

UNIA 26 février 2016

**POLITIQUES
ANTIDISCRIMINATOIRES**
« AFFIRMATIVE ACTION » ET AUTRES
PRATIQUES PROACTIVES

Ginette Herman
Psychologie sociale et du travail

UCL

CIRTES/ CECOS
ginette.herman@uclouvain.be

Plan

1. Agir par 'affirmative action'
2. Agir par les normes culturelles
3. Agir par des pratiques sociales

1.

Action (ou discrimination) positive
(‘affirmative action’)



- **Objectif**

Politique publique visant à accroître la présence de personnes de groupes sous-représentés en raison de pratiques de discrimination passées et/ou actuelles

- **Procédures**

Accorder un avantage aux membres des groupes cibles, moyennant des règles rigides et des contrôles stricts

- **Exemples**

Quota (listes électorales), traitements préférentiels (postes dévolus à certaines catégories de chômeurs),...

Cas de l'Irlande du Nord: équité dans l'emploi (1)

- Longue histoire de discrimination dans l'emploi à l'égard des catholiques (taux d'emploi, salaires...)
- Mesures juridiques 'Fair Employment Act' (1989 et suivantes)
 - **Symétrie:** les 2 communautés (catholiques et protestants)
 - **Secteurs:** entreprises publiques et privées (>11 travailleurs)
 - **Accords:** volontaires (2/3) ou contraignants

(1) Muttarak, R., Hamill, H., Heath, C. & McCrudden, C. (2015). L'action positive est-elle efficace ? Une évaluation empirique du programme pour l'équité dans l'emploi en Irlande du Nord.

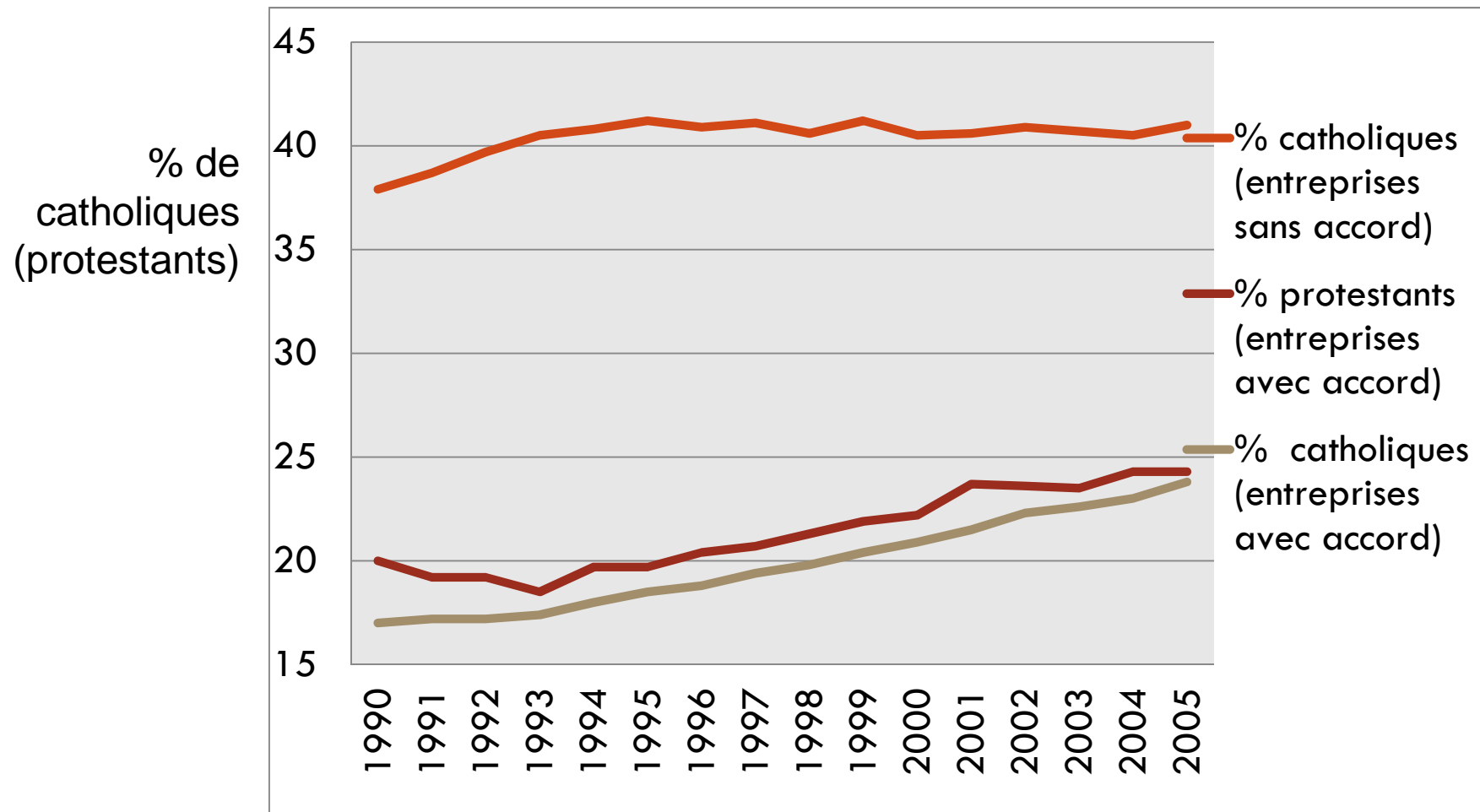
In J. Ringelheim, G. Herman et A. Rea. *Politiques antidiscriminatoires*. De Boeck

