

# — QU'EST-CE QUE — LA DISCRIMINATION ?

La discrimination est définie comme « l'application d'un traitement à la fois différent et inégal à un groupe ou à une collectivité en fonction de traits, réels ou imaginaires, socialement construits comme "marques négatives" ou "stigmates" ». Elle est le résultat de phénomènes individuels et collectifs, qui sont autant d'outils permettant de maintenir en place les hiérarchies sociales.

Parce que les différents mécanismes discriminatoires se nourrissent les uns les autres, la DiscrIMachine les représente par des rouages. Ces 5 rouages représentent 5 types d'outils, qui permettent de mettre en œuvre l'oppression, sans nécessairement de lien de causalité entre eux. Ces rouages activent et sont activés par des systèmes de pensée, conscients ou inconscients, représentés par la chaîne entourant les rouages.

\* RUDDER de, V. (1995), « Discrimination », *Pluriel-Recherche. Vocabulaire historique et critique des relations interethniques*, Cahier n° 3, pp. 35-38.

## LA DISCRIMACHINE



### ROUAGE N°1

#### LA STIGMATISATION :

Les différentes manières par lesquelles on associe des caractéristiques négatives à certains groupes de personnes, pour les faire apparaître comme inférieure.s. Ceci se fait notamment par la désinformation et la diffusion de stéréotypes sur ces personnes.



### ROUAGE N°2

#### LA MICRO-AGRESSION :

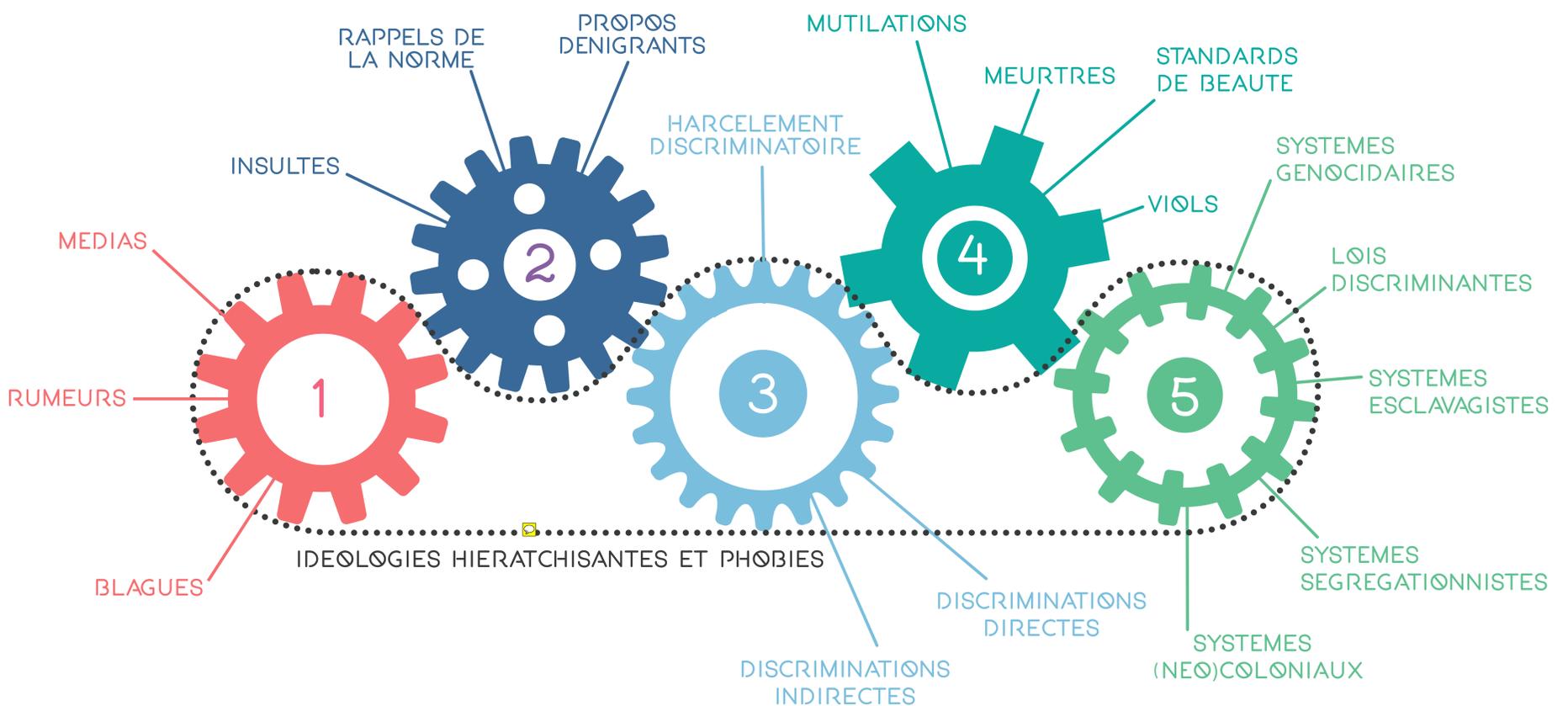
Les attitudes et les propos par lesquels, au quotidien, les individus se rappellent les un.e.s les autres à leurs places inférieures ou supérieures dans la société.



