

Document 1 : Le cadre juridique en France

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

Article 225-1 du Code Pénal

La discrimination définie à l'article 225-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 Euros d'amende lorsqu'elle consiste :

- 1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- 2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- 3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- 4° A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;
- 5° A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;
- 6° A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 Euros d'amende.

Article 225-2 du Code pénal

Les dispositions de l'article précédent ne sont pas applicables :

- 1° Aux discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité. Toutefois, ces discriminations sont punies des peines prévues à l'article précédent lorsqu'elles se fondent sur la prise en compte de tests génétiques prédictifs ayant pour objet une maladie qui n'est pas encore déclarée ou une prédisposition génétique à une maladie ;
- 2° Aux discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap, lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'incapacité médicalement constatée soit dans le cadre du titre IV du livre II du code du travail, soit dans le cadre des lois portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;
- 3° Aux discriminations fondées, en matière d'embauche, sur le sexe, l'âge ou l'apparence physique, lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;
- 4° Aux discriminations fondées, en matière d'accès aux biens et services, sur le sexe lorsque

cette discrimination est justifiée par la protection des victimes de violences à caractère sexuel, des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence, la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes, la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives ;

5° Aux refus d'embauche fondés sur la nationalité lorsqu'ils résultent de l'application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique.

Article 225-3 du Code 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 en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap.

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.

En cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise présente 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 par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Article L 122-45 du Code du travail

Document 2 :

Le ministre du travail, Xavier Darcos, s'est prononcé, début octobre sur RMC, en faveur de dispositifs "*contraignants*" pour les entreprises qui ne joueraient pas le jeu de l'égalité professionnelle hommes-femmes, tout en pensant qu'"*elles joueront le jeu*". Selon M. Darcos, la secrétaire d'Etat chargée de la famille et des femmes, Nadine Morano, "*a raison de dire qu'on ne peut pas être simplement dans l'imprécation dans cette affaire, aujourd'hui, les choses ne sont pas acceptables puisque sur la totalité des salaires perçus par les hommes par rapport aux femmes vous avez 27 % d'écart*". Le ministre a dit s'appuyer sur le rapport de Brigitte Gresy, inspectrice générale des affaires sociales (IGAS) remis en juillet au gouvernement et préparant une concertation avec les partenaires sociaux cet automne.

En août, une majorité (plus de 70 %) de Français se prononçaient dans un sondage publié par *Madame Figaro* pour l'instauration d'un quota de 40 % de femmes dans les instances dirigeantes des grandes entreprises. Le 29 septembre, un sondage du *Figaro* indiquait

qu'une majorité d'élèves de grandes écoles se disait favorable à l'instauration de quotas de femmes dans les conseils d'administration des entreprises en France.

Les Françaises restent sous-représentées dans les conseils d'administration des grandes entreprises cotées, où elles n'occupent que 9 % des sièges, ce qui les situe un peu en dessous de la moyenne européenne, selon les données d'une étude présentée à la mi-septembre à Paris. Selon ce travail coréalité par l'IFA (Institut français des administrateurs), l'ORSE (Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises) et EuropeanPWN-Paris (European Professional Women's Network-Paris), ce chiffre place la France à égalité en Europe avec la Turquie, devant l'Espagne, l'Irlande et le Portugal. Seuls trois pays égalent ou dépassent les 20 % de femmes dans les conseils d'administration : la Norvège, en pointe dans ce combat avec 41 %, la Suède (27 %) et la Finlande (20 %).

Source : Le Monde 16 octobre 2009

Document 3 :

BILAN DES DIFFERENCES DE TRAITEMENT ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES SUR LE MARCHE DU TRAVAIL DE FORMIDABLES AVANCEES

- les femmes constituent désormais près de la moitié de la population au travail ou à la recherche d'un emploi : 47% en 2007 ;
- 83% des femmes de 25 à 49 ans travaillent ;
- Un modèle français unique en Europe qui conjugue un fort taux d'activité et un taux de fécondité le plus élevé de l'Union européenne ;
- De meilleurs résultats scolaires pour les filles : pour une même génération, 70% de filles ont le bac pour 59% des garçons.

