉS ?

Cet article se donne comme objectif de démontrer qu'il existe de nombreux critères physiques dès lors que les entreprises souhaitent promouvoir des produits au niveau international. Nous nous proposons donc, après avoir présenté les fondements du marketing et son irrésistible développement, de rechercher quelles sont les limites de son application ainsi que les conditions nécessaires à son acceptation par une société qui cherche par définition à rassembler ses membres, au-delà des inévitables différences engendrées par la dynamique démographique d'une société mondialisée. Ces limites seront mises en exergue par une approche qualitative effectuée auprès des professionnels de la publicité.

FRANÇOIS SANT'ANGELO

> Conseiller juridique au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (Belgique) et membre au titre de la Belgique de l'ECRI (Conseil de l'Europe) Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (CNTR), rue Royale 138, 1000 Bruxelles, Belgique, www.diversite.be

Résumé de l'intervention

RECOMMANDATION DE POLITIQUE GÉNÉRALE N°11 DE L'ECRI SUR LE PROFILAGE RACIAL

Le profilage racial est le fait pour la police de contrôler ou de surveiller prioritairement des individus présentant des signes visibles d'appartenance à une minorité. Cette pratique, illicite mais répandue, a suscité l'attention de l'ECRI (Commission européenne contre le racisme et l'intolérance, créée en 1994 au sein du Conseil de l'Europe) qui l'a traitée dans sa « Recommandation de politique générale n°11 sur la lutte contre le racisme et la discrimination raciale dans les activités de la police ». François Sant'Angelo présente ce texte et

plus particulièrement son volet consacré au profilage racial. Cette recommandation de 2007 s'est donné pour tâche de conceptualiser la pratique et d'offrir un certain nombre de pistes, de remèdes et de garde-fou pour la limiter autant que possible. François Sant'Angelo présentera également la position et les principes dégagés par la CEDH (Cour Européenne des Droits de l'Homme) pour protéger les droits des personnes issues des minorités contre les conséquences préjudiciables du profilage racial sous ses différentes formes.

ÉRIC VERDIER

> Éric Verdier est psychologue communautaire et chercheur. Il a mené une recherche-action sur l'impact des phénomènes de bouc-émissaire chez les jeunes, à la Ligue des droits de l'Homme jusqu'en 2006. Il poursuit depuis 2007 ses recherches à la Ligue Française pour la Santé Mentale, en généralisant à toutes les tranches d'âge, et sous l'intitulé « Discriminations, violence et santé ».

> Il a écrit plusieurs ouvrages et articles qui traitent des discriminations et de la masculinité.

> Il est par ailleurs à l'initiative et coorganisateur, au titre du GEPS et avec le CRIPS Île-de-France, d'un concours de scénarios sur les discriminations. Il a également été choisi comme expert sur le concours « Jeune et homo sous le regard des autres », en partenariat avec l'INPES et sous l'impulsion du cabinet de Roselyne Bachelot.

Ouvrages d'Éric Verdier aux éditions H&O : « *Homosexualités et suicide, les jeunes face à l'homophobie* », « *Petit manuel de Gayrilla à l'usage des jeunes, ou comment lutter contre l'homophobie au quotidien* » et « *Laissez-moi tous mes parents, pour une reconnaissance de la coparentalité* » (à paraître).

Résumé de l'intervention

BOUCS-ÉMISSAIRES, MAUVAIS GENRE

Le phénomène discriminatoire repose sur l'intention de discriminer, par essence invisible... Le fameux « plafond de verre » révèle que les contours de ces « minorités visibles » qui en font les frais sont dessinés par une majorité culturelle dont les desseins sont invisibles. Pourquoi ne pas stigmatiser de la même manière, et dans les mêmes champs, toutes les minorités visibles ? Qu'est-ce qui justifie la focalisation du discriminant sur l'origine, le sexe, ou l'orientation sexuelle ?

La réponse est aussi mouvante que les cibles varient au fil des cultures et des époques. Certaines communautés, certains aspects identitaires, assurent une relative stabilité au phénomène, à la limite de l'invariant anthropologique : noirs, juifs, femmes, homosexuels, qui se décline souvent en « plus... que moi ». La discrimination ne repose pas sur une preuve, mais sur une suspicion. Je ne discrimine pas parce qu'un fait établi m'a démontré que le noir, la femme, le juif ou l'homosexuel a transgressé la règle fixée (par moi), mais parce qu'il-elle pourrait céder à la tentation (plus que moi). Mais de quelle tentation s'agit-il ? René Girard a basé sa théorie en la matière sur l'invariance des processus de bouc-émissaire. Dès qu'un groupe humain, sociétés incluses, se sent menacé dans ses fondements, désigner un bouc-émissaire est un automatisme aussi archaïque et systématique que la recherche du sein par le nouveau né. Le paradoxe est dans ce qu'il appelle le « désir mimétique », puisque le bouc-émissaire élu est aussi convoité pour sa « différence » qu'il est objet de toutes les violences pour l'affront qu'il fait en l'exposant ainsi.

Se cacher, voilà donc la clé. Si les minorités sont ainsi désignées pour devenir visibles, c'est qu'elles révèlent avec vulgarité cette vulnérabilité invisible que notre sein majoritaire ne saurait voir. Les discriminations sont donc d'abord et avant tout une affaire de majorité invisible, qui refuse de se définir comme telle. L'expérience m'a montré que

la « différence » de l'autre me dérange lorsqu'elle m'est totalement incompréhensible. S'attaquer à la normopathie d'un groupe humain, c'est donc avant tout mettre en évidence sa diversité, conflictualiser les rapports individuels, et permettre l'expression des singularités masquées. Une affaire de relation entre visible et peur de l'invisible, donc...

L'essentiel de mon intervention est construite autour d'une tentative d'acceptation de ces discriminés sans nom que sont les boucs-émissaires. Une typologie de boucs-émissaires fait émerger des cumulard-e-s (camouflé-e-s ou débusqué-e-s) mais aussi des « entre-deux », des « tirailé-e-s », des « frontalier-e-s », des « passeur-se-s de frontière », des « Bountys » et des « Tybouns », et plus particulièrement parmi tous ceux-ci des transgresseurs du genre.

CATHERINE DE WENDEN

> Juriste et politologue, directrice de recherches au CNRS-CERI (Sciences po Paris) et docteur en science politique (Institut d'études politiques de Paris), elle est une spécialiste des migrations internationales sur lesquelles depuis une vingtaine d'année, elle a mené de nombreuses études de terrain et dirigé différentes recherches comparatives, surtout européennes. Elle a également été membre de la Commission nationale de déontologie de la sécurité.

Principales publications :

- *Les militaires français issus de l'immigration*, (avec Christophe Bertossi dir.), Paris, Les documents du C2SD, 2nd semestre 2005.
- *Police et discriminations raciales: le tabou français*, (avec S. Body-Gendrot), Paris, Les éditions de l'atelier, 2003.
- *La bourgeoisie. Les trois âges de la vie associative issue de l'immigration*, (avec R. Leveau), Paris, CNRS Ed., 2001.

- *L'Islam en France et en Allemagne*, (avec R. Leveau et K. Mohsen, dir.), Paris, La Documentation française, 2001.
- *L'Europe et toutes ses migrations* (avec A. de Tinguy), Bruxelles, Complexe, 1995.
- *Au miroir de l'Autre. De l'immigration à l'intégration en Allemagne* (avec B. Faiga et K. Leggewie), Paris, Cerf, 1994.
- *Les étrangers dans la cité. Expériences européennes* (avec O. Le Cour Grandmaison), Paris, La Découverte, 1993.
- *Les immigrés et la politique. Cent-cinquante ans d'évolution*, Paris, Presses de la FNSP, 1988.

Elle est co-auteur d'une étude publiée en 2007 et intitulée « les couleurs du drapeau », consacrée à l'institution militaire face à la diversité. Elle y retranscrit des témoignages recueillis dans les

différents corps d'armée auprès de militaires engagés, issus de minorités. Ceux-ci se confient sur leur identité de Français et sur sa confrontation avec une institution en pleine mutation après que la conscription a été supprimée en 1995. Eux qui symbolisent, « à la fois une armée à l'image de la nation, et au service de la nation », découvrent souvent sous les drapeaux, à leurs dépens, certaines des discriminations rencontrées dans la vie civile, et des pratiques de mise à l'écart, surtout entre pairs, ciblant leur couleur ou leurs pratiques religieuses.