### ROUAGE N°3

#### L'INÉGALITÉ D'ACCÈS :

Le fait de refuser à des personnes un égal accès à certains emplois, certains logements, biens ou services parce qu'elles appartiennent à un groupe de personnes stigmatisées.



### ROUAGE N°4

#### LE CONTRÔLE DES CORPS :

Les différentes manières dont les groupes dominants exercent une emprise sur les corps des dominé.e.s, via la violence physique, l'intimidation, la législation, l'imposition de standards de beauté, etc.



### ROUAGE N°5

#### LA DISCRIMINATION LÉGALE :

Les lois et systèmes politiques qui organisent légalement la discrimination de certains groupes de personnes.

## ..... LA CHAÎNE

Les idéologies hiérarchisantes postulent qu'il existe des différences significatives entre les êtres humain.e.s (sexe, race, classe sociale, orientation sexuelle, genre, âge, religion, handicap), qu'il faut hiérarchiser les êtres humains en fonction de ces différences et qu'il existe une hiérarchie entre les êtres humain.e.s considéré.e.s comme inférieure.s. Nous pouvons ne pas être en accord avec ces idéologies, mais elles constituent malgré tout une grille de lecture partagée des relations sociales.

# — QU'EST-CE QUE — LA MICRO-AGRESSION ?

L'une des discriminations les plus fréquemment vécues et observées est la micro-agression.

Ce terme désigne les manières subtiles par lesquelles les langages verbal et corporel véhiculent une idéologie oppressive à l'égard d'identités minorisées.

Le terme, qui fait son apparition en 1977\* est originellement spécifique à l'expérience du racisme. L'application du concept fut ensuite étendue à différentes identités socialement construites et incarnant un système de privilèges et de désavantages.

Les micro-agressions constituent ainsi des rappels à l'ordre inégalitaire destinés à faire comprendre aux personnes minorisées qu'elles doivent rester à leur place. Ces rappels à l'ordre prennent différentes formes.

PIERCE, C. M., CAREW, J. V., PIERCE-GONZALEZ, D., WILLS, D. (1977), "An experiment in racism: TV commercials", *Education and Urban Society*, n°10, pp. 61-87.

S'il existe des rappels à l'ordre explicites - graffitis, propos et insultes et actes de violence physique - les micro-agressions relèvent généralement de la plaisanterie, du sobriquet, de la raillerie, etc.

Ces formes de sexisme, racisme, classisme, etc. sont généralement jugées acceptables, elles sont souvent parties intégrantes de la convivialité ordinaire.

« Les micro-agressions raciales sont des comportements ou propos humiliants généralement brefs, banals et quotidiens, intentionnels ou non, qui véhiculent des préjugés hostiles, méprisants et / ou négatifs envers les personnes racisées. » \*



LES OUVRIERS N'ONT  
PAS LA CULTURE  
DE L'ECRIT...



TU VIENS D'OU ?  
NON,  
MAIS VRAIMENT ?



J'ADORE TRAVAILLER  
AVEC LES HOMOS,  
ILS SONT DOUX  
ET GENTILS  
COMME LES FEMMES !



NON MAIS  
T'ES AUTISTE  
OU QUOI ?