MAIS

- Si on prend en compte le temps partiel, alors l'activité féminine ne progresse plus depuis les années 90 ;
- Les choix d'options et de filières ne sont pas les mêmes (avant le bac, 94% de filles en option SMS et 94% de garçons en option ISP), ce qui entraîne une ségrégation professionnelle persistante : les emplois féminins restent très concentrés dans 10 familles professionnelles (aides aux personnes, secrétaires, santé, etc.)

UN ELEMENT PREOCCUPANT : LA BIPOLARISATION CROISSANTE DES EMPLOIS FEMININS ENTRE EMPLOIS PEU QUALIFIES ET EMPLOIS QUALIFIES

- Elles sont plus de 41% des cadres administratifs et commerciaux des entreprises et 18,2% des ingénieurs et cadres techniques d'entreprise ;
- Mais elles sont surreprésentées parmi les emplois non qualifiés (60%) et 30% des femmes qui travaillent ont un emploi sans qualification reconnue.

ET TOUJOURS

- **un chômage supérieur à celui des hommes** : 8,3% de femmes (7,3% pour les hommes). Et une vulnérabilité qui croît dans cette période de crise économique où elles sont déjà particulièrement atteintes par les fins de contrat et leur non renouvellement, par les réductions d'horaires et donc le sous emploi. Ce sera le pendant de la moindre atteinte par le chômage ;
- **un accès moindre à la formation continue** dans le secteur privé : taux d'accès de 32% contre 45% pour les hommes) ;

· **une précarité plus grande que ce soit**

- **le temps partiel** : 31% des femmes en 2007 (6% des hommes), une moyenne de 926 euros par mois (1801 euros pour un temps complet) ;

- **Les deux tiers des salariés à bas salaire sont des femmes** ; les femmes sont près de deux fois plus souvent au SMIC que les hommes (près de 20% des femmes contre 11% des hommes).

· **des retraites toujours inégales** malgré une réduction des écarts au fil des générations : en 2004 la pension de droits propres est égale à 42% de celle des hommes pour les femmes de 85 ans et plus et à 50% pour les 65-69 ans.

· **Des écarts de rémunération qui se maintiennent** :

- En 2006, dans les entreprises de 10 salariés et plus, la rémunération brute totale moyenne des femmes est inférieure de **27%** à celle des hommes ;

- L'écart est de **16%** quand on se réfère au salaire horaire brut total ;

- L'écart est plus élevé parmi les plus diplômés et les salariés les plus âgées (**32%** entre hommes et femmes titulaires d'un deuxième ou troisième cycle).

L'INVISIBILITE DES FEMMES DANS LES INSTANCES DE DECISION : un plafond de verre opaque !

· **Dans la gouvernance d'entreprises**

- Dans les entreprises du CAC 40 en 2009 : **10,5%** de femmes dans les CA ;

- Dans les 500 premières sociétés françaises : **8%** de femmes dans les CA (58% des sociétés n'ont pas de femmes dans les CA) ; **13,5%** de femmes dans les CODIR et COMEX (42% des sociétés n'ont pas de femmes dans les CODIR et COMEX) ;

- Au niveau européen, en 2008, dans les 300 premières sociétés européennes : 9,7% de femmes

· **Dans les organisations syndicales et patronales**

22,3% de femmes dans les instances dirigeantes : (14,1% dans les organisations patronales et 36% dans les organisations syndicales).

Source : Synthèse du rapport de Brigitte Gresy (août 2009) :

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/SYNTHESE_DU_RAPPORT_GRESY.pdf

Document 4 :

Extrait du sondage Harris effectué par Harris Interactive parmi un total de 6 398 adultes en Allemagne, en Espagne, aux États-Unis, en France, en Grande-Bretagne et en Italie entre les 1^{er} et 13 août 2007, publié le 20 août 2007 dans le Financial Times.