Résumé de l'intervention

Catherine de Wenden décrit une institution consciente de la nécessité de promouvoir la diversité en son sein, mais confrontée aux préjugés de l'encadrement intermédiaire et à l'entre-soi.

Présentation des partenaires du colloque

ADECCO



Acteur majeur sur le marché du travail, le Groupe Adecco France est historiquement engagé dans une politique affirmée de prévention et de refus des discriminations et de promotion de l'égalité des chances à l'égard de ses candidats et salariés.

Cet engagement du Groupe Adecco France et de ses filiales prend la forme d'outils et actions innovants et originaux de lutte contre toutes les discriminations: accord d'entreprise chez Ajilon Sales & Marketing et Adecco France, recours au testing par le Groupe Adecco, publication du premier baromètre sur les discriminations à l'embauche par Adia, lettre d'engagement des managers chez Adecco Medical,...

Ces outils et actions contribuent à garantir à nos candidats et salariés l'absence de discrimination, à sensibiliser nos prospects et clients sur leur obligation de non-discrimination et à permettre à nos collaborateurs la mise en œuvre d'un service fondé sur les seules compétences.

Ils s'accompagnent du développement de programmes spécifiques à l'attention des publics éloignés de l'emploi et/ou favorisant la diversité: personnes en situation de handicap, insertion par l'activité économique, jeunes, seniors, mixité professionnelle,...

Au carrefour des besoins des entreprises et des compétences des candidats, le Groupe Adecco France se veut un acteur résolument engagé en faveur de l'égal accès par tous au marché de l'emploi et de l'insertion professionnelle de chacun.

ALLEGRO FORTISSIMO



Association créée en 1989, Allegro Fortissimo lutte contre les discriminations dont sont victimes les

personnes de forte corpulence dans la société (problèmes d'accès à l'emploi, au crédit, aux transports, aux soins...).

SES ACTIONS: « lutte contre la stigmatisation et les discriminations »: Pour remplir ces missions, Allegro Fortissimo rencontre les pouvoirs publics et de grandes entreprises privées (élus, administrations, services publics, institutions, assurances, transport...) afin de faire évoluer les mentalités, voire les lois.

LES ACTIVITÉS: « réconcilier ces personnes avec leur corps et leur image »: Parallèlement, elle organise de nombreuses activités conviviales pour sortir ses adhérents et sympathisants de leur isolement et les aider à reprendre confiance en eux: réunions régulières pour discuter et s'informer, forums Internet actifs, séances d'aquagym, ballades, bourses aux vêtements, rencontres médicales, sorties, réunions festives, ateliers découvertes...

AUCHAN



Auchan donne une chance pour tous les profils: en diversifiant les méthodes de recrutement et en organisant des formations préalables à la prise de fonction, les enseignes du Groupe donnent leur chance à des profils variés. En France, 80% des offres d'emploi d'Auchan sont accessibles sans exigence de diplôme ou d'expérience; les recrutements se font sur les compétences et qualités personnelles des candidats. Les effectifs de Banque Accord réunissent des collaborateurs de 17 nationalités différentes. Les 2 enseignes ont formalisé leurs engagements à travers la signature de la Charte de la diversité.

La volonté de l'entreprise est aussi d'ouvrir à chacun de réelles perspectives de carrière, par la promotion interne. Chez Auchan France, 38% des managers de rayon sont issus de la promotion interne. Simply Market s'est fixé pour objectif d'atteindre un taux de 70%.

Présentation des partenaires du colloque

Auchan a déjà formé 6800 managers, en 130 sessions sur le thème de la Diversité: formation de directeurs, chefs de secteurs, chefs de rayon, responsables ressources humaines...

une politique contractuelle favorisant l'insertion des travailleurs handicapés et être force de proposition face aux pouvoirs publics.

Le Club Être regroupe des entreprises dans toute la France: il se réunit dans trois régions: Nord-Pas-de-Calais, à Lille, Rhône-Alpes, à Lyon et Île-de-France, à Paris. Des invités extérieurs interviennent fréquemment pour faciliter la compréhension des différentes institutions gravitant autour des missions handicap. L'ordre du jour, donné par les participants, permet d'élaborer les problématiques du métier du chargé de mission handicap.

CASTORAMA



Enseigne du groupe KINGFISHER, CASTORAMA est engagé depuis de nombreuses années à travers une politique diversité. Véritable source de créativité et de richesse humaine, elle a pour ambition de promouvoir l'égalité des chances au sein des équipes en renforçant la complémentarité des talents et des différences. Par exemple, sur le volet de la mixité des équipes, Castorama compte aujourd'hui 43% de femmes dans ses équipes, avec un encadrement composé pour un tiers, de femmes et 17 Directrices de magasin. Castorama est aussi fortement engagé sur le chantier de l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

ÉTHIQUE ET DIVERSITÉ



La France accuse un retard certain sur les questions d'éthique, de non discrimination et de prise en compte de la diversité dans les espaces publics comme dans les entreprises, notamment par rapport aux pays anglo-saxons et du nord.

Un lieu indépendant de réflexion, d'étude, d'échange et de confrontation sur les enjeux sociétaux dans le monde des organisations, semble aujourd'hui indispensable.

CLUB ÊTRE



Le Club Être, fondée en 1992 autour de la revue ÊTRE Handicap Information par IBM, Rhône-Poulenc et EDF, rassemble aujourd'hui plus de 220 entreprises françaises désireuses de développer l'information sur leurs actions, en interne comme en externe, sur leurs réussites et leurs difficultés concernant l'insertion, la formation et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ainsi que et la sous-traitance avec le secteur protégé.

Son objectif est aussi d'échanger des bonnes pratiques pour progresser et par l'exemplarité encourager d'autres entreprises à engager comme elles

Telle est l'ambition de l'Institut Diversité & Ethique qui se distingue des autres acteurs du marché par une approche qui combine:

- la réflexion prospective, permettant d'anticiper les grands enjeux RH de demain, avec une veille et des publications régulières;
- la dimension opérationnelle à tous les niveaux de l'entreprise, en apportant un savoir-faire et des idées pragmatiques et originales.

FONDATION AGIR CONTRE L'EXCLUSION



Le réseau de la Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE) relie en France 31 clubs d'entreprises locaux et réunit 3500 entreprises. Depuis sa création en 1993, FACE combat l'exclusion sous toutes ses formes en agissant concrètement pour rétablir dans leurs droits fondamentaux ceux qui en sont privés. La fondation défend les valeurs de solidarité, de cohésion sociale, d'égalité des chances et d'égalité de traitement.

En 2009, FACE Lille Métropole a recensé 168 entreprises actives et 527 collaborateurs impliqués dans ses actions. Son activité a permis de mettre 131 personnes à l'emploi et d'accompagner 863 personnes en prévention.

FACE Lille Métropole est aujourd'hui une des structures les plus importantes du réseau national FACE. Progressivement, l'association a élargi son champ d'activité de la lutte contre l'exclusion à la lutte contre les discriminations et à l'action contre la pauvreté. Grâce à son expérience et son expertise, FACE Lille Métropole a su s'affirmer comme un acteur majeur de la lutte contre les discriminations dans toute la métropole lilloise et dans la région nord pas de calais à travers son action d'information, de sensibilisation de formation et d'accompagnement des entreprises, des territoires et des collectivités.

INSTITUT DU MÉCÉNAT DE SOLIDARITÉ



Créé en 1986 par Claude Bébear, IMS-Entreprendre pour la Cité fédère un réseau de 220 entreprises en les accompagnant dans leur Engagement Sociétal.

L'association les encourage à développer des initiatives qui favorisent la cohésion et l'équité sociale sur les territoires où elles sont implantées : promotion de la diversité ; accès à l'emploi des publics en difficulté, notamment dans les quartiers sensibles ; soutien à l'égalité des chances dans l'éducation ; partenariats solidaires ; innovations en faveur des clients pauvres ; soutien au développement socio-économique local...

L'IMS accompagne les entreprises dans leur approche de l'Engagement Sociétal, à l'échelle nationale ou internationale. Elle est également présente en région, avec ses antennes Rhône-Alpes et P.A.C.A et une douzaine de clubs d'entreprises dans différentes villes françaises.