# AU NOM DE LA LOI !

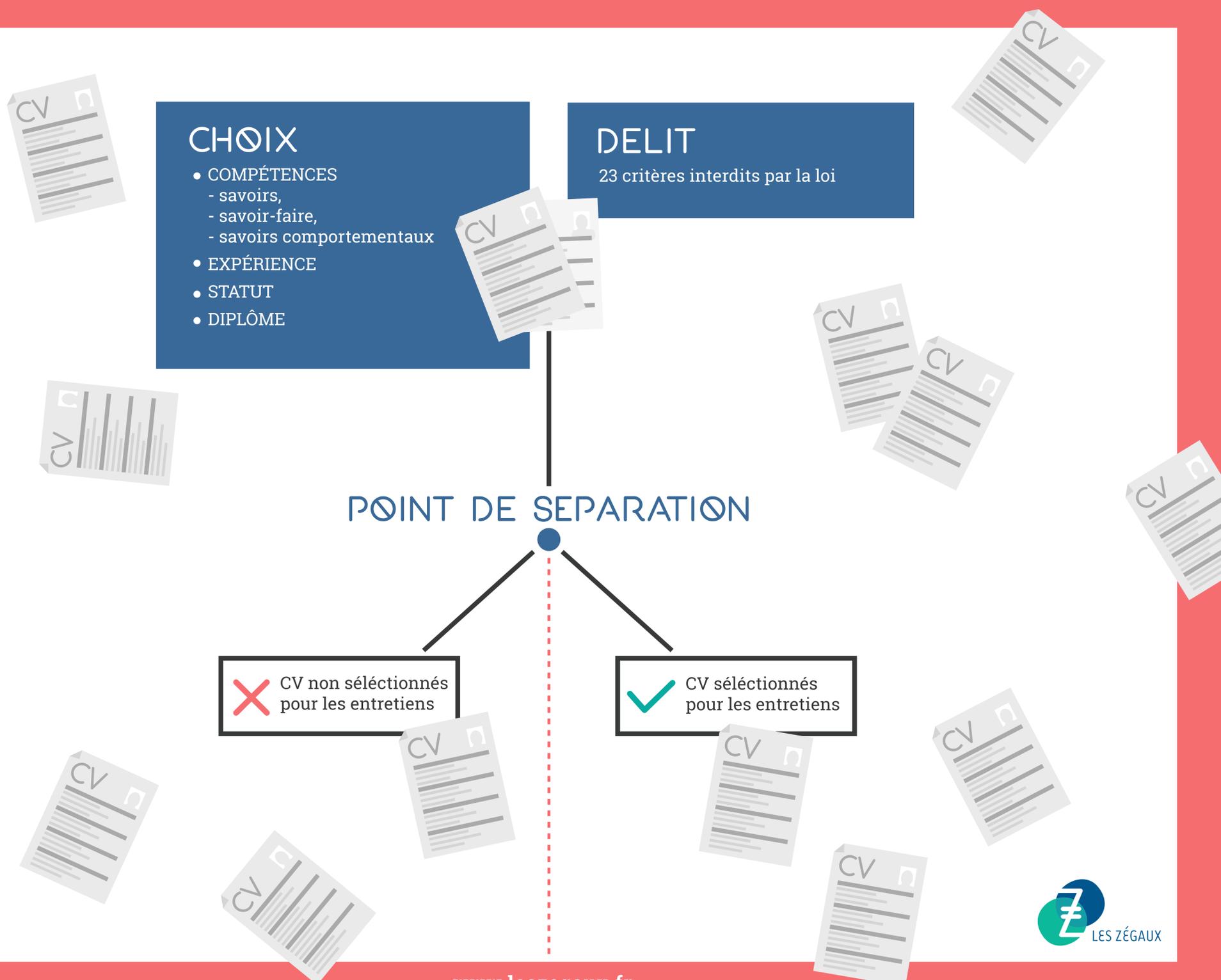
1/2

Étymologiquement, le mot discrimination signifie :



**A**u sens étymologique, nous sommes donc amené.e.s à produire une discrimination à chaque fois que nous faisons un choix. Par exemple, si l'on doit sélectionner des candidat.e.s lors d'une procédure de recrutement, il faut nécessairement poser des critères de choix.

Tant que ces critères reposent sur la compétence, l'expérience et les diplômes, cela demeure un simple « choix », mais dès que l'on utilise un critère sans rapport avec la tenue du poste, cela n'est plus un choix, c'est un délit.