« Avez-vous des amis qui sont musulmans ? »

	Échantillon d'adultes sondés	Oui %	Non %	Pas sûr %
G-B	1 111	38	55	7
France	1 029	69	28	3
Italie	1 056	32	67	2
Espagne	1 061	27	70	3
Allemagne	1 086	37	61	2
États-Unis	1 055	28	60	12

« Auriez-vous une objection à ce que votre enfant épouse un(e) musulman(e) ? »

	Échantillon d'adultes sondés	Oui %	Non %	Pas sûr %
G-B	492	36	41	23
France	484	19	51	30
Italie	426	29	46	25
Espagne	453	20	50	30
Allemagne	571	39	38	22
États-Unis	493	40	31	29

« Est-ce que la présence de musulmans dans votre pays est une menace pour la sécurité nationale ou non ? »

	Échantillon d'adultes sondés	Oui %	Non %	Pas sûr %
G-B	1 111	38	45	17
France	1 029	20	68	11
Italie	1 056	30	56	14
Espagne	1 061	23	45	32
Allemagne	1 086	28	58	14
États-Unis	1 055	21	58	21

P. Weil (2008), **Liberté, égalité, discriminations**, Gallimard, Coll. Folio-Histoire (pp. 192-193)

Document 5 :

La lutte contre les discriminations, c'est aussi et tout autant la réduction des disparités dans les conditions sociales qui font que les représentants des minorités ethniques sont sur-représentés parmi tous ceux qui sont livrés à la précarité, au chômage et à l'insécurité sociale. La question raciale ne remplace pas la question sociale : elles cumulent leurs effets. C'est en particulier le cas, on l'a déjà souligné, pour les jeunes de banlieue. Lorsqu'ils sont en état de travailler, beaucoup d'entre eux représentent une figure du prolétariat, ou plutôt une forme de sous-prolétariat moderne, entre emploi et non-emploi, et vivant souvent d'expédients aux marges du système productif. Lorsqu'ils sont encore scolarisés, ils se trouvent le plus souvent dans les filières les plus défavorisées, marqués par l'échec scolaire et par l'incapacité de convertir un si faible capital scolaire sur le marché du travail. De toute évidence, la lutte contre les discriminations devrait passer au moins par la réduction de ces handicaps qui placent ces jeunes tout en bas de l'échelle sociale.

On ne voit pas comment on pourrait entreprendre ce travail en se privant des politiques de discrimination positive. La distance entre la situation de ces jeunes et le régime commun (par rapport à l'école, au travail, mais aussi souvent au logement et aux conditions de la vie quotidienne) est telle que des mesures spéciales apparaissent nécessaires pour ménager un supplément de ressources à ceux qui en sont à ce point dépourvus. C'est l'esprit des politiques de discrimination positive. Elles présentent cependant un risque grave. En ciblant des populations particulièrement défavorisées, elles soulignent en quelque sorte leur handicap et désignent leurs bénéficiaires à la vindicte

publique. S'agissant de représentants de minorités ethniques, le risque est encore plus grand. On sait qu'un des arguments qui ont alimenté le racisme populaire a été le fait que ces populations, pas vraiment françaises, bénéficient de prestations sociales qui devraient être réservées aux Français de souche. Qu'en serait-il si des « faveurs » devaient être spécialement réservées à ces populations dans une logique de quota, par exemple ?

La territorialisation de ces politiques offre un moyen de sortir de cette impasse. Ces mesures spéciales s'appliquent à une zone géographique, un quartier ou un groupement de quartiers, une école ou un groupement d'écoles. Elles bénéficient aux représentants des minorités ethniques qui y sont présentes et sur-représentées, mais sans en être les seuls usagers. Elles échappent ainsi à la critique du ciblage ethnique. Ce n'est pas un pur artifice. L'intérêt des politiques territorialisées est aussi de donner à voir les relations qui unissent la question sociale et la question raciale. Des mesures énergiques de lutte contre l'échec scolaire, le chômage, la précarité, l'insécurité sociale, sont aussi nécessaires pour les jeunes des milieux populaires en général qu'elles le sont pour les jeunes représentants des minorités ethniques en particulier. Il y a une grande proximité entre leurs positions dans la structure sociale, même si la discrimination ethnique ajoute un discrédit supplémentaire aux maux dont souffrent toutes les catégories populaires. L'action pour la réduction de ces inégalités se fait donc pour le bénéfice commun de ces groupes, au-delà des clivages ethniques. Ce type de mesure discrimine positivement leurs bénéficiaires quels qu'ils soient pour les aider à sortir de leur état de déprivation.

Document 6 :

Tableau 1 : % de citations des « catégories de gens »
qu'on n'aimerait pas avoir pour voisins

	1981	1990	1999	2008
des drogués	-	44	47	39
des gens portés sur la boisson	47	50	47	34
des extrémistes de droite	14	33	44	26
des gitans	-	-	40	24
des gens qui ont un casier judiciaire	11	20	21	14
des extrémistes de gauche	10	24	26	13
des gens émotionnellement instables	9	17	23	13
des musulmans	-	18	16	8
des homosexuels	-	24	15	7
des travailleurs étrangers ou des immigrés	6	13	12	5
des familles nombreuses	4	8	9	4
des gens atteints du SIDA	-	15	9	4
des gens d'une autre race	5	9	9	3
des juifs	-	7	6	3

Tableau 2 : Classement des types de voisins selon leur fréquence de rejet
en 1990, 1999 et 2008

	1990	1999	2008
des drogués	2	1	1
des gens portés sur la boisson	1	2	2
des extrémistes de droite	3	3	3
des gens qui ont un casier judiciaire	6	6	4
des extrémistes de gauche	5	4	5
des gens émotionnellement instables	8	5	6
des musulmans	7	7	7
des homosexuels	4	8	8
des travailleurs étrangers ou des immigrés	10	9	9
des familles nombreuses	12	10	10
des gens atteints du SIDA	9	12	11
des gens d'une autre race	11	11	12
des juifs	13	13	13

Lecture : en 1990, les « gens portés sur la boisson » sont le type de voisins le plus souvent rejeté ; en 1999 et 2008 ce sont les drogués. En gras, les types de voisins dont le classement a évolué d'au moins deux places depuis 1990 : par exemple, en 1990 les « homosexuels » étaient le quatrième type de voisins les plus souvent rejetés ; ils ne sont plus que le 8^e en 1999 et 2008.

Tableau 3 : Probabilité d'intolérance à l'égard de différentes catégories de
voisins en fonction de l'orientation politique

Position sur l'axe gauche-droite	Intolérance à l'extrémisme	Intolérance identitaire	Intolérance sécuritaire
Gauche (1-4)	39	7	28
Centre (5-6)	ns	9	ns
Droite (7-10)	ns	17	47
Absence de réponse	18	ns	31
Ensemble	28	11	35

Lecture : les Français de gauche ont une probabilité plus élevée que la moyenne des Français à être intolérants à l'égard de voisins extrémistes (39 % contre 28 % en moyenne). Ils sont au contraire peu intolérants du point de vue identitaire. Cette probabilité, issue d'une régression logistique, est calculée en tenant compte d'autres caractéristiques (âge, sexe, niveau d'études, profession, région de résidence...).

ns = non significatif

Document 7 :