Depuis 2005, l'IMS héberge le Secrétariat général de la Charte de la diversité, initiative qui compte aujourd'hui 2600 entreprises signataires.
www.imsentreprendre.com

INSTITUT RÉGIONAL D'ADMINISTRATION DE LILLE



L'Institut régional d'administration (IRA) est un établissement public administratif de l'État, sa principale mission est d'assurer la formation initiale des cadres de l'État.

L'objectif d'une fonction publique de l'État reflétant la diversité de la société française a été affirmé dans le cadre de la charte pour la diversité dans la fonction publique signée le 2 décembre 2008 par le ministre de la fonction publique et le président de la HALDE. Le 17 décembre, le président de la République, dans son discours de Palaiseau, rappelait la nécessité d'élargir le recrutement à des candidats dont la situation sociale rendait difficile la réussite à des concours administratifs. L'IRA de Lille a mis en place dès septembre 2009 une « classe préparatoire intégrée » destinée à renforcer la préparation de candidats répondant à des critères d'éligibilité au

Présentation des partenaires du colloque

dispositif de soutien financier dit « allocation diversité ». 27 élèves constituant la promotion « Pierre Bourdieu » ont ainsi bénéficié d'une formation tant sur le fond que sur la méthodologie, en partenariat avec les Instituts de préparation à l'administration générale (IPAG) de Lille et Nanterre. Signe encourageant, l'un d'entre eux a déjà été reçu au concours d'attaché territorial, et 9 autres sont admissibles au concours de l'IRA de Lille.

La démarche de L'Oréal s'inscrit dans une dynamique qui favorise l'émergence d'un écosystème des diversités, par exemple en associant ses partenaires (fournisseurs, clients) à ses actions et en prenant part à des initiatives collectives innovantes. Enfin, L'Oréal entend mesurer et rendre compte de ses progrès.

SAPHIRNEWS ET SALAMNEWS



Diffusé jusqu'à 150 000 exemplaires dans les principales villes de France, Salamnews est le premier mensuel gratuit à offrir une information de qualité aux publics s'intéressant aux cultures musulmanes, qu'ils soient des hypercentres urbains ou des quartiers populaires.

Salamnews intéresse un lectorat ouvert à la diversité et au mieux-vivre ensemble. Ses informations positives alternent reportages, rubriques pratiques, interviews d'icônes médiatiques et chroniques signées par des personnalités de renom. Ses maîtres mots : éthique, citoyenneté, diversité et proximité. Créé en 2002, Saphirnews.com est le 1er quotidien musulman d'actualité en ligne tant par son ancienneté, sa notoriété que par sa fréquentation (500 000 visites mensuelles).

Les sujets de prédilection sont : l'économie ethnoculturelle (consommation responsable, finance éthique, entrepreneuriat social...), la représentativité de l'islam en France, le dialogue interculturel. Plus de 20 000 articles de qualité sont en libre consultation.

Régulièrement, Salamnews et Saphirnews.com sont partenaires médias d'événements culturels (films de cinéma, pièces de théâtre, colloques, conférences, festivals...) favorisant le débat et la réflexion sur la diversité et le mieux-vivre ensemble.

L'ORÉAL



La diversité à L'Oréal

> Une conviction

La diversité des équipes est une des clés du succès de L'Oréal. Des équipes diversifiées à tous les niveaux et dans tous les domaines permettent plus de créativité et une meilleure compréhension des consommateurs afin de développer des produits qui répondent à leurs attentes. Le Groupe entend donc continuer à s'enrichir de collaborateurs ouverts et rejette toute idée et pratique de discrimination entre les personnes.

> Des engagements :

Le Groupe L'Oréal s'est engagé à travers sa Charte éthique dès 2000, les Chartes de la Diversité signées en France dès 2004, mais aussi en Belgique, en Allemagne, en Espagne et en Italie, où notre filiale a contribué à sa création. En 2009, L'Oréal SA a été parmi les premières entreprises à recevoir le Label Diversité en France.

> Des actions :

Elles s'articulent autour de 6 dimensions (la nationalité, l'origine ethnique, la promotion sociale, le genre, le handicap et l'âge) et 5 leviers d'action (le recrutement et l'intégration, la gestion de carrière, le management et l'inclusion, la formation et la communication).



Dernier né des instituts d'études politiques en 1991, Sciences Po Lille est moteur sur les questions d'égalité des chances et de promotion de l'égalité et de la diversité. Initiateur dès 2008 du programme d'études intégrées qui permet à des jeunes de milieu social modeste de préparer et réussir les concours d'accès aux instituts d'études politiques, Sciences Po Lille a été rejoint dans cette dynamique par six autres instituts. Les résultats de cette préparation innovante sont saisissants, puisque plus de 33% des préparateurs ont réussi le concours d'entrée en première année en 2009.

Sciences Po Lille a également été le premier établissement d'enseignement supérieur à ouvrir un parcours de cinquième année, ouvert en formation initiale et continue, spécialisé sur les questions des politiques et du management de l'égalité et de la diversité. En 2009-2010, ce sont pas moins de dix journées thématiques qui ont été organisées, portant aussi bien sur les questions des discriminations subies par les gens du voyage que sur l'égalité hommes-femmes ou encore l'approche pénale des discriminations. Dans le cadre de la refonte de ses filières de quatrième et cinquième années, Sciences Po Lille réaménage actuellement cette formation.

Petit lexique à l'usage des lecteurs pressés

**DISCRIMINATIONS, ÉGALITÉ DES CHANCES,
DIVERSITÉ: DE QUOI PARLE-T-ON ?**

Par les élèves de la première promotion du master
« Politiques et management de l'Égalité et de la Diversité »

Sous la direction d'Éric PÉLISSON et Khalid HAMDANI
Sciences Po Lille

Éric Péliçon

Directeur de l'action territoriale de la HALDE
 Enseignant associé, responsable du master politiques et management de l'égalité et de la diversité, de Sciences Po Lille
 Enseignant à l'ENA

La lutte contre les discriminations est une préoccupation récente. Pendant longtemps, on a cru qu'il suffisait d'affirmer l'égalité comme principe fondateur du vivre-ensemble pour que l'égalité soit réelle. Dans les faits, l'inégalité entre les hommes et les femmes demeure: l'écart de salaire entre un cadre et une cadre est de 27% à compétences et responsabilités égales. De la même façon, les personnes handicapées sont tenues éloignées de l'emploi et des responsabilités, indépendamment de leurs capacités à exercer un emploi ou une responsabilité: si la loi fixe depuis 1987 un quota de 6% de travailleurs handicapés dans les entreprises de plus de 20 salariés et dans les administrations publiques, force est de constater que nous n'en sommes toujours qu'aux environs de 2,7%. Enfin, dernier exemple, la Halde a montré (étude ASDO, 2006) qu'une femme seule avec enfants avait trois fois moins de chances et une personne de couleur neuf fois moins de chances d'obtenir la visite d'un logement à louer que le candidat de référence (homme blanc) à revenu et garanties identiques.

La mobilisation des pouvoirs publics et des entreprises est récente. Elle utilise des mots-clefs tels que égalité, égalité des chances, diversité ou lutte contre les discriminations qui ne sont pas des termes synonymes mais induisent des confusions pénalisantes pour la compréhension et par conséquent pour l'action. En effet, diversité et égalité ne sont pas équivalentes, elles sous-tendent des philosophies assez différentes et des modalités d'action radicalement divergentes. Par conséquent, le présent document a pour objectif de clarifier les termes du débat... et de l'action.

SOMMAIRE

• Sélection	p. 199	• Exclusion	p. 205
• Diversité	p. 199	• Discrimination positive / action positive	p. 206
• Stéréotype et préjugé	p. 200	• Parité	p. 208
• Délits de racisme / antisémitisme / sexisme / homophobie / handiphobie	p. 200	• Intégration	p. 208
• Tolérance	p. 201	• Laïcité	p. 209
• Stigmatisation	p. 201	• Interculturalité	p. 210
• Égalité / discrimination	p. 202	• Communautarisme	p. 210
• Égalité des chances	p. 204	• Multiculturalisme	p. 211

Lexique

Sélection

Comme le définit le *Petit Larousse*, le terme « sélection » renvoie à « l'action de choisir, dans un ensemble, les éléments qui répondent le mieux à un critère donné ». La sélection consiste ainsi à opérer des choix d'après un ensemble de critères objectifs et / ou subjectifs. Elle s'exerce dans un très grand nombre d'activités humaines.