- 
- Objectif de résultat (et pas seulement de procédure):

Elimination de la sous-représentation compte tenu des compétences des travailleurs dans la région prise en compte

- Mise en œuvre:
 - Annonces ciblant le groupe sous-représenté,
 - Formalisation de la procédure de promotion, de licenciement
 - Monitoring régulier, obligatoire et rendu public
(% catholiques, protestants, indéterminés dans les entreprises)
 - Obligation d'action correctrice si pas d'évolution observée

Evolution de la proportion de catholiques et de protestants dans les entreprises avec accord



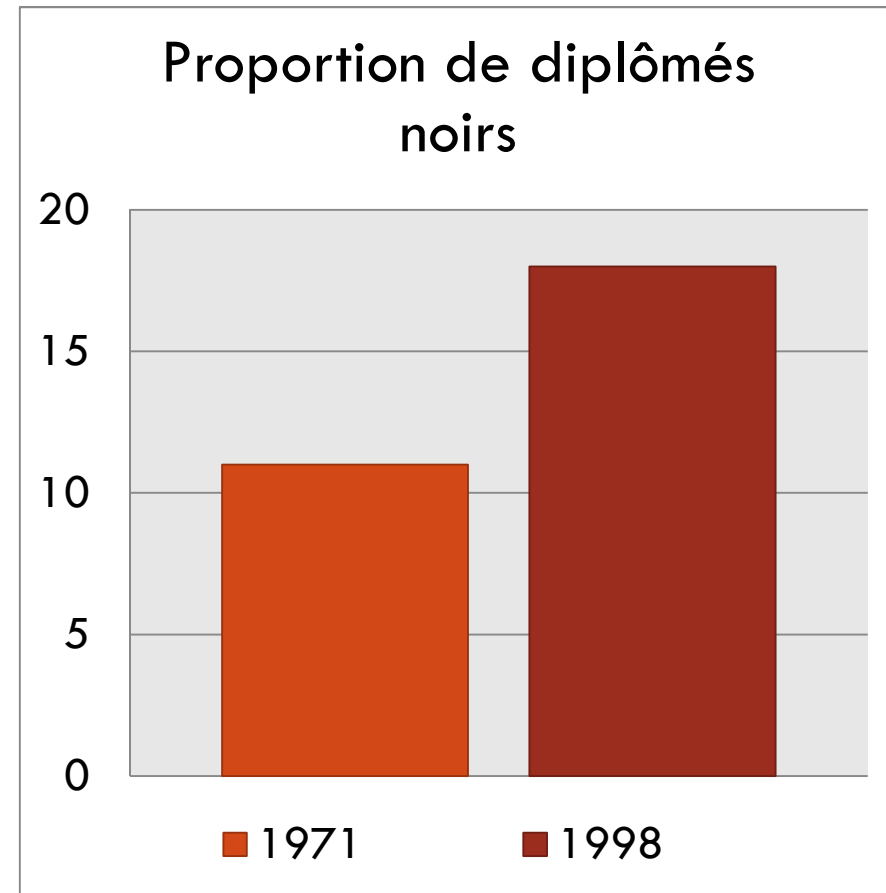
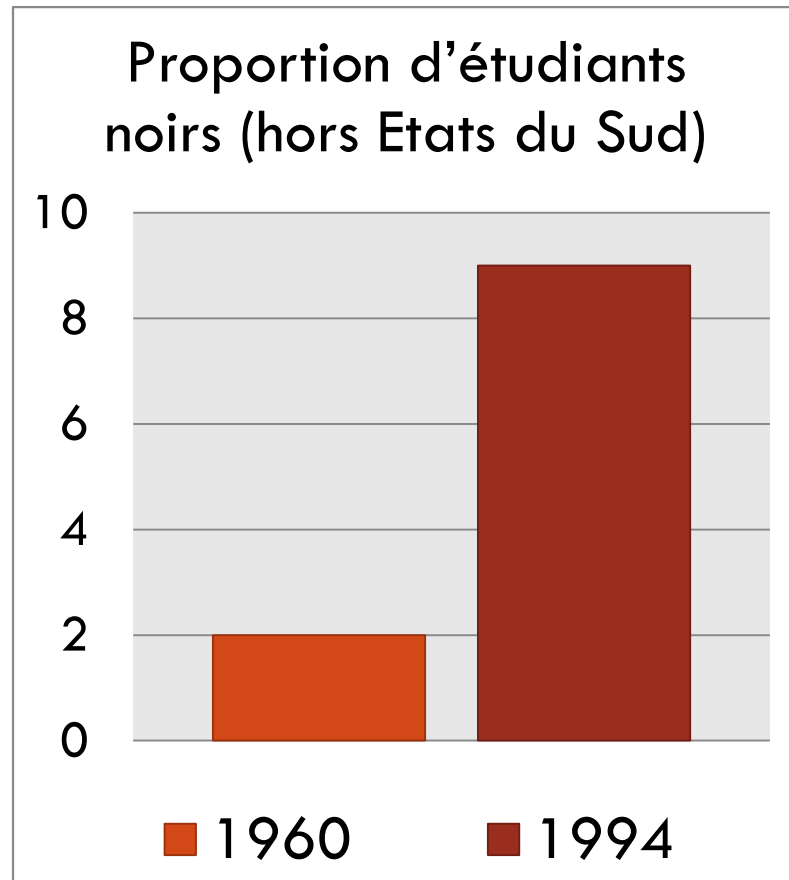
Cas des USA: accès aux universités des Noirs

(1)

- **Sous-représentation** de différents groupes (Hispaniques, Noirs, ...) dans les universités
- **Période 1960 -1990:** mise en place de l'action positive
 - Avec objectifs quantifiés
 - Principe: s'il possède les qualifications minimales requises, le candidat d'un groupe cible pourra être retenu même s'il existe un candidat d'un groupe non-cible dont les qualifications sont supérieures.