Mais, au fond, notre engouement pour les questions ethnico-culturelles ne camoufle-t-il pas notre indifférence aux questions de classes¹⁹? Nous aimons à penser que les différences qui nous divisent n'opposent pas ceux qui ont de l'argent à ceux qui n'en ont pas, mais les Noirs (ou les Asiatiques, ou les Latino-Américains, et ainsi de suite) et les Blancs. Un monde dans lequel certains d'entre nous n'ont pas assez d'argent est un monde où les différences nous posent un problème: celui de devoir remédier aux inégalités, ou les justifier. Un monde où certains d'entre nous sont noirs, d'autres blancs – ou métis, ou amérindiens, ou transgenres – est un monde où les différences nous donnent une solution: celle d'apprécier notre diversité. C'est pourquoi, si nous aimons parler des différences que nous pouvons apprécier, nous n'aimons pas parler des autres. En fait, nous répugnons même à reconnaître leur existence. Sondage après sondage, on retrouve toujours la même tendance: les Américains sont réticents à s'identifier comme appartenant à la classe inférieure, et plus encore à la classe supérieure. La seule classe que nous aimons, c'est la classe moyenne.

Bien entendu, ce n'est pas parce que nous aimons à penser que nous appartenons tous à la même classe que nous appartenons *effectivement* à la même classe. La réalité, en tout cas, le dément avec de plus en plus de netteté et de force. « *Les dernières décennies, relate The Economist, ont vu un accroissement considérable des inégalités en Amérique*²⁰. » Les riches sont décidément différents des gens comme vous et moi, et l'une de ces différences réside dans le fait qu'eux continuent à s'enrichir, nous pas. Que cette évolution ne pose aucun problème à la plupart des riches et à leurs apologistes de la droite intellectuelle n'a

rien d'étonnant; que la gauche intellectuelle demeure elle aussi quasi imperturbable devant cette situation surprend en revanche. Face à l'accroissement de l'inégalité économique, sa seule réaction a consisté à souligner l'importance de l'identité culturelle en donnant la priorité à des questions telles que la discrimination positive (*affirmative action*) et en consacrant son énergie à exalter la différence. Et, depuis trente ans que le fossé entre les riches et les pauvres s'élargit, elle s'est contentée d'en appeler au respect de l'identité des personnes – comme si le problème de la pauvreté allait être réglé par le simple fait que nous nous mettions à *apprécier* les pauvres. Mais les pauvres, eux, n'ont aucune envie de contribuer à la « diversité économique»: ce qu'ils veulent, c'est bien plutôt réduire leur contribution à celle-ci; ce qu'ils veulent, c'est tout simplement cesser d'être pauvres.

W. Ben Michaels (2009), **La diversité contre l'égalité**,
Editions Raison d'agir, (pp. 28-29)

Document 8 :

Faut-il adopter en France des politiques d'*affirmative action*? La question est devenue légitime tant les discriminations à l'encontre de Français de couleur mettent en cause l'un des fondements essentiels de notre République: l'égalité devant la loi, « sans distinction d'origine, de race ou de religion »¹¹⁷.

Il ne s'agit plus d'un problème lié au caractère récent de l'immigration ou encore à la différence culturelle ou religieuse. Nos compatriotes d'outre-mer ne sont pas des immigrés ou des Français récents et ils sont dans leur majorité catholiques: ils sont pourtant bel et bien absents des sphères dirigeantes de notre société. Les études scientifiques le montrent aujourd'hui suffisamment: des discriminations touchent – au-delà des populations arrivées récemment d'Afrique ou d'ailleurs, souvent musulmanes, les Français et les étrangers de couleur d'abord en ce qui concerne l'accès à certains emplois.