Dans le domaine professionnel, la sélection consiste à choisir les candidats ayant les compétences requises pour occuper un poste donné. Le recrutement et par conséquent le choix de la nouvelle collaboratrice ou du nouveau collaborateur parmi un ensemble de candidats est un processus délicat: au cours d'un nombre d'étapes limité (lecture du CV, entretien), il s'agit de repérer le profil le plus à même de correspondre au poste à pourvoir. Pour objectiver, il faut élaborer une fiche détaillée du poste à pourvoir qui mette en évidence les compétences requises et une grille d'entretien de sélection. Ensuite, lors du traitement du CV ou de l'entretien de recrutement, il faut s'attacher à ne prendre en compte que les critères précis en lien avec le poste.

Le code du travail dispose que seules peuvent être posées des questions en lien direct avec l'aptitude du candidat à occuper l'emploi proposé. Les éléments qui concernent la vie privée du candidat n'ont donc pas à être pris en compte et le recruteur n'a pas le droit de poser des questions d'ordre personnel. Par exemple, il est interdit de poser des questions touchant à la famille (profession des parents, nombre d'enfants...), l'orientation sexuelle, le statut civil, la religion... En revanche, lors de la signature du contrat et autres formalités administratives, l'employeur peut avoir d'informations relatives au statut civil du candidat.

La sélection ne s'opère pas qu'en amont et dans le recrutement, mais dans tous les autres champs de la vie d'un salarié (formation, promotion...)

Diversité

Selon le *Petit Larousse*, la diversité renvoie à « ce qui est varié, divers ». La société française est diverse, non seulement dans sa composition ethnique (6% de Français ultramarins, 6% d'étrangers, 6% de personnes naturalisées françaises, 30% de Français ayant au moins un étranger parmi leurs arrière-grands-parents), mais aussi dans les âges, les sexes, les situations de santé ou de handicap, etc. Si dans toutes les étapes de la vie professionnelle il ne faut pas tenir compte de critères prohibés, en revanche la gestion de la diversité peut tenir compte de critères particuliers de certains publics (instaurer une crèche d'entreprises pour les salariées jeunes parents, besoin d'aménagement de poste de travail pour les salariés handicapés), soit des demandes particulières (demandes de congés pour fêtes religieuses hors fériés légaux par exemple), soit encore d'opportunités liées à la force d'innovation que représente cette diversité.

Appliquée à l'entreprise, la diversité désigne donc la variété de profils humains qui peuvent exister en son sein. Elle permet à l'entreprise d'être davantage le reflet de la société et ainsi avec les attentes du marché. Elle tend à s'appuyer sur la population locale comme ressource et richesse, l'outsourcing, ou diversification des sources de recrutement, permettant d'élargir les viviers de personnes compétentes. La diversité est un levier de management pour prévenir les pénuries de main-d'œuvre, attirer et fidéliser de nouveaux talents, développer la fierté d'appartenance et entretenir la motivation

des salariés. La diversité a enfin un impact positif sur le fonctionnement économique des entreprises. S'ouvrir à la diversité permet d'accroître les capacités d'innovation et de créativité et de répondre aux attentes d'une clientèle diverse. C'est aussi un moteur pour accéder à des « niches » ou à de nouvelles cibles, pour mieux s'adapter au changement, et donc, à terme, accroître la rentabilité et la performance économique.

Des pratiques peuvent être défavorables à la diversité lorsqu'elles consistent par exemple à recruter systématiquement ses cadres à la sortie de la même grande école, même si, ces pratiques ne sont pas illégales. Il s'agit d'éviter notamment la reproduction sociale de type « *salarié de l'entreprise de père en fils* » ou encore la cooptation, qui favorisent le recrutement « *du même* » et qui limitent donc la diversité.

Stéréotype et préjugé

Selon le *Larousse 2000* un préjugé est une « *opinion adoptée sans examen par généralisation hâtive d'une expérience personnelle ou imposée par le milieu, l'éducation* ». De manière cognitive, le préjugé est un phénomène naturel qui consiste à simplifier son environnement en le catégorisant, au détriment de ce qu'on connaît le moins, et que l'on évalue par rapport aux visions communément admises dans la société (les stéréotypes). Il s'agit là d'un comportement des êtres humains en société et en soi il n'est ni positif ni négatif. En revanche prendre en compte un stéréotype pour motiver une décision peut être source de discrimination..

À partir de catégorisations englobantes permettant de simplifier notre perception du monde, les stéréotypes sont une croyance

selon laquelle les membres d'un groupe possèdent certaines caractéristiques communes. Ils procèdent par généralisation abusive en attribuant une qualité (ou un défaut) au groupe en question, par exemple, la conviction que les Français seraient arrogants, les Allemands bien organisés et les Asiatiques méticuleux sont des stéréotypes. Le stéréotype est ainsi une vision réductrice, relativement pérenne dans le temps et largement partagée. De tels préjugés, conscients ou inconscients, sont souvent inexacts, ils peuvent être dangereux et alimenter les préjugés racistes, sexistes, etc. Ils peuvent en effet engendrer des attitudes de méfiance ou de rejet et aboutir dans certains cas à des actes de discrimination. Le préjugé est un sentiment qui peut évoluer au contact de l'individu ou du groupe du fait de l'expérience du vécu, d'où l'intérêt à la fois d'un travail sur soi et de promouvoir la diversité. Les québécois distinguent ainsi le stéréotype discriminatoire qui est le lien explicatif du passage du stéréotype à la discrimination.

Délits de racisme / antisémitisme / sexisme / homophobie / handiphobie

Les termes de racisme, antisémitisme, sexisme, homophobie ou encore handiphobie renvoient à une hostilité systématique à l'égard d'un groupe social, selon le *Petit Robert*. Par exemple le racisme est une idéologie fondée sur la croyance qu'il existe une hiérarchie entre les groupes humains, les « races » et désigne le comportement inspiré par cette idéologie. Pour les adeptes de ces théories, autrui est considéré comme inférieur en raison de sa couleur de peau, de sa religion, de son sexe, de son orientation sexuelle ou de son handicap. Ces termes ont en commun le rejet de l'autre, de la différence à partir d'éléments généralement irrationnels.

Ces idéologies relèvent de la liberté de pensée individuelle tant qu'elles restent des convictions personnelles, qu'elles ne se muent pas en insultes ou actes de violence. Il est important de noter qu'en droit, le racisme en tant qu'idéologie n'est pas sanctionné, mais des actes tels que l'injure raciale ou la discrimination raciale sont des délits.

Ces opinions sont souvent au fondement de la discrimination, cependant une injure ou une violence, même lorsqu'elles sont le fait de racisme, de sexisme, d'homophobie ou de handiphobie, sont des délits punis par la loi mais ne sont pas des discriminations. Ces délits sont répréhensibles par d'autres cadres juridiques tels que le recours pour injure, la voie de faits, les violences, l'incitation à la haine raciale, etc. : ils doivent donner lieu à dépôt de plainte de la part de la victime auprès de la police, de la gendarmerie ou directement auprès du procureur de la République.

Tolérance

Selon le *Petit Robert*, la tolérance est « *une attitude qui consiste à admettre chez autrui une manière de penser ou d'agir différente de celle qu'on adopte soi-même.* » La tolérance est donc la qualité de respecter des opinions, des goûts ou des comportements différents des siens. Elle définit le degré d'acceptation d'une personne confrontée à des pratiques contraires aux normes d'une société, contraires aux règles morales et physiques en vigueur. Tolérer c'est accepter ce qui est différent, c'est comprendre qu'une personne puisse agir et penser autrement.

La tolérance s'applique à d'autres domaines que celui des relations sociales : religieuse (Indulgence de l'Église à l'égard de ceux qui

professent des opinions différentes à celle du dogme); civile (liberté accordée de déroger aux lois nationales. Ex: le statut de l'Église en Alsace et en Lorraine); médicale (Faculté que présente l'organisme à supporter sans dommage un certain seuil d'effets chimiques ou physiques auxquels il est exposé); grammaticale (possibilité de ne pas respecter une règle grammaticale ou orthographique en usage); etc.

La reconnaissance mutuelle des différences de l'autre permet de construire la cohésion d'une société et l'instauration d'un climat de paix. Kofi Annan (secrétaire général des Nations Unies de 1997 à 2006) disait d'ailleurs à ce titre que « *la tolérance est une vertu qui rend la paix possible* ». Dans le monde du travail la tolérance doit reposer sur le respect des autres.

