



DISCRIMINATION POSITIVE, DISCRIMINATION QUAND MÊME ?

Mélanie DESCHEPPER

Analyse ASPH 2018

Analyse ASPH 2018 :
Réflexions critiques sur l'actualité politique, sociale, culturelle et économique

Editrice responsable :
Carmen Castellano
Rue Saint-Jean 32-38 – 1000 Bruxelles



Introduction

Dans une société où la différence des uns et des autres est plus que jamais mise en exergue, nous pouvons nous poser la question de la manière dont cette différence est traitée par chacun. Comment s'en accommoder ? Est-il possible pour tous de s'en accommoder ? Comment concilier le respect de ces différences tout en favorisant leur acceptation ? Finalement, comment chacun, dans ce qu'il est, peut exister et trouver sa place ?

Nous sommes perpétuellement confrontés à des standards et à des normes qui font figure de points de comparaison et à partir desquelles toute déviance¹ est considérée comme inappropriée, non désirée, voire étrange. Qu'il s'agisse de codes vestimentaires, de critères physiques (taille, poids, couleur de la peau...), d'habitudes culturelles, d'activités professionnelles ou de statut social, tout est sujet à normalisation et donc à comparaison, et ce dès le plus jeune âge, en témoigne les moqueries des camarades sur autrui en milieu scolaire pour une des raisons précitées.

Savoir ce qui est différent revient à savoir ce qui est identique et donc à se connaître soi-même², c'est un processus normal. Là où la déviance s'installe, c'est lorsque la différence de l'autre représente un danger, car on ne la comprend pas et que la peur qui se dessine conduit à des comportements parfois extrêmes et/ou discriminants.

Les 10 ans de la loi anti-discrimination ont été célébrés l'année dernière (10 mai 2017). À cette occasion, l'ASPH a réalisé une étude³ posant la question des changements observés après 10 ans de législation en vigueur. Cette loi vise essentiellement les comportements discriminants, de différenciation de traitement et de non-inclusion en (dé) faveur des personnes en situation de handicap.

Cependant, durant la réalisation de notre étude, une question est restée en suspens : il y a, bien évidemment, un nombre important de dénonciations de situations discriminantes négatives. Toutefois, aucune plainte de situations de discrimination positive n'est portée alors que de plus en plus de mesures en ce sens sont prises. Pourtant, au final, et ce malgré toutes les bonnes intentions, ces mesures ne permettent que rarement d'inclure la personne en situation de handicap.

Au travers de cette analyse, nous tenterons dès lors d'amorcer une réflexion sur ces mesures et sur l'équilibre à garder entre le respect des particularités des personnes en situation de handicap et leur inclusion. Comment accepter la spécificité sans créer la différence ? Est-ce que favoriser les personnes rencontrant des obstacles revient à créer de la différence ? Favoriser, est-ce discriminer ? Et que dire du paradoxe du terme « discrimination positive », l'énoncé du concept apportant déjà toute sa part de débat ?

Pour initier la réflexion, il nous semble tout d'abord important de revenir sur le terme « discrimination positive », car c'est dans celui-ci que le débat naît. La discrimination positive est un terme né de comportements désapprouvés et s'associe à une valence positive. Comment cela se conjugue-t-il ?

Discrimination

La loi anti-discrimination, les directives du Conseil européen (2000), la Convention des Nations Unies relative aux Droits des Personnes Handicapées ou encore la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme sont des textes légaux qui nous donnent des lignes de compréhension quant au concept si sensible qu'est la discrimination.

¹ Dans ce cadre précis, le terme déviance fait référence à l'écart par rapport à la norme attendue, par rapport au standard et non pas au caractère connoté négativement qui peut lui être associé.

² Frydman R. et Flis-Trèves M. *L'autre, le semblable, le différent...* Psychologie et Psychanalyse, Hors Collection, 2014.

³ Association Socialiste de la Personne Handicapée (2017). *Loi anti-discrimination, état des lieux auprès des personnes en situation de handicap 10 ans après la mise en application de la loi.*

<http://www.asph.be/SiteCollectionDocuments/Analyses%20et%20etudes/Etude-ASPH-2017-Loi-anti-discrimination.pdf> , consulté le 09/05/2018

La Convention des Nations Unies, premier véritable outil juridique pour lutter contre la discrimination des personnes en situation de handicap, fut ratifiée et signée par plus de 160 États, chacun menant leurs propres actions positives⁴. La « non-discrimination » constitue un des principes clés de cette convention.

Au sein de son article 2, on y éclaircit les termes de « discrimination fondée sur le handicap » que l'on définit comme « toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le handicap qui a pour objet ou pour effet de compromettre ou réduire à néant la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel, civil ou autres. La discrimination fondée sur le handicap comprend toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable⁵ ».

D'autres définissent la discrimination comme un déficit de hiérarchie sociale où certaines situations semblent créer plus de crédibilité sociale et politique que d'autres⁶ et où certains groupes semblent dominer sur d'autres⁷. Les personnes en situation de handicap semblent se situer en bas de cette échelle hiérarchique établie.

Au final, quelles que soient les définitions privilégiées, la discrimination reste avant tout une remise en question de la relation à l'autre et de la relation aux autres.

Discrimination positive

La loi anti-discrimination a à cœur de garantir la pleine égalité des droits de chacun. Pour cela, elle offre la possibilité de prendre des mesures permettant de compenser des désavantages face auxquels peuvent être confrontées certaines personnes.

Ces mesures sont appelées « actions positives » et s'inspirent des directives européennes adoptées en matière d'égalité de traitement. Il s'agit d'accorder, de manière provisoire, un traitement préférentiel dans des domaines spécifiques à certains groupes cibles afin de leur offrir les mêmes chances, afin « de rattraper leur handicap social⁸ » généré par la société.

Comme nous le rappelle UNIA⁹ :

« Une mesure d'action positive ne peut être mise en œuvre que moyennant le respect des conditions suivantes :

- il doit exister une inégalité manifeste, par exemple sur base de statistiques d'un secteur ;
- la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir ;
- la mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant vouée à disparaître dès que l'objectif est atteint ;
- la mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui. »

⁴ Rohmer O. & Louvet E. (2016). On dit qu'on les apprécie mais sommes-nous prêts à les côtoyer ? Le cas particulier des personnes en situation de handicap. *Psychologia Sociala*, vol 38, p 17-34.

⁵ Organisation des Nations Unies (2006). *Convention relative aux droits des personnes handicapées*. <http://www.un.org/french/disabilities/default.asp?id=1413>, consulté le 09/05/2018

⁶ Lang R. (2009). The United Nations Convention on the right and dignities for persons with disability : A panacea for ending disability discrimination ? *Alter*, vol 3, p 266-285.

⁷ Montargot, N., & Peretti, J. (2014). Regards de responsables sur les notions d'égalité, non-discrimination et diversité 71. *Revue Management & Avenir*, (68), 183-200.

⁸ Amnesty International. *La discrimination positