

ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

La Découverte | *Travail, genre et sociétés*

2009/1 - N° 21
pages 25 à 27

ISSN 1294-6303
ISBN 2707157508

Article disponible en ligne à l'adresse:

<http://www.cairn.info/revue-travail-genre-et-societes-2009-1-page-25.htm>

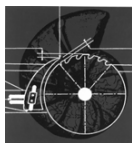
Pour citer cet article :

« Égalité et diversité » ,
Travail, genre et sociétés, 2009/1 N° 21, p. 25-27. DOI : 10.3917/tgs.021.0025

Distribution électronique Cairn.info pour La Découverte.

© La Découverte. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.



DOSSIER

ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ

Les liens entre égalité et diversité sont complexes. Le propos de ce dossier est ambitieux et modeste à la fois ; modeste car on ne peut en effet prétendre ici rendre compte de l'ensemble des débats publics, des enjeux théoriques, des confrontations pluridisciplinaires (philosophique, juridique, statistique, économique, gestionnaire...) qu'implique le développement des enjeux de la diversité. De surcroît, les champs que recouvre cette thématique sont multiples : le genre bien sûr, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle, l'âge... ; ambitieux cependant car, si nous n'abordons pas toutes ces dimensions, la question qui traverse ce dossier est de savoir comment les multiples facettes de l'égalité et de la diversité se conjuguent.

Rappelons-le d'emblée, nous ne traiterons pas ici de la question de l'égalité des chances dans la sphère éducative ou celle des discriminations en matière d'accès au logement ; nous avons en effet centré notre propos sur les champs de l'emploi et du travail.

Le premier objectif de ce dossier est d'abord de tenter de clarifier les termes du débat : sur quelles définitions s'accorder quand on traite de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la notion de discrimination face à l'apparition assez récente en France du « concept flou » de diversité ? Comme le soulignent les articles de Jacqueline Laufer et de Marie-Thérèse

Lanquetin, il apparaît que le concept d'égalité peut être formulée de plusieurs manières : de l'égalité de droit à l'égalité de traitement, des discriminations directes aux discriminations indirectes, toutes ces étapes de l'histoire du principe sont ici rappelées, ainsi que le débat qui oppose une égalité en tant que principe formel, « la loi étant la même pour tous », à une égalité qui organise un traitement différent d'individus placés dans des situations différentes. La diversité, quant à elle, est plus difficile à définir puisqu'elle vise tour à tour la question des différences et/ou des discriminations, les différences pouvant aussi se conjuguer avec les exigences de performance. Ces débats sont aussi à observer ici et ailleurs : outre-Atlantique notamment, la diversité et l'égalité revêtent des sens bien différents.

Ce qui justifie ce dossier c'est aussi la nature des débats qui se sont développés en France sur la diversité en entreprise en particulier quand on les confronte à la mise en œuvre de l'égalité professionnelle ; « séduisantes » pour certains mais critiquées par d'autres, selon Jacqueline Laufer, les politiques de diversité permettraient pour les uns de prendre en compte l'ensemble des discriminations en s'inscrivant dans une recherche pragmatique d'efficacité tandis que d'autres soulignent que cette recherche d'efficacité économique écarte les vraies préoccupations de justice ou encore critiquent une perspective qui tendrait à prendre en compte les inégalités économiques et sociales à partir de la logique « ethnique » qui a caractérisé l'histoire sociale des États-Unis.

Mais comment en France s'intègrent aujourd'hui l'égalité entre les femmes et les hommes et la diversité ? Si, d'un côté, les politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont perçues comme plus axées sur le seul respect des principes et des normes juridiques, de l'autre, on doit noter que les positions actuelles en faveur de la diversité n'incluent pas toujours le genre : tout se passe comme si les lois sur l'égalité entre les femmes et les hommes étaient désormais acquises et suffisantes. Or l'égalité est transversale à l'ensemble des discriminations et, considérer le genre comme une dimension de la diversité et/ou de la discrimination – au même titre que l'origine, la religion, l'orientation sexuelle, l'âge... – est problématique. On pourrait y voir le risque de dilution de la question de l'égalité entre hommes et femmes dans la diversité.

D'autres questions sont ici largement développées qui complexifient encore notre propos : la question des statistiques ethniques est à ce titre exemplaire : doit-on, sous couvert de connaissances et de volonté d'action, accepter de distinguer selon l'origine ? Mais inversement, comment lutter contre les discriminations, sans compter ? Comme

l'expose par un propos fort nuancé Monique Meron, les controverses sur ce sujet sont intenses en France. Mais selon elle, la lutte contre les discriminations ne dépend pas des statistiques même si, parfois, elles y aident.

Par ailleurs, comment se définit l'homophobie dans le travail ? Est-elle identique selon que l'on est gay ou lesbienne ? Comment alors s'articulent les formes de discriminations multiples ? Comme le soulignent Christophe Falcoz et Audrey Bécuwe, à partir d'une enquête auprès de 1 400 salarié-e-s se déclarant gays ou lesbiennes, d'un côté les gays sont assignés à des emplois « féminins » et donc exclus des territoires de la « masculinité hétérosexuelle » ; de l'autre côté, lorsque l'on est lesbienne, on peut être doublement dominée et confrontée à un cumul de sexisme et d'homophobie.

Comment également définir ces formes de discriminations multiples, cumulées : existe-t-il un critère prédominant lorsque l'on est femme *et* immigrée par exemple, s'interroge Marie-Thérèse Lanquetin ? Jusqu'à présent, explique-t-elle, on a eu tendance à traiter chaque motif de discrimination séparément, les conventions internationales relatives aux Droits de l'homme n'appréhendant pas les aspects « genre » dans les discriminations « raciales », ou les aspects « race » dans la discrimination de genre. D'où l'émergence de nouveaux concepts permettant de rendre compte de ces situations : la discrimination « intersectionnelle », par exemple, qui signifie qu'il est difficile de séparer des expériences simultanées (race, sexe, origine et origine sociale, âge, handicap...) et indissociables.

Enfin, la plupart des contributions de ce dossier s'interrogent sur la pertinence des actions positives, des « discriminations positives » ou encore des quotas. Car au-delà du constat des inégalités et des discriminations, la question des mesures à adopter pour mettre en œuvre l'égalité demeure essentielle tandis que les réponses sont loin de faire l'unanimité.

On le voit, loin d'apporter des réponses tranchées, ce dossier ouvre de nouvelles réflexions et permettra, à tout le moins, de ne plus envisager ces thématiques de façon dissociées et donc de concevoir conjointement égalité entre les femmes et les hommes *et* diversité.

Jacqueline Laufer et Rachel Silveira