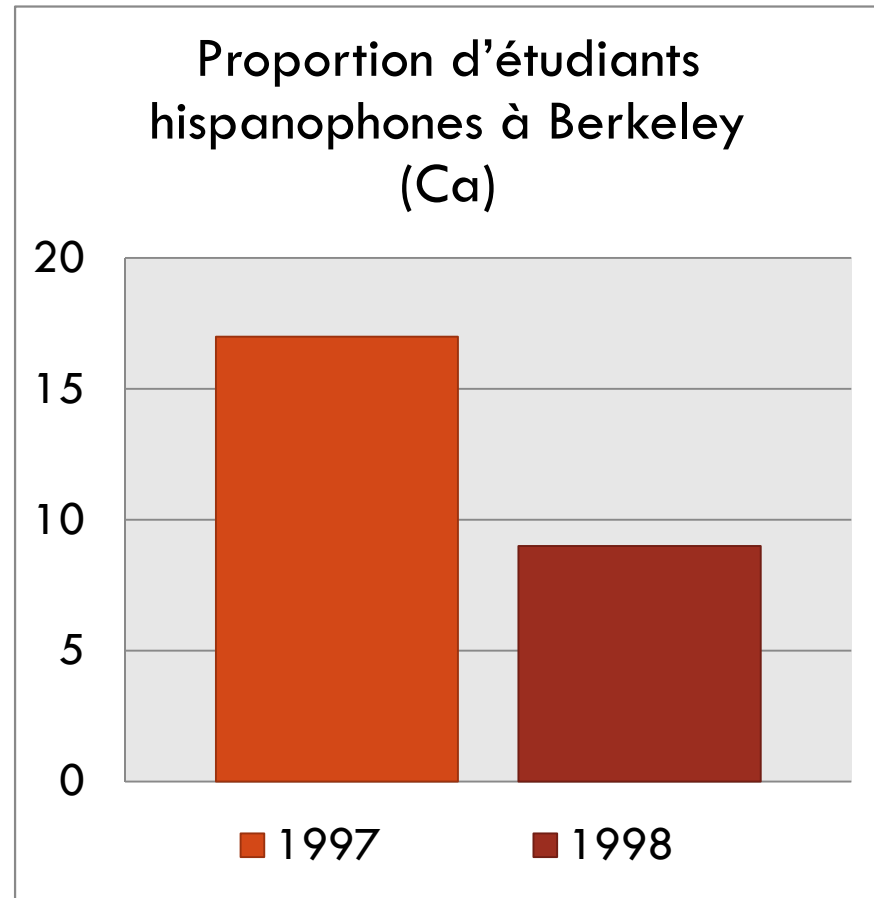
(1) Sabbagh, D. (2015). Les effets de la discrimination positive dans l'accès aux établissements d'enseignement supérieur d'élite aux États-Unis : un essai de synthèse .
In J. Ringelheim, G. Herman et A. Rea *Politiques antidiscriminatoires*. De Boeck

Résultats (avec contrôle des biais statistiques)



□ Période 1997 – aujourd'hui

- Mise en cause dans une dizaine d'Etats américains (Californie, Floride, Nebraska, Arizona...)
- Abrogation en 1998: Impact négatif spectaculaire



Mesures de substitution (class-based affirmative action): résultats décevants

Bilan actuel de l'action positive



Effets positifs

- (Argument symbolique: réaffirmer les principes d'égalité et de justice)
- (Argument stratégique: donner des moyens d'action)
- Diminution des inégalités (USA/UE) en termes du
 - taux d'emploi, revenu, taux de promotion et statut professionnel des groupes désignés incluant les femmes, les Afro-américains et les hispanophones;
 - sentiment inclusion (participation civique, mixité...)
 - dynamisme économique des entreprises (créativité)

Effets non voulus (sur les groupes cibles)

- Ébranler la **confiance** qu'on a en ses compétences
- Rendre visibles les caractéristiques des individus (risque de **stigmatisation**)
- Introduire un '**coin**' au sein du groupe minoritaire (désamorcer les tentatives d'action collective)
- **Réticence** à reporter des incidents (perte de contrôle, sentiment de honte, crainte du jugement d'autrui, peur des représailles)
- **Victimisation secondaire** (souvent les plaintes n'ont pas donné de suites)

Effets non voulus (sur les groupes non-cibles)

- Les mesures actives, même en cas de compétences égales, sont perçues comme une forme de **discrimination à rebours**
- Les mesures rendent les comportements des groupes non-cibles **plus subtils, indirects, ambivalents**
 - Calcul de coût: licenciement plus cher que le non-engagement – ce qui semble réduire l'engagement de groupes désavantagés
 - Mise en place de structures symboliques (pare-balles) où les griefs sont transformés en malentendus
 - L'insistance mise sur l'argument moral entraîne le déni
 - Recherche illimitée de justifications

2.

Normes culturelles ou gestion de la diversité

Qu'est-ce?



- A la fois contre-feu et alternative à l'action positive
- Un discours et une pratique managériaux: la diversité des profils des travailleurs crée un environnement qui permet de mieux atteindre les buts de l'organisation (cf. 'ethnic marketing')
- Logique d'incitation: pas d'encadrement juridique, donc ni monitoring, ni sanction
- Mise en œuvre par
 - Sensibilisation, formation des managers
 - Responsabilisation de l'organisation (labels: 'charte de la diversité'; 'Egalité et Diversité')

Conceptions de la diversité



- Courant de recherches actuel
- Question

Comment les personnes appartenant à des groupes majoritaires (ou de haut statut) pensent que la diversité doit être prise en compte et gérée au sein d'une organisation/ de la société ?