Cette question excède d'ailleurs largement le seul problème

de l'accès aux sphères dirigeantes. Entre 1975 et 1990, la situation générale des jeunes hommes de 16 à 29 ans issus de l'immigration maghrébine s'est dégradée. Entre 9 et 15 % de chômeurs en 1975, 19 à 38 % en 1982, et 34 à 45 % en 1990¹¹⁸: en 1990, le taux de chômage des jeunes de 24 à 29 ans d'origine algérienne était de 35 % environ, alors qu'il était de 12 % pour ceux d'origine portugaise¹¹⁹. Les jeunes actifs de 15 à 24 ans non originaires de l'Union européenne forment la catégorie la plus exposée au chômage: « sur les quinze dernières années, entre 37 % et la moitié d'entre eux se trouvent en situation de chômage »¹²⁰. Les jeunes issus de l'immigration maghrébine sortent plus souvent que les autres du système scolaire sans qualification¹²¹. Seuls 54 % de ceux qui poursuivent des études dans l'enseignement supérieur en sortent diplômés¹²². Ils rencontrent alors des difficultés particulières pour accéder à un emploi. Une enquête conduite en 2004 par Jean-François Amadiou, de l'Observatoire des discriminations de l'université de Paris 1, a testé la réaction de plusieurs entreprises à l'envoi de différents CV qui répondaient à un total de 258 offres d'emplois. Ce *testing*¹²³ a permis de montrer que le « référent » (homme, résident à Paris, blanc de peau) était convoqué à 75 entretiens, tandis que le même homme résidant au Val Fourré à Mantes-la-Jolie

n'est plus convoqué qu'à 45 entretiens, 14 s'il a un nom et un prénom maghrébin, 5 seulement s'il est handicapé¹²⁴.

Les enfants issus de l'immigration ou venus en métropole des départements et territoires d'outre-mer cumulent dès l'enfance plusieurs difficultés comme l'origine modeste, ouvrière ou paysanne, ou la relégation spatiale dans des quartiers stigmatisés. Ils ont certes souvent bénéficié des politiques de zones d'éducation prioritaire (ZEP) pour donner plus de moyens à leurs écoles, des ZUP pour améliorer leur logement et son environnement, des zones franches pour inciter des entreprises à créer de l'emploi dans ces secteurs. Mais ces politiques n'ont pas atteint leur objectif¹²⁵.

N'est-il pas temps alors d'aller plus loin, plus vite, et d'importer en France des politiques de préférence raciale, d'*affirmative action*, développées depuis le début des années 1970 aux États-Unis¹²⁶?

Document 9 :

Partons d'abord d'un constat : l'orientation dite de « discrimination positive », de politiques préférentielles à l'égard de certains groupes sociaux jugés particulièrement défavorisés, s'est imposée en France depuis les années 1980. Elle s'affirme, notamment, dans les domaines de la lutte contre le chômage, de la politique de la ville et de la politique éducative. Elle prend acte d'une observation de fait : l'existence de certaines inégalités originelles et sociales – inégalités de capital économique, culturel et familial – empêche, contrairement à une pensée dominante après-guerre, que le processus d'égalisation des situations sociales et des perspectives de vie, puisse se réaliser dans le seul cadre des politiques macro sociales et indifférenciées en vigueur (politiques éducatives, politiques redistributives par la fiscalité et la sécurité sociale, etc.).

L'une des caractéristiques des politiques de discrimination positive, qui introduit une rupture dans la tradition des sociétés démocratiques où l'égalité de traitement est fondée sur des droits *individuels*, est qu'elles s'adressent à des *groupes sociaux* définis comme désavantagés au regard des normes sociales en vigueur. Mais, contrairement à la conception américaine par exemple, ces groupes ne sont pas définis en France selon des critères innés et permanents, mais en fonction de leur situation socio-économique susceptible d'évoluer. De plus, l'orientation américaine implique une *obligation de résultat* sous forme de quotas de bénéficiaires à recruter effectivement dans les universités ou les administrations,

alors que la position française n'introduit qu'une *obligation de moyens*, sans garantie *a priori* quant aux effets produits¹.

1. Il existe, toutefois, deux exceptions importantes à la conception dominante de la discrimination positive à la française : premièrement, concernant les *handicapés*, les entreprises publiques et privées de plus de 20 salariés sont soumises à un quota d'embauche de cette catégorie de travailleurs, à hauteur de 6 % de leur effectif ; deuxièmement, concernant la question de la *parité entre les sexes en politique*, une loi du 6 juin 2000 incite à l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions électives de toutes les assemblées politiques. Dans ce dernier cas notamment, il s'agit d'une politique répondant à un problème spécifique – le déficit important de représentation des femmes dans les assemblées politiques –, mais sans volonté officielle d'élargir la procédure utilisée à d'autres groupes sociaux ou à d'autres secteurs d'activité.