Stigmatisation

Le *Petit Larousse* définit le terme stigmatisation comme « *le fait de blâmer avec dureté et publiquement* ». Le stigmaté est une « *marque* » péjorative attribuée à un individu ou un groupe. La stigmatisation est un processus social de dévalorisation. Du point de vue de l'auteur ou du groupe auteur de la stigmatisation, la stigmatisation est commise envers des personnes ou des groupes minoritaires, différents ou défavorisés, elle consiste à leur attribuer une étiquette qui les catégorise. Chez les personnes ciblées, la stigmatisation s'exprime par la peur, la honte mais aussi des comportements de retrait ou parfois d'agression.

La fonction sociale de la stigmatisation vise à détourner l'attention de la société des problèmes de fond qu'elle peut rencontrer en cherchant des responsables désignés mais

surtout en justifiant l'exclusion des personnes stigmatisées désignées comme responsables de leurs maux.

Dans le monde professionnel il y a toujours l'enjeu de faire équipe, de coopérer et de travailler collectivement. Les personnes stigmatisées sont souvent écartées de ce processus et peuvent même devenir des boucs émissaires commodes et susciter des comportements de type harcèlement moral.

Égalité

L'égalité est un principe démocratique et républicain affirmé en France depuis 1789. L'égalité est d'abord morale, elle affirme l'égale dignité de chacun, elle se décline dans des droits fondamentaux (déclaration des droits de l'homme et du citoyen). L'égalité est également civile, c'est-à-dire devant la loi, par opposition aux régimes des privilèges. L'égalité est enfin politique, elle se traduit par le principe « *un homme une voix* » qui ne distingue pas les compétences pour l'exercice du droit de vote. Il ne s'agit pas de l'égalité sociale qui serait l'égalitarisme; nous vivons ainsi dans une démocratie libérale dans laquelle il y a des riches et des pauvres, des plus entreprenants, des plus méritants, des plus talentueux, voire des plus chanceux. Ainsi sur l'affirme la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789: « *Les hommes naissent et demeurent libres et égaux entre eux. Les distinctions sociales ne peuvent être fondées que sur l'utilité publique* ».

Aux termes de la Déclaration universelle des Droits de l'homme de 1948, « *Tous sont égaux devant la loi et ont droit sans distinction à une égale protection de la loi. Tous ont droit à une protection égale contre toute discrimination qui violerait la présente*

Déclaration et contre toute provocation à une telle discrimination. » Pour se prémunir d'une justice inique, cette égalité en droits affirme l'*habeas corpus*, l'égalité devant les tribunaux, le droit à un procès équitable devant un juge impartial, la présomption d'innocence, le droit à être défendu par un avocat, le droit de faire appel d'un jugement.

Dans les faits, l'égalité de traitement entre les individus peine à s'appliquer et c'est ainsi que l'on a pris conscience de l'existence de discriminations. La discrimination est donc une rupture de l'égalité de traitement. Dans le monde professionnel le principe de l'égalité de traitement doit présider à toutes les décisions managériales.

Discrimination

Si l'étymologie du mot discrimination est le fait d'opérer un tri, l'acception courante du terme désigne une sélection ou une différence faite de manière condamnable, soit moralement, soit légalement. Ici, nous nous intéresserons tout particulièrement à la discrimination prohibée par la loi.

En matière de recrutement par exemple, la sélection fait partie du processus, en revanche, elle devient illégale lorsqu'elle ne repose nullement sur les compétences mais sur des critères prohibés (voir encadré). Il y a donc discrimination en matière de recrutement lorsqu'une personne est traitée moins favorablement qu'une autre personne à niveau de compétences équivalent, et ce, en raison d'un des 18 critères (son âge, son sexe ou son origine...)

Toute situation injuste y compris une inégalité de traitement (favoritisme individuel, brimades injustes...) subie dans le cadre du

travail n'est pas discriminatoire si elle n'est pas basée sur un critère prohibé. Il peut arriver qu'il s'agisse de situations illégales, il faut alors mobiliser d'autres règles de droit, telles que le harcèlement moral, mais il ne s'agit pas en droit français de discrimination.

Par ailleurs, tout comportement abusif relié à un critère prohibé ne constitue pas pour autant une discrimination. Ainsi, une injure, une violence, même lorsqu'elles sont l'expression de racisme ou d'homophobie, sont des délits punis par la loi mais ne sont pas des discriminations. Ces délits sont appréhendés par d'autres cadres juridiques tels que le délit d'injure raciale, les violences aggravées par un motif homophobe, etc. En revanche, si la victime est traitée défavorablement par ailleurs dans le cadre du travail, comme dans l'accès aux biens et aux services, injure ou violence peuvent apporter une preuve de discrimination volontaire, donc pénale.

Ainsi, pour qu'il y ait juridiquement une discrimination, il faut qu'il y ait un refus de droit dans l'emploi ou en matière d'accès à un bien ou un service à raison d'un motif prohibé par la loi. La discrimination est un délit pénal quand elle est volontaire, mais elle peut également donner lieu à indemnisation devant le juge civil, y compris quand elle est involontaire. La victime peut s'adresser à la Halde pour l'aider à constituer son dossier devant la juridiction compétente. Si le délit est établi, la victime devra déposer plainte devant les services de police ou de gendarmerie. Pour être indemnisée du préjudice, la victime peut également s'adresser à la juridiction civile (conseils de prud'hommes pour ce qui concerne l'emploi).

Dans le monde professionnel lutter contre toute forme de discrimination doit donc être intégré par les dirigeants comme par les salariés.

Discrimination: ce que dit la loi

Plusieurs textes de loi définissent et sanctionnent la discrimination.

- L'article 225-1 du code pénal liste 18 critères de discrimination prohibée: L'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales, l'appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée
- La discrimination est punie, selon l'article 225-2 du code pénal, à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste:
 - à refuser la fourniture d'un bien ou d'un service
 - à entraver l'exercice d'une activité économique
 - à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne
 - à subordonner une offre d'emploi, de stage ou une formation à un critère prohibé...
- Les actes interdits par l'article L 122-45 du code du travail sont plus nombreux et plus précis qu'en droit pénal: Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification,

de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.

- Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.
- Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés.

- De nombreux autres textes de loi complètent ces dispositions, ou concernent plus précisément la discrimination sur certains critères (l'égalité de traitement hommes/femmes par exemple) ou dans certains domaines (logement par exemple).

- Devant le juge du contrat de travail, l'aménagement de la charge de la preuve permet à la personne s'estimant discriminée de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée.

- La loi n°2008-496 définit :

- la discrimination indirecte : il s'agit d'une disposition neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, en raison d'un critère prohibé, un désavantage particulier pour des personnes.

Par exemple, un critère de taille minimum pour le recrutement, alors qu'une grande taille ne serait pas objectivement nécessaire pour accomplir les tâches du poste, aurait pour effet d'écartier la candidature d'une majorité de femmes et serait ainsi une discrimination indirecte.

- le harcèlement discriminatoire :

Le harcèlement peut devenir un comportement discriminatoire lorsqu'il est lié à un critère de discrimination prohibé par la loi. Le harcèlement a pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Egalité des chances

Selon John Rawls, auteur de la *Théorie de la Justice* (1987), l'égalité des chances ne vise nullement à restaurer l'égalité parfaite mais à donner aux individus, quelle que soit leur origine sociale ou leurs caractéristiques propres, les mêmes chances de s'élever, par leur propre mérite, dans l'échelle sociale. Viser l'égalité des chances, c'est donc promouvoir pour tous les mêmes opportunités d'insertion sociale et professionnelle. Les politiques en faveur de l'égalité des chances visent à neutraliser les désavantages injustes que subissent certaines personnes dans leur recherche de promotion sociale. Elles se subdivisent en trois grandes catégories : les actions visant à agir sur le système lui-même, les actions de prévention et les actions positives en direction de publics cibles.

Considérant que le système lui-même contribue à la reproduction sociale, l'égalité des chances agit d'abord sur le système lui-même. C'est le principe du mainstreaming, qui vise à faire en sorte que toutes les politiques publiques prennent en compte le risque de discrimination de manière transversale. Ainsi, en matière éducative, considérant que le système scolaire reproduisait les inégalités sociales sans les réduire, le gouvernement a mis en place le dispositif de réussite éducative, qui prévient pour chaque enfant les causes profondes des risques d'échec scolaire. L'égalité des chances veut également

que l'on donne plus de moyens aux écoles en zone d'éducation prioritaire, qui ont aussi plus de besoins.