Voici 3 questions que vous devez vous poser pour savoir si une situation représente une discrimination au sens de la loi.

**1** A SITUATION COMPARABLE UNE PERSONNE OU UN GROUPE DE PERSONNES A-T-IL ÉTÉ TRAITÉ DE MANIÈRE INÉGALITAIRE ET DÉFAVORABLE ?

OUI

NON

Dans la loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001, le législateur français a choisi de définir les discriminations en distinguant 3 modalités de sélection inégalitaires dans l'accès aux ressources :

#### 1 - La discrimination directe :

« Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à un critère prohibé par la loi, 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. »

Toute discrimination intentionnelle constitue une discrimination directe, même si l'intention n'était pas malveillante.

Exemple :

Un responsable de service de collecte ne souhaite recruter d'agent.e.s de plus de 45 ans car il craint qu'ils-elles ne soient pas en capacité de réaliser des tâches physiques difficiles.

#### 2 - La discrimination indirecte :

« Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner 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. »

Exemple :

La responsable d'un service de voirie ne recrute pas de femmes car elle ne dispose pas de vestiaires féminins.

#### 3 - Le harcèlement discriminatoire

Trois éléments permettent de caractériser le harcèlement moral :

- des agissements répétés,
- qui ont pour objet ou pour effet (peu importe l'intention de nuire de leur auteur) une dégradation de vos conditions de travail,
- et sont susceptibles de porter atteinte à vos droits et à votre dignité, d'altérer votre santé physique ou mentale ou de compromettre votre avenir professionnel.

Vous pouvez saisir le Défenseur des droits lorsque le harcèlement moral est lié à un critère de discrimination tel que l'âge, le genre, l'origine, le handicap, etc.

Les micro-agressions peuvent être constitutives de harcèlement discriminatoire !

**2** LA CHOIX A-T-IL ÉTÉ EFFECTUÉ DANS LE CADRE D'UN DES CHAMPS D'APPLICATION DE LA LOI ?

OUI

NON

Cette loi s'applique dans les domaines suivants :

- EMPLOI (recrutement, évaluation, promotion, sanction, licenciement, répartition des tâches, accès à la formation, attribution des congés, etc.)
- LOGEMENT,
- EDUCATION,
- SANTÉ,
- ACCÈS À UN BIEN OU UN SERVICE.

**3** LE CHOIX A-T-IL ÉTÉ FAIT EN FONCTION D'UN DES 23 CRITÈRES PROHIBÉS PAR LA LOI, OU SUR UN CRITÈRE N'AYANT AUCUN RAPPORT AVEC LA TENUE DU POSTE ?

OUI

NON

Voici la liste des critères en fonction desquels il est interdit de sélectionner les personnes :

- L'origine
- Le sexe
- La situation de famille
- La grossesse
- L'apparence physique
- Le patronyme
- Le lieu de résidence
- L'état de santé
- La perte d'autonomie
- Le handicap
- Les caractéristiques génétiques
- Les mœurs
- L'orientation sexuelle
- L'identité de genre
- L'âge
- Les opinions politiques
- Les activités syndicales
- L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie
- L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une nation
- L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une prétendue race
- L'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une religion déterminée
- La particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique apparente ou connue de son auteur
- La capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français

Si vous répondez oui à ces trois questions alors la situation est probablement une situation délictuelle.

L'auteur.e d'une discrimination encourt 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende.

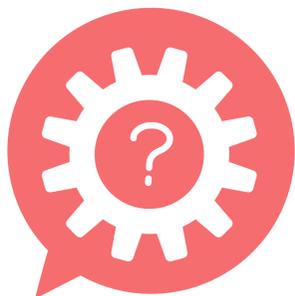
Si l'auteur.e de la discrimination est un.e agent.e public ou le responsable d'un lieu accueillant du public, les peines peuvent aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende.

# PARLER DE DISCRIMINATIONS ?

IMPOSSIBLE ?

TROP  
CONFLICTUEL ?

Voici quelques conseils...



