

Fiche

« Aussi longtemps qu'on s'entend, qu'on partage, on vit ensemble. »

— Simone Veil, dans l'émission *Contact*, *l'encyclopédie de la création* – Émission canadienne de Stéphan Bureau, 2006

Une **société inclusive** est une société où chaque individu, quelles que soient ses origines, ses croyances, son orientation sexuelle ou sa situation de handicap, **dispose des mêmes droits et des mêmes opportunités**. Pour y parvenir, il est essentiel de comprendre les différentes formes de discrimination, d'accompagner les victimes et de sanctionner les comportements injustes, tout en promouvant une culture de l'égalité et du respect.

I. Les discriminations

1. Les mécanismes de la discrimination : l'exemple du travail

Une **discrimination** est un traitement défavorable fondé sur un critère prohibé par la loi (origine, sexe, religion, handicap, orientation sexuelle, etc.). Le Code pénal (art. 225-1 et suivants) distingue :

- la **discrimination directe**, comme le refus de recruter une personne en raison de son nom ou de ses origines ;
- la **discrimination indirecte** prétextant l'exigence de maîtrise parfaite du français pour un poste ne nécessitant pas cette compétence, désavantageant ainsi les travailleurs étrangers.

Malgré l'application des lois, les condamnations et les discriminations sont toujours présentes.

En 2023, une étude du Défenseur des droits a révélé que les candidats perçus comme issus de l'immigration maghrébine ont 30 % de chances en moins d'obtenir un entretien d'embauche, à CV égal, par rapport à des candidats perçus comme d'origine européenne (méthode du *testing*).

2. Une menace contre les individus

Les actions discriminatoires vont à l'encontre des valeurs républicaines et du droit aux libertés, à l'égalité ou à la solidarité, qui doit bénéficier à tout individu au sein de la République. Au-delà de la notion juridique, les discriminations ont des conséquences graves sur les victimes.

Cela peut affecter la **santé mentale** (stress, dépression, etc.), **favoriser la précarité** (difficulté à trouver un emploi, un logement), accentuer l'**exclusion sociale** du citoyen qui se retrouve isolé et victime d'injustice.

La différence, reconnue juridiquement, devient alors un critère d'exclusion.

Une enquête Ifop de 2023 révèle que 42 % des personnes LGBT+ déclarent avoir subi des discriminations au travail.

En 2020, un salarié en situation de handicap s'est vu refuser une promotion en raison de son « manque de mobilité ». L'intervention du **Défenseur des droits** (anciennement la HALDE) a permis au salarié d'obtenir sa réintégration ainsi qu'une formation obligatoire pour les managers de l'entreprise (décision n° 2020-145).

Les **discriminations fragmentent la société** et **limitent la cohésion sociale**. En témoignent :

- l'**affaiblissement de la confiance des citoyens à l'égard des institutions** (police, justice, écoles) ;
- la **montée des tensions communautaires** : par exemple, l'affaire du « contrôle au faciès » (condamnation de l'État français par la CEDH en 2022) ;
- le **coût économique** : le rapport France Stratégie (2023) estime que les discriminations engendrent un préjudice de 150 milliards d'euros par an à la France (perte de productivité, dépenses sociales).

II. Lutter contre les discriminations

1. Comprendre et mesurer les discriminations

Avant de pouvoir agir, il est nécessaire d'identifier et de quantifier les discriminations. Plusieurs moyens permettent de les rendre visibles :

- Les **testings** révèlent les inégalités cachées. Par exemple, l'envoi de curriculum vitae identiques avec des noms à consonances différentes met en lumière une controverse quant aux limites des processus de recrutement.
- Les **enquêtes** menées par des institutions comme l'INSEE ou la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH) fournissent des données précieuses.

Par ailleurs, des outils sont mis à disposition des usagers, tels que des plateformes de signalement permettant aux victimes de témoigner. Le numéro 3928 a été mis en place pour lutter contre les discriminations, tandis que Signal Sport se concentre sur les inégalités dans le milieu sportif. Ainsi, quantité d'informations sont recueillies, permettant d'adapter les politiques publiques et de cibler

au plus juste les actions de prévention.

2. Sensibiliser et accompagner les victimes

Pour **prévenir les discriminations**, l'**éducation** et la **sensibilisation** jouent un rôle clé. Les programmes scolaires intègrent désormais des modules sur l'égalité et la laïcité dès le collège. Des campagnes publiques, comme « Tous unis contre la haine » (DILCRAH, 2023) ou « Osons les différences », visent à lutter contre les préjugés, notamment dans le sport.

Les victimes de discriminations ne sont pas laissées sans soutien. Le **Défenseur des droits** offre une assistance juridique gratuite, tandis que des associations comme **SOS Racisme** ou **Le Refuge** apportent un accompagnement personnalisé. En 2022, Le Refuge a ainsi hébergé et soutenu 1 200 jeunes LGBT+ rejetés par leur famille, leur offrant un toit et un suivi psychologique.

3. Sanctionner les discriminations et responsabiliser les acteurs

La loi française réprime fermement les discriminations. Selon l'article 225-2 du Code pénal, elles peuvent être punies de trois ans de prison et de 45 000 euros d'amende. Les peines sont encore plus lourdes lorsque les discriminations sont commises par des personnes dépositaires de l'autorité publique, comme les policiers ou les enseignants.

Les **entreprises** ont également un **rôle** à jouer. Depuis 2020, celles de plus de 250 salariés doivent former leurs managers à la lutte contre les discriminations, conformément à la loi Avenir professionnel. Par ailleurs, **l'Index égalité femmes-hommes** oblige les entreprises à publier leur score chaque année, sous peine de sanctions financières. En 2021, une grande surface a ainsi été condamnée à 200 000 euros d'amende pour avoir fait preuve de discrimination raciale dans l'attribution des postes les moins visibles.

À retenir

- Les **discriminations**, qu'elles soient directes ou indirectes, vont à l'encontre de l'égalité républicaine et **fragilisent** la société, avec des conséquences humaines et économiques lourdes.
- Pour les **combattre**, il faut les **identifier** (*testings*, signalements), **prévenir** (éducation, sensibilisation) et **réprimer** (lois, sanctions).
- **L'inclusion** se construit par **l'action collective** et le **respect des droits de chacun**.

Définitions importantes

- **Inclusivité** : principe garantissant que chacun, quelles que soient ses différences, a sa place dans la société.
- **LGBT** : sigle qui désigne les personnes dont l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre ne correspondent pas à la norme hétérosexuelle et cisgenre (c'est-à-dire une personne dont le genre correspond à celui assigné à la naissance). On parle aussi de LGBTQIA+ pour inclure et représenter toutes les identités et orientations non mentionnées dans le sigle original.
- **Testing** : méthode pour mesurer les discriminations. Exemple : envoi de CV identiques.
- **DILCRAH** : délégation interministérielle qui coordonne la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT+
- **Discrimination** : traitement défavorable d'une personne en raison de son appartenance supposée à un groupe (sexe, origine, handicap, etc.).
- **Défenseur des droits** : institution indépendante qui protège les droits et libertés des citoyens.