Assimilation



Il est plusieurs manières de s'assimiler. L'une suppose que chacun devrait contribuer également à la formation d'un nouveau groupe par fusion des différences culturelles.

Mais en pratique, l'assimilation a toujours été un processus unidirectionnel dans lequel les minorités subissaient des pressions pour se conformer à la majorité

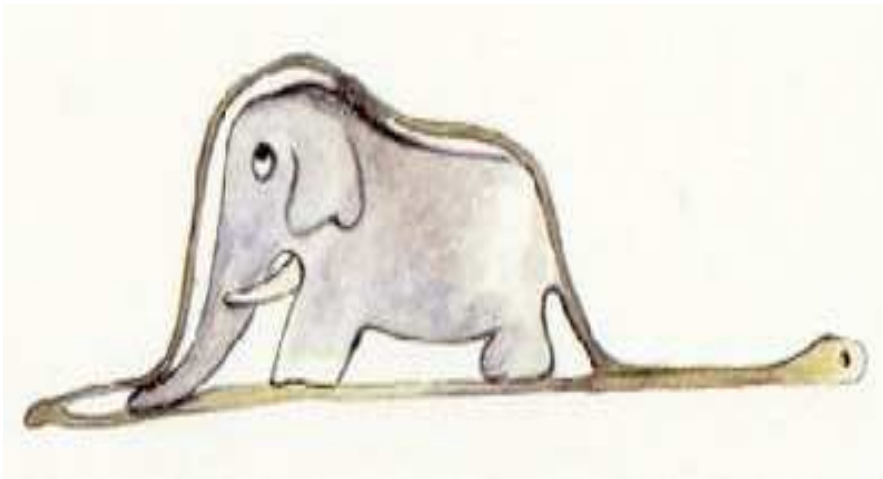
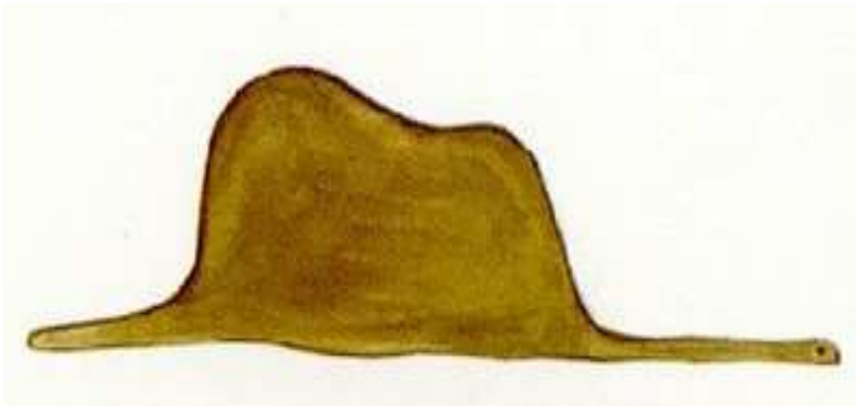
Colourblindness



Pour gérer la diversité, ce sont les différences entre groupes qu'il importe d'ignorer. Les appartenances ethniques sont considérées comme non pertinentes, sans objet. Ici, l'idéal est que les gens interagissent, non pas avec l'étiquette du groupe dont ils feraient partie mais comme des individualités, des personnes en chair et en os.

Ce modèle produit de nombreux débats aujourd'hui. Par exemple, on n'est pas sûr qu'existe la possibilité d'éviter la catégorisation, de voir les gens juste comme des êtres distincts. De plus, en arrière-plan du colourblindness se profile une question délicate : si les groupes ne sont pas reconnus comme tels, il y a un risque de ne pas reconnaître les inégalités entre les groupes, les discriminations dont souffrent certains. Et donc le colourblindness peut être associé à une conception tant égalitariste qu'inégalitaire.