S. Wuhl (2007), **Discrimination positive et justice sociale**, PUF, Coll. Sociologie d'aujourd'hui (pp. 1-2)

Document 10 :

- 1996** — SOS Racisme fait constater par huissier une discrimination à l'entrée d'une discothèque. C'est le premier « testing ». (12 juillet)
- 2000** — **Loi sur la parité en politique. (6 juin)**
- 2001** — Loi sur l'égalité professionnelle femme/homme. (9 mai)
Loi sur les discriminations au travail. (16 novembre)
- 2004** — Meurtre homophobe de Sébastien Nouchet. L'émotion suscitée par cet acte accélère l'idée d'une loi contre l'homophobie. (16 janvier)
- 2004** — Le premier mariage entre deux hommes est célébré à Bègles (5 juin). Cette union est annulée par la cour d'appel de Bordeaux le 19 avril 2005.

- 2004** — **Création de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE). (22 décembre)**
- 2005** — **Loi Handicap. (11 février)**
- 2005** — **La Halde dépose plainte au nom de sept chômeurs seniors pour discrimination à l'embauche (11 juillet). Elle est démentie par le Parquet de Paris en juillet 2006.**
- 2005** — Les émeutes dans les banlieues mettent en lumière l'échec des politiques d'intégration des jeunes dans les cités et l'urgence de lutter contre les discriminations. Jacques Chirac dénonce le « poison des discriminations ». (Novembre)
- 2006** — **L'écrivain et cinéaste algérienne Assia Djebar est reçue à l'Académie française, première personnalité maghrébine admise parmi les 40 « Immortels ». (22 juin)**

Document 11 :

DE STONEWALL À RTL

Le Stonewall Inn est le nom d'un bar fréquenté par des homosexuels et des travestis new-yorkais dans les années 1960. Lassés des fréquents raids des forces de police et des brimades qui les accompagnent dans le cadre de contrôle d'identité, les clients se rebellent dans la nuit du 27 au 28 juin 1969. Ils donnent ainsi naissance au premier mouvement de contestation homosexuel. C'est à la suite des trois jours d'émeutes qui s'en sont suivis – opposant plusieurs centaines de gays, lesbiennes et travestis aux forces de police – qu'une dynamique de reconnaissance sociale s'enclenche fortement et durablement. Un an plus tard les militants gays organisent une marche pour commémorer l'événement, lançant ainsi la première Gay Pride. C'est aussi en référence aux « émeutes de Stonewall » que la plupart des Gay Prides qui ont lieu à travers le monde se déroulent le dernier dimanche de juin.

Comme dans de nombreux pays occidentaux, il existe un « effet Stonewall » en France avec la constitution d'un mouvement homosexuel qui exprime son désir d'égalité et de visibilité dès 1971. Son acte fondateur est la perturbation de l'émission de Mérieu Grégoire diffusée en direct sur RTL, à partir de la salle Pleyel à Paris, le 10 mars 1971 par un groupe d'homosexuels et de femmes militantes du MLF (Mouvement de libération des femmes). Ce jour-là l'émission était titrée : « L'homosexualité, ce douloureux problème ». Avec le concours des féministes, le FHAR (Front homosexuel d'action révolutionnaire) est alors créé. Différents groupes prennent assez vite le relais – comme le CUARH (Comité d'urgence antirépression homosexuel) – et organisent la lutte contre les discriminations fondées sur la préférence sexuelle. Le 4 avril 1981, 10 000 personnes manifestent à Paris et obtiennent de François Mitterrand l'engagement d'abolir toutes les discriminations à l'égard des homosexuels. Promesse tenue un an plus tard.

E. Keslassy et M. Véron (2006), **Tous égaux ! Sauf...**, Le Cavalier Bleu (pp. 36-37)