Pour leur part, les actions de prévention visent à lutter contre les stéréotypes et préjugés par la sensibilisation et la formation. Elles consistent également à lever les freins sociaux et culturels qui assignent les individus à des rôles en fonction de leur sexe, de leur handicap ou encore de leur origine sociale ou ethnique. Citons à titre d'exemple la lutte contre les dynamiques d'autocensure, qui consistent à se dire telle formation ou tel métier, « ce n'est pas pour moi ». On peut également penser aux actions visant à rendre plus accessible l'information sur l'orientation scolaire et professionnelle pour les jeunes d'origine sociale modeste. On pense naturellement aussi aux moyens financiers tels que les bourses qui rendent plus facile pour les catégories sociales défavorisées l'accès aux études supérieures.

Enfin, un certain nombre d'actions visent des catégories sociales précises. Il s'agit de favoriser la qualification ou l'accès à l'emploi de certains publics : par exemple les forums de l'emploi au bénéfice des femmes, des jeunes des quartiers sensibles, des jeunes issus de la diversité ou des seniors. On pense également au dispositif de réussite éducative, qui vise à prendre en compte les difficultés sociales des élèves. Un des obstacles à l'égalité des chances étant le manque de réseau social, des actions concernent aussi le parrainage de jeunes diplômés boursiers ou issus de quartiers « prioritaires » (ZEP, ZUS...). Dès lors qu'elles visent des publics ciblés, les actions en faveur de l'égalité des chances sont donc des actions positives. Tant qu'il s'agit de donner davantage de moyens au bénéfice des populations défavorisées ou des quartiers populaires, mais qu'il n'est pas question de

leur donner un avantage dans la sélection sociale, il n'y a pas de discrimination positive.

Dans le monde professionnel ces actions sont nécessaires car la seule sélection ne suffit pas à donner à chacun sa chance d'accéder à un emploi.

Exclusion

Selon le *Petit Larousse*, le terme exclusion renvoie à « l'action d'exclure et à renvoyer un individu ou un groupe d'individus d'une situation ». L'exclusion sociale correspond à la mise à l'écart d'individus considérés comme déviants par une société donnée à un moment donné.

Ce terme a été popularisé à la fin des années 1970. Le concept d'exclusion sociale dépasse celui de la pauvreté, qui est définie par son caractère économique et monétaire. L'exclusion sociale prive les individus d'une reconnaissance et nie leur appartenance au corps social. À côté de la grande exclusion qui désigne la marginalité, il convient de donner au terme une acception plus large : l'exclusion vise en fait la précarité socio-économique et ses effets : l'exclusion de l'emploi, du logement, de la santé...

En effet, la précarité socio-économique des publics les moins qualifiés notamment se caractérise par une alternance d'emplois précaires (CDD, intérim) et de périodes plus ou moins longues de chômage, plus ou moins bien indemnisé. La situation financière des exclus rend problématique leur accès au logement, y compris au logement social. Les difficultés financières (surendettement, absence d'accès au crédit...) conduisent souvent les exclus à se priver dans leur accès aux soins, en particulier lunettes ou dentaires, en

raison de leur absence de couverture mutua-
liste. Les politiques de lutte contre l'exclu-
sion visent ainsi à la fois à permettre l'accès
à l'emploi par l'insertion, au logement par
l'hébergement et aux soins par des dispositifs
spécifiques (couverture maladie universelle
par exemple). L'exclusion peut aussi se mani-
fester par l'apparition de comportements plus
ou moins asociaux, tels que des conduites
addictives, des troubles de la personnalité, de
la délinquance, rendant la réinsertion longue
et délicate.

L'exclusion se distingue ainsi nettement de
la discrimination. Les personnes en situation
d'exclusion sociale peuvent être discriminées,
par exemple dans des refus de soins sous des
prétextes divers (mauvaise hygiène bucco-
dentaire, tarif conventionné pris en charge
avec délai par l'assurance-maladie...). De
manière générale il convient de distinguer si
la personne n'a pas pu obtenir le droit ou la
prestation sollicitée en raison de son employa-
bilité (emploi), de ses ressources (logement)
ou de son comportement. Il s'agit alors d'une
question liée à l'exclusion sociale. Dans le cas
contraire, il peut s'agir de discrimination.

Il est de l'intérêt des entreprises de participer
à la lutte contre les exclusions en s'impliquant
dans des programmes publics ou en prenant
elles-mêmes des initiatives.

Action positive

Alors que la discrimination positive induit
une obligation de résultat, l'action positive
induit une obligation de moyens : elle a pour
objectif de favoriser l'égalité des chances et
non de rompre l'égalité de traitement entre
les personnes. Prenons une course de cent
mètres : l'action positive consiste à donner
toutes les chances aux compétiteurs en les

préparant avant la course, en leur donnant
des moyens de courir (chaussures à pointes)
et en leur expliquant les règles de la compé-
tition. L'action positive agit ainsi sur la ligne
de départ, considérant que tous ne sont pas
dans les faits sur la ligne de départ, tandis
que la discrimination positive consiste à amé-
nager la ligne d'arrivée pour compenser les
inégalités de départ, donc à sélectionner sur
d'autres critères que le classement à l'arrivée.

L'action positive s'entend par excellence en
matière d'accès à l'emploi des personnes en
situation de handicap, lorsqu'il s'agit d'amé-
nager le poste de travail pour permettre tout
simplement la mise en œuvre concrète du
principe d'égalité. L'action positive consiste
également à organiser des actions volonta-
ristes de communication sur les recrutements
à destination de certains publics cibles,
comme les jeunes diplômés, les femmes, les
travailleurs handicapés, les jeunes des quar-
tiers sensibles. Les entreprises organisent
par exemple des forums emploi et autres
jobs dating dans des quartiers sensibles, des
actions de parrainage des jeunes filles dans
les secteurs techniques, etc.

Une action positive permet de lutter contre
l'autocensure des personnes qui pensent que
« ce n'est pas pour moi » ou contre les limites
de l'orientation scolaire. Elle permet aussi
d'aider les personnes à accéder à l'emploi par
des mesures ciblées sur des publics en amont
du recrutement (formation, coaching, etc.).
Ainsi une formation visant au retour vers l'em-
ploi ciblant des femmes chômeurs de longue
durée n'est pas illégale. Naturellement, au
moment du recrutement, la sélection se fait
uniquement sur les compétences des indivi-
dus. L'égalité de traitement est respectée.

Dans le monde professionnel, l'action positive
se traduit par un ensemble de mesures de

compensations qui sont prévues par la légis-
lation de chaque pays membre de l'Union
européenne.

La législation européenne en matière de non-
discrimination (article 5 de la directive sur
l'égalité raciale, article 7 de la directive sur
l'égalité de traitement dans l'emploi) autorise
le recours à de telles mesures afin de favo-
riser certaines populations touchées par les
discriminations.

« Pour assurer la pleine égalité dans la vie
professionnelle, le principe de l'égalité de
traitement n'empêche pas un État membre
de maintenir ou d'adopter des mesures spé-
cifiques destinées à prévenir ou à compen-
ser des désavantages liés à [l'un des motifs
protégés] ».

Discrimination positive

Le *Larousse* définit la discrimination positive
comme « une action visant à réduire des
inégalités subies par certains groupes ou
communautés en leur accordant des avan-
tages préférentiels (instauration de quotas,
notamment) ». La discrimination positive cor-
respond à l'ensemble des mesures destinées
à permettre le rattrapage de certaines inéga-
lités en favorisant un groupe par rapport aux
autres, en transgressant de façon temporaire
le principe de l'égalité des hommes en droit.
La discrimination positive repose sur une
conception de la justice qui privilégie l'équité
sur la stricte égalité de traitement. Il s'agit
d'un système de préférence qui rompt la
sélection sur le seul critère de la compétence.

Aux États-Unis notamment, l'« affirmative
action » désigne des actions instaurant un
traitement différencié et préférentiel pour
combattre les effets de l'exclusion raciste

ou sexiste. Dans la réalité, la consécration
juridique de l'existence de groupes ethniques
singuliers risque d'aboutir à la fragmentation,
voire à la dislocation de la « communauté
nationale ». En outre, si la discrimination
positive est censée s'appliquer de manière
temporaire, dans les pays où elle existe (États-
Unis, Canada, Inde) on observe qu'elle tend
à s'institutionnaliser et que ses résultats sont
pour le moins mitigés.