## « POURQUOI ? » PLUTÔT QUE « NON ! »

A chaque fois que vous vous sentez en désaccord avec votre interlocuteur.ice, pensez à lui demander « pourquoi » plutôt qu'à dire immédiatement non à tous ses arguments. Lorsque vous repérez des stéréotypes dans son discours, cherchez-en l'origine en posant des questions.

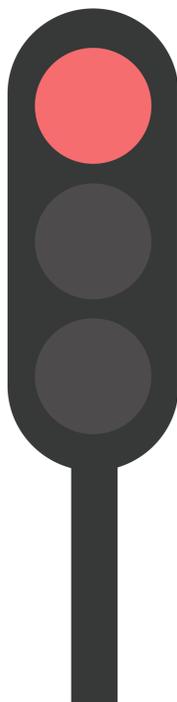
Très souvent cela permet de mieux comprendre la croyance profonde à l'origine de des différentes vision du monde, de pouvoir contre-argumenter sans brusquer et de partager plus en profondeur les points de vue et ressentis de chacun.e.

## CELEBRER LES PETITS PROGRES

Lorsque l'on souhaite entamer un échange sur les discriminations, cela peut s'avérer difficile et long. Il faut apprendre à protéger ses espoirs.

Cela se fait avec patience et attention aux petits progrès. Parfois, la transformation d'un comportement s'observe sur le moyen ou long terme. Soyez patient.e.

Vous pouvez aussi complimenter vos interlocuteurs.ices lorsque vous observez qu'ils/elles ont évolué.



## LA REPARTIE

Vous avez le super pouvoir de la répartie, utilisez-le ! Lorsque vous entendez des propos qui vous dérangent, signifiez-le.

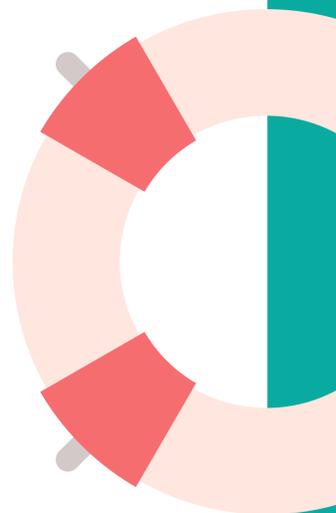


Il n'y a pas toujours besoin de grands discours pour rappeler que certains propos sont déplacés et discriminatoires.

## SOYEZ UN.E BON.NE ALLI.E

Si vous n'êtes pas directement visé.e par des propos à caractères discriminants mais que vous constatez que certaines personnes de votre entourage le sont, apportez leur votre soutien.

Il s'agit simplement de leur de demander si vous pouvez aider et, si oui, comment.



## LE FEU ROUGE !

Si vous trouvez que des propos dépassent les bornes, il faut savoir dire STOP !

Il est important de savoir rappeler que certains propos sont interdits par la loi.

# COMMENT S'ENGAGER — CONTRE — LES DISCRIMINATIONS ?



## ROUAGE N°1

Comprendre le fonctionnement des mécanismes discriminatoires et leur construction historique.



## ROUAGE N°2

Interroger sa place dans les mécanismes discriminatoires et l'impact des discriminations sur notre construction identitaire et notre trajectoire de vie. Ce travail consiste à la fois à identifier nos privilèges et nos désavantages et à examiner la manière dont nous avons intériorisé les messages de supériorité et/ou d'infériorité liés à nos identités.



## ROUAGE N°3

Développer des stratégies de vigilance personnelles face à nos propres représentations et à leurs conséquences sur nos relations aux autres et à nous-mêmes. Cette étape requiert un entraînement quotidien si l'on veut parvenir à s'émanciper de croyances profondément ancrées.



## ROUAGE N°4

Renforcer notre courage social afin d'être en capacité d'alerter les autres sur leur participation aux mécanismes discriminatoires.



## ROUAGE N°5

Construire des projets pour encourager d'autres personnes à commencer à leur tour le cheminement décrit par l'AntiDiscriMachine et à s'engager dans la lutte contre les discriminations.

## L'ANTIDISCRIMACHINE

ENCOURAGER  
d'autres à agir contre  
les discriminations

DEVELOPPER  
son courage social

CONNAITRE  
les mécanismes  
discriminatoires

DEVELOPPER  
des stratégies  
de vigilance  
personnelles

ANALYSER  
son positionnement  
au sein des mécanismes  
discriminatoires