

Les lois anti-discrimination peuvent-elles suffire à assurer l'inclusion ?

Les lois anti-discrimination suffisent-elles à combattre les préjugés ? Sont-elles réellement le meilleur moyen pour lutter contre ce problème ?

Temps de lecture : minute

1 août 2021

Cet article est republié à partir de The Conversation France

En 1968, le lendemain de l'assassinat de Martin Luther King, une professeure mène une expérience restée célèbre en raison de sa démonstration de la façon dont nous succombons à la discrimination. Jane Elliott répartit les élèves de sa classe en fonction de la couleur de leurs yeux et leur donne un brassard selon leur groupe. Elle leur affirme ensuite que la couleur des yeux est une extension de leur race.

Elle place alors les enfants aux yeux marron sur les deux premiers rangs, et leur donne la priorité pour les pauses et la nourriture. Jane Elliott observe rapidement que les enfants aux yeux marron prennent une attitude dominante, humiliant les enfants aux yeux bleus. Elle remarque également que les enfants aux yeux bleus font montre de plus de soumission et cessent d'apprendre. Le lendemain, la professeure inverse les rôles et voit rapidement le comportement des enfants changer.

L'expérience a, par la suite, été largement documentée et reproduite dans différents contextes. Elle a prouvé au monde qu'il était ridiculement facile de simuler un environnement générateur de préjugés et enseigne

que ce ne sont pas les préjugés qui engendrent la discrimination, mais bien la discrimination qui engendre les préjugés.

Ce constat appelle une question : les lois anti-discrimination suffisent-elles à combattre les préjugés ? Sont-elles réellement le meilleur moyen pour lutter contre ce problème ? Nos travaux mettent en évidence leurs limites.

Adéquation à la réalité

Où et comment les lois nous protègent n'est pas une question à laquelle il est aisé de répondre. Les lois européennes luttent contre la discrimination à travers un éventail de 15 critères : le sexe, la race, la couleur, l'origine ethnique, l'origine sociale, les traits génétiques, la langue, la religion et les croyances, les opinions politiques ou de tout autre type, l'appartenance à une minorité nationale, la propriété, la naissance, le handicap, l'âge et l'orientation sexuelle.

Pour évaluer la situation, nous avons étudié quatre facteurs.

Premièrement, le périmètre matériel des lois. De nombreuses lois anti-discrimination concernent par exemple spécifiquement le lieu de travail et s'appliquent à peine à d'autres contextes.

Deuxièmement, les règles procédurales. Qui peut porter plainte ? Qui peut représenter les victimes (un syndicat par exemple) ? Qui doit prouver quoi ? Il faut aussi, troisièmement, s'intéresser aux dispositions de fond et aux exceptions (certaines personnes peuvent être légalement discriminées si la discrimination naît d'une véritable exigence professionnelle par exemple).

Enfin, les sanctions et compensations doivent être considérées. Ces dernières doivent être adéquates, mais la recherche nous démontre que c'est rarement la réalité.

Le meilleur moyen de comprendre les limites de la loi est de se pencher sur des études de cas.

Pas de micro-preuves

Depuis 2000, la théorie des micro-agressions a été largement adoptée comme moyen d'analyser la discrimination au travail. D'après cette théorie, des micro-insultes peuvent survenir lorsqu'un individu fait preuve d'un manque de considération ou de respect envers une personne parce qu'elle appartient à un groupe donné.



À lire aussi

Inclusion : "Les a priori plombent l'emploi des personnes porteuses d'un handicap mental"

Les micro-attaques surviennent lorsqu'un individu utilise des déclarations

discriminatoires pour exprimer une critique sociétale. Les micro-invalidations surviennent lorsqu'un individu invalide l'expérience d'une personne, d'une femme par exemple, en lui intimant le silence ou en refusant de reconnaître ses compétences à leur juste valeur.

Pour lutter contre les micro-agressions, il reste difficile d'utiliser les lois anti-discrimination. Celles-ci nécessitent en effet une victime qui porte plainte. Les micro-agressions, bien qu'elles engendrent un préjudice réel, posent le problème du manque de preuves et de la perception d'avoir bel et bien été dénigré.

Inutilité ? Supposition erronée

Cela ne signifie cependant pas que toute loi s'avère inutile.

En Italie, en 2013, un célèbre professeur de droit et pénaliste nommé Carlo Taormina déclare que les personnes homosexuelles sont des " anomalies génétiques " et ajoute dans une interview à la radio :

" Je ne veux pas les voir près de moi, elles me dégoûtent ".

Puisque ces commentaires ne visaient pas un individu spécifique et qu'ils n'ont pas eu lieu dans un espace de travail, on pourrait croire que la loi ne s'applique pas à ce genre de contexte.

La supposition s'avère erronée. Les différentes cours, au terme d'une longue suite de procès en appel jusqu'à la plus grande instance juridique de l'Union européenne, ont toutes statué contre Carlo Taormina et, en conséquence, les tribunaux italiens l'ont sommé de verser 10 000 euros de dommages et intérêts.

Manger des pâtes d'une autre marque ?

Une autre étude de cas montre cependant que la loi n'a pas nécessairement à intervenir et présente une entreprise qui a su trouver une façon bien plus efficace de corriger son attitude.

En 2013, Guido Barilla, milliardaire à la tête du groupe Barilla, exprime au cours d'un célèbre programme diffusé sur une radio italienne son opinion au sujet des homosexuels, leur suggérant d'aller manger des pâtes d'une autre marque. Il ajoute :

" Je ne ferai jamais une publicité avec une famille homosexuelle, pas par manque de respect, mais parce que nous ne sommes pas en accord avec eux ".

Sa déclaration provoque un tollé international et mène à un immense boycott de la marque. Au lieu de persister dans cette voie, la société Barilla a fait machine arrière et va à la rencontre de Parks Liberi e Uguali, une association à but non lucratif œuvrant à promouvoir l'inclusion de la communauté LGBT, et de la Tyler Clementi Foundation, qui lutte contre l'intimidation et le harcèlement en ligne.

L'entreprise introduit ensuite des formations pour lutter contre les préjugés inconscients auprès de la totalité de son personnel. Elle devient même une société modèle en matière de lutte contre la discrimination et un employeur inclusif.

Créer des cultures

En analysant le rôle de la loi dans la prévention de la discrimination, il devient clair qu'au lieu de nous reposer sur la loi comme unique méthode dissuasive, le meilleur moyen de promouvoir la diversité est de développer une culture qui n'aura plus besoin d'avoir recours à ce genre de procès.

Les entreprises devraient trouver des moyens de créer des cultures où les risques de micro-agressions sont réduits et où chaque employé éprouve un sentiment d'appartenance. Il est important pour cela d'adopter une approche holistique de l'inclusion et d'aller au-delà de la simple formation.

Nous devons concevoir l'inclusion au travail au travers de changements réels. Il semble également crucial pour les entreprises de voir au-delà de l'intérêt commercial de l'inclusion et de montrer à leurs employés que créer un lieu de travail inclusif offre une bien meilleure expérience professionnelle et personnelle pour tous.

Cette contribution a été initialement publiée en anglais sur le site [Knowledge@HEC](https://www.knowledge@hec.fr).

Matteo Winkler, Professeur associé en droit et fiscalité, HEC Paris Business School