En France, la « discrimination positive » repo-
sant sur un traitement différencié et préféren-
tiel basé sur des critères socio-économiques
ou territoriaux a été désigné plus haut
comme « action positive ». Dans *Théorie de
la justice*, l'américain John Rawls (1987) pro-
pose d'instaurer des « inégalités justes » tou-
jours conformes avec les valeurs républicaines
(liberté, égalité, fraternité), convaincu que la
construction d'une société démocratique
« juste » peut motiver l'adoption de disposi-
tifs inégalitaires. Les actions de discrimination
positive de type socio-économique n'entrent
donc pas en contradiction avec la conception
politique universaliste basée sur la reconnais-
sance d'individus citoyens égaux en droit.

La discrimination positive *stricto sensu*
pourrait être considérée s'appliquer dans le
domaine de l'emploi au bénéfice des per-
sonnes en situation de handicap qui bénéfi-
cient depuis 1987 d'une priorité d'embauche
à hauteur de 6% des emplois des entreprises
de plus de 20 salariés et des administrations.
Elle s'applique également en matière de
politique de la ville avec un quota de 30%
d'emplois réservés aux habitants des Zones
Franches Urbaines en contrepartie des aides
fiscales et sociales allouées aux entreprises
qui s'installent dans ces quartiers. On peut
aussi considérer la parité au bénéfice des
femmes comme une forme de discrimination
positive.

Dans le monde professionnel les politiques en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes font l'objet d'une législation et d'un ensemble de bonnes pratiques qu'il s'agit de développer.

Parité

Le mot parité vient du latin et signifie « *ce qui est égal, pareil* ». Selon le *Larousse*, la parité en France renvoie à deux définitions: l'égalité de représentation des hommes et des femmes en politique, l'égalité des rémunérations dans l'emploi.

Les révisions constitutionnelles du 23 juin 1999 et du 23 juillet 2008 ont permis d'introduire à l'article 1^{er} de la Constitution le principe selon lequel « *la loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.* » Quatre lois de 2000, 2003, 2007 et 2008 étendent progressivement la parité dans les scrutins de liste et assortissent son non-respect de pénalités financières. La parité telle qu'entendue par la constitution vise ainsi à accroître la représentation de femmes dans les instances électives, y compris dans les instances économiques et sociales, par exemple dans les conseils d'administration des entreprises et des associations. La parité économique et sociale ne s'est pas pour l'instant traduite au plan législatif.

Si la parité en politique peut être considérée comme une forme de discrimination positive en faveur des femmes, la politique de l'égalité professionnelle n'a jusqu'à présent pas emprunté cette voie, demeurant conforme au modèle de l'égalité de traitement teintée d'égalité des chances. En matière d'emploi, la politique de l'égalité vise à améliorer

l'orientation scolaire et professionnelle des filles et des garçons, à faire progresser les trajectoires professionnelles des femmes et accroître leur accès ou leur retour à l'emploi, elle tend également à améliorer la mixité des emplois, l'égalité salariale, la promotion des femmes aux postes d'encadrement, la création d'entreprises par des femmes.

Malgré les réformes et d'évidents progrès, les femmes restent encore minoritaires en politique et de nombreux efforts restent à accomplir en vue d'une parité plus complète (on ne compte aujourd'hui que 18,5% de députées, 21,8% de sénatrices et 13,9% de femmes maires). Dans l'entreprise, il subsiste encore des inégalités persistantes en matière d'écart salarial (l'écart moyen de salaire est de 19% en 2008), de sous-représentation des femmes dans certaines professions, et d'accès difficile des femmes à des postes à responsabilité (ainsi seulement 17,4% des dirigeants d'entreprise et 27,1% des cadres des entreprises sont des femmes).

Intégration

Comme défini dans le *Petit Larousse*, intégrer signifie « *faire entrer, incorporer, inclure dans un ensemble plus vaste* ». L'intégration est la participation pleine et entière des individus à la société. Sa dimension politique est la citoyenneté, qui s'exerce par le droit de vote et d'expression. L'intégration a un sens davantage social, elle signifie l'adhésion aux valeurs, codes sociaux et comportementaux, tels que l'égalité entre les hommes et les femmes pour les premiers, l'entretien de liens sociaux normaux ou la politesse pour les seconds, des relations de bon voisinage pour les derniers par exemple. L'intégration est le processus qui permet à une personne ou à un groupe de personnes de

devenir membre d'un autre groupe plus vaste par l'adoption de ses valeurs et des normes de son système social. L'intégration nécessite une volonté et une démarche individuelles de s'insérer et de s'adapter, c'est-à-dire l'intégrabilité de la personne, ainsi que la capacité intégratrice de la société par le respect des différences et des particularités de l'individu. Cependant, le groupe dominant ressort de la rencontre également enrichi par l'intégration de nouvelles manières de concevoir le monde et de vivre.

Ce terme fait plus particulièrement référence à la situation des immigrés installés de façon durable dans un pays d'accueil. Ce terme désigne le processus et les politiques publiques ayant pour objet sa mise en œuvre. Il se distingue de l'assimilation qui vise à faire renoncer à l'immigré sa culture d'origine pour revêtir les valeurs et coutumes du pays d'accueil. Bref, notre culture est aujourd'hui largement métissée, que ce soit dans les arts, la conception du monde, le mode de vie, les tenues vestimentaires, les traditions culinaires, etc.

On parle également d'intégration des personnes en situation de handicap, pour désigner la prise en compte que la société doit faire du handicap en le sortant de la marginalisation dans laquelle il l'a longtemps maintenu. Il s'agit de permettre aux personnes handicapées une vie la plus normale possible. Elle concerne aussi l'accessibilité généralisée, car rendre la cité accessible à tous est un impératif démocratique. Historiquement le travail a été en France un puissant facteur d'intégration.

Laïcité

Selon le *Petit Larousse*, la laïcité est « *un système qui exclut les Églises de l'exercice du pouvoir politique ou administratif, et en*

particulier de l'organisation de l'enseignement public ». La laïcité est une valeur fondatrice et un principe essentiel de la République, affirmée par la loi de séparation de l'Église et de l'État de 1905.

Affirmant la neutralité de l'État, le principe de laïcité souligne que la France ne connaît pas de statut de culte reconnu ou non reconnu. La neutralité de l'État a deux implications: les citoyens doivent être traités de la même façon quelles que soient leurs croyances religieuses. Le devoir de neutralité le plus strict de l'agent public s'applique, celui-ci ne doit pas manifester ses convictions religieuses (expression de croyance ou port de signes religieux) dans l'exercice de sa fonction.

La laïcité protège la liberté de conscience et de culte. Il s'agit de concilier les principes de la séparation des Églises et de l'État avec la protection de la liberté d'opinion, y compris religieuse, de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen. Pour l'essentiel le corpus juridique et surtout la jurisprudence administrative ont cherché à garantir l'exercice effectif du culte dès lors qu'il ne trouble pas l'ordre public.

Si l'État ne reconnaît aucune religion, il ne doit en méconnaître aucune, et il reconnaît le fait religieux et sa pluralité. Même si le Concordat est encore d'application en Alsace-Moselle, le principe de laïcité rejette toute distinction entre les cultes reconnus par le Concordat de 1801 (catholique, protestant, israélite) et les autres cultes.

L'État, garant de la liberté religieuse, protège les religions contre les discriminations. Ainsi, l'État s'interdit de définir ce qu'est une religion ou ce qu'est une secte, en revanche il considère comme dérive sectaire l'escroquerie ou l'abus de faiblesse.

Le fondement juridique sur lequel s'est construite la laïcité française mérite d'être préservé et rappelle que le concept de laïcité n'interdit pas toute évolution.