Multiculturalisme

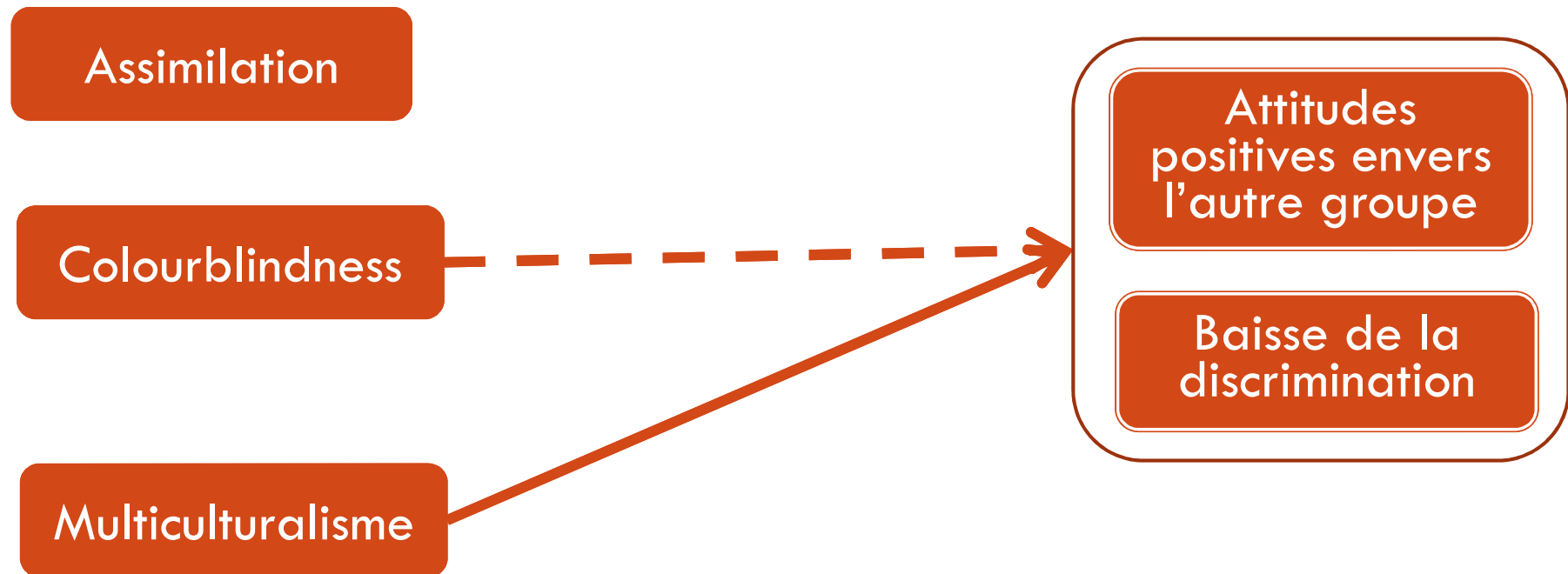


« Reconnaissons les différences, apprécions la diversité, respectons les identités des différents groupes qui coexistent, qu'ils soient minoritaires minoritaires ».

Une attitude multiculturaliste reconnaît et promeut la diversité comme un fait social. Elle n'ignore pas les différences qui lui servirait de terreau.).

Ici aussi, les débats existent. Et plusieurs conceptions du MC se bousculent (description démographique/politique publique/ idéologie/ théorie politique normative).

Effets des 3 conceptions de la diversité sur les attitudes et la discrimination



Résultats des études.

Seul le multiculturalisme a des effets significatifs sur les attitudes positives envers d'autres groupes et sur la non-discrimination (Rattan et al., 2013; Sasaki et al., 2013)

3.