Au sein de l'entreprise, le principe de laïcité ne s'applique pas. La laïcité vise à protéger le citoyen contre les empiètements du pouvoir. Elle ne dicte pas le comportement du citoyen, ni dans l'espace public, ni dans les actes de la sa vie, ni même au sein de l'entreprise. Ainsi, le citoyen a le droit de manifester ses convictions religieuses au sein de l'entreprise, et les exceptions à ce principe sont rares et précises. Les exceptions doivent être objectives, elles concernent la sécurité (interdiction de port de bijoux ou tissus pouvant être happés par une machine), l'hygiène (prescriptions relatives à certains vêtements ou couvre-chefs dans certaines professions). Une jurisprudence de la cour de cassation admet le critère de l'image de l'entreprise pour une boutique de vêtements de luxe (mais cette jurisprudence étant unique, on peut s'interroger sur la portée de cette jurisprudence à d'autres secteurs professionnels). Si la liberté de croyance et de manifestation des convictions religieuses n'est pas limitée dans l'entreprise, en revanche le salarié n'a pas droit à la pratique religieuse sur son lieu de travail, une tel droit est à la discrétion de l'entreprise, mais dans le respect de l'égalité de traitement de toutes les religions.

Interculturalité

Le *Petit Robert* définit par interculturel(le), « ce qui concerne les rapports, les échanges entre les cultures, entre civilisations différentes ». Par extension, l'interculturalité peut être définie comme le fait d'entretenir des relations, des échanges entre des cultures et civilisations différentes, tout en maintenant voire en réaffirmant les identités culturelles de chacun. Le

préfixe « inter » traduit cette notion de lien et de d'échanges.

La discrimination ethnique provient souvent de la hiérarchisation consciente ou inconsciente entre les cultures, au profit de la culture dominante. L'interculturalité se démarque ainsi de la pluriculturalité ou multiculturalité qui constate l'existence de cultures différentes, sans nécessairement susciter d'échanges entre elles.

La notion d'interculturalité repose sur plusieurs processus :

- La perception de l'autre. L'échange entre les cultures permet à chacun de modifier son regard sur autrui, grâce à une compréhension mutuelle.
- L'interaction culturelle, la réciprocité des échanges. Une culture s'enrichit et se construit au contact d'autres cultures, apportant de nouvelles façons de penser, de nouvelles pratiques culturelles. C'est à partir de ce contact que ce produit le métissage culturel et dont découle la diversité.

Dans le monde professionnel il est important que les managers veillent à créer les conditions favorables à la prise en compte de la dimension interculturelle dans la gestion de l'entreprise. La réussite de cet enjeu passe par le respect des différences et un fort sentiment d'appartenance à la culture d'entreprise.

Communautarisme

Tous les dictionnaires ne donnent pas la même définition du mot communautarisme. Selon le *Petit Robert*, le communautarisme est un « système qui développe la formation de communautés (ethniques, religieuses, culturelles, sociales...), pouvant diviser la nation au détriment de l'intégration ».

En France le terme est plutôt utilisé de manière péjorative. Ainsi le communautarisme désigne en général la tendance de groupes à se ségréguer et à former un sous-ensemble à l'intérieur de la société. Communautarisme n'est donc pas synonyme de communauté, regroupement de personnes sur la base des affinités, autour d'une culture, dans un contexte d'échanges et de respect mutuel entre communautés. Il existe des communautés basées sur l'origine, sur la culture ou le mode de vie. Ces communautés participent à la diversité et de la vitalité à la population. Elles peuvent agir pour défendre des intérêts et revendications propres au groupe.

Le communautarisme menace la cohésion de la société, en faisant passer l'appartenance à une communauté avant toute autre identité, l'individu n'existant qu'au regard de cette appartenance communautaire. Le communautarisme peut conduire à dresser les groupes culturels les uns contre les autres ou en renforcer l'exclusion, la compétition ou la ségrégation mutuelle de ces groupes. Le communautarisme est une manière exclusive d'appartenir à une communauté particulière. Notons que le mot « communautarianism » aux États-Unis est utilisé de manière sensiblement différente dans un pays où l'appartenance sociale est souvent d'abord ethnique.

Multiculturalisme

Alors que les sociétés sont souvent, dans les faits, multiculturelles, au sens où plusieurs cultures coexistent en leur sein, en politique le « multiculturalisme » désigne un certain mode de pensée ou d'action publique. Le multiculturalisme est selon le *Larousse* « un courant de pensée américain qui remet en cause l'hégémonie culturelle des couches

blanches dirigeantes à l'égard des minorités (ethniques, sexuelles...) et plaide en faveur d'une pleine reconnaissance de ces dernières ». Plusieurs États, en particulier des pays anglo-saxons, ont adopté des politiques dites « multiculturelles ». Elles comprennent la reconnaissance officielle, voire l'institutionnalisation de différents groupes ethniques, « raciaux », religieux ou culturels dans la société, et la valorisation des différences.

Les politiques multiculturelles peuvent se décliner de manière fort diverse. Il peut s'agir de politiques « identitaires » (par exemple : l'enseignement aux enfants noirs aux États-Unis des grands noms de la littérature ou de la musique afro-américaine, l'éducation bilingue, la valorisation et la reconnaissance de la place de chaque minorité dans les programmes scolaires, le soutien à des actions culturelles ethniques...). Il peut s'agir encore de mesures renforçant la participation politique des groupes minoritaires. Les politiques multiculturelles regroupent aussi en général des mesures promouvant l'égalité entre les différentes communautés et luttant contre le racisme. Ces politiques multiculturelles ont pour but de compenser la vulnérabilité de groupes minoritaires dans un système de démocratie majoritaire, et de valoriser les identités culturelles diverses.

La position multiculturaliste a été critiquée, en France notamment. Certains considèrent que le multiculturalisme est contraire au principe d'égalité républicaine, puisqu'il établit des différences entre certains groupes dans la société et l'État ne considère plus les personnes seulement en tant qu'individus, mais aussi en tant que membres de groupes particuliers. Le multiculturalisme est une approche différentialiste qui identifie les individus selon leur appartenance à un groupe communautaire.

Entre norme, codes sociaux, esthétisation et rejet de la différence visible

Les actes du colloque du 16 novembre 2009 portent à la connaissance des chercheurs et du grand public une thématique qui est doublement une première. Elle l'est tout d'abord parce que le colloque du 16 novembre a été le premier organisé par le master « politiques et management de l'égalité et de la diversité » de Sciences Po Lille. Leader en France dès 2008 sur les questions de l'égalité et de la diversité, cette formation se propose de relever le défi de la prise en compte de la diversité de notre population au service d'une véritable égalité de traitement, fondement de notre République affirmé à l'article premier de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789.

Ce colloque est également une première parce que jamais encore un colloque en France, en Europe et probablement dans le Monde, n'avait abordé en tant que telles les discriminations que subissent les personnes en raison de leur apparence physique. Ce critère de discrimination prohibée par la loi est – il faut le dire – orphelin à deux titres : en France il y a très peu d'affaires portées en justice ou devant la HALDE, dans le Monde il y a jusqu'à présent peu eu de recherches et de publications sur ce sujet.

Le présent ouvrage ouvre la voie à des travaux de recherche et de pratique professionnelle concrète et entreprend de répondre notamment aux questions suivantes:

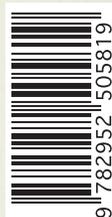
Comment ce critère de discrimination prohibée s'est-il construit dans notre droit et quel sens a-t-il ? Quelle acception faut-il retenir de l'apparence physique ? La couleur de peau ? La taille ? La surcharge pondérale ? Le handicap ? Ou le port de signes religieux ? Mais aussi, où s'arrêtent les codes sociaux et où commence la discrimination ? C'est la question des piercings et tatouages, par exemple.

Quel est le rôle des préjugés ou des stéréotypes dans ce motif de discrimination ? Quels rôles ont pu jouer dans notre éducation, dans nos représentations mentales, conscientes ou inconscientes, les images de l'apparence physique basées sur une appréciation subjective mais partagée des canons de la beauté ? Quelles conséquences exercent sur le recrutement et le management la séduction et la beauté ? Comment lutter contre la stigmatisation et la discrimination subie par les personnes obèses ?

Existe-t-il des discriminations policières au faciès en France, comment les mesurer et comment les réduire ?

Comment, dans une approche internationale comparée, les institutions de lutte contre les discriminations telles que la HALDE, ont-elles pris en compte la question des discriminations au motif de l'apparence physique ?

Sciences Po Lille est mobilisé sur la question de l'égalité, des discriminations, de l'égalité des chances et de la diversité depuis 2008. L'institut a ouvert une préparation destinée aux jeunes gens de milieux sociaux modestes (programme d'études intégrées) aujourd'hui étendu à six instituts d'études politiques, et un parcours de cinquième année, en formation initiale et continue, centré sur la professionnalisation des futurs managers à ces sujets.



Création et impression : fusion! 03 20 28 82 70