Pratiques sociales ou contact intergroupe

Contact
intergroupe

Interactions personnelles
entre membres de
groupes distincts

Stéréo-
types

→

Préjugés

→

Discrimi-
nation

Effets du contact intergroupe

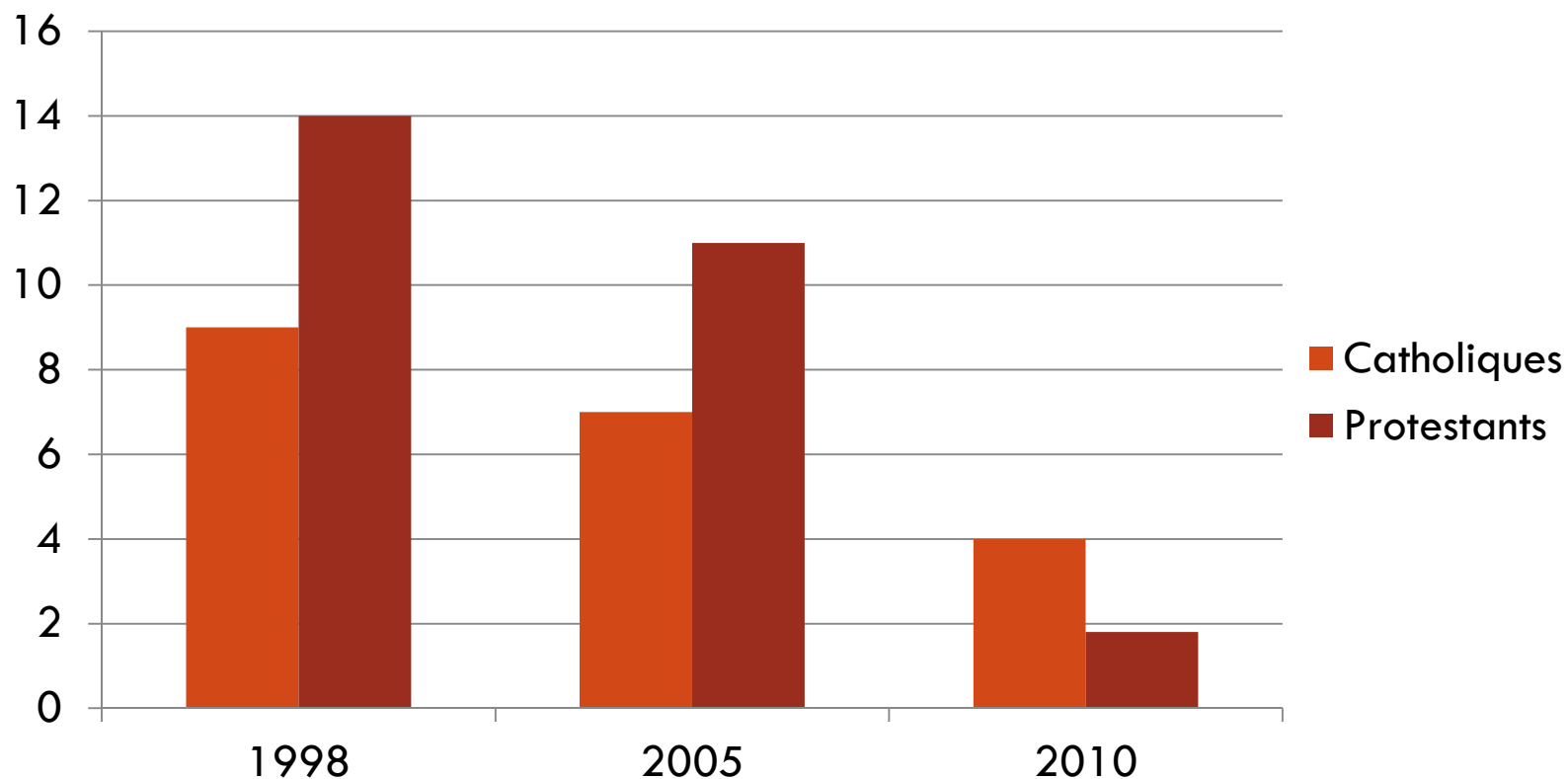


Méta-analyse: 713 échantillons indépendants
(100.000 individus dans le monde)

1. **Le contact intergroupe atténue les stéréotypes, les préjugés et la discrimination**
2. Certaines conditions augmentent la taille de l'effet:
 - un soutien institutionnel
 - la durée et la proximité du contact
 - des statuts équivalents
 - la coopération
3. Généralisabilité de l'effet à ensemble du groupe-cible

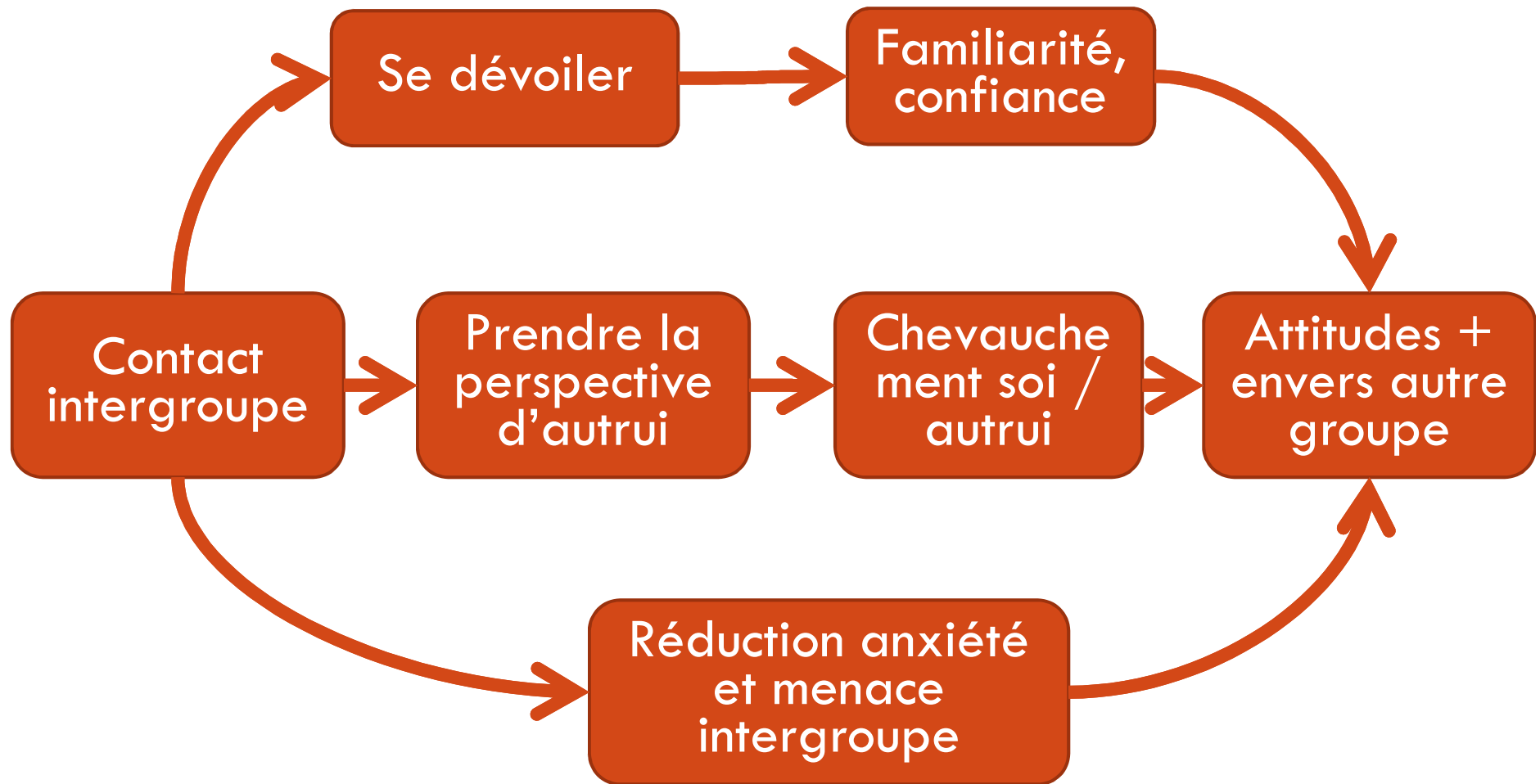
Etude Irlande du Nord

Préférence pour un travail où seule leur religion serait représentée



Avec le temps, les préférences des travailleurs pour des collègues du même groupe qu'eux-mêmes diminuent. On peut interpréter cette évolution comme le résultat bénéfique du contact intergroupe,

Processus psychosociaux en jeu



Conclusions

L'action positive
comme une
étape
indispensable

Contact
intergroupe
ou la mixité
construite

Approches
spécifiques
(plutôt que clé
sur porte)

Etudes
fondamentales
et évaluations
de terrain

Alerter le
droit des
effets non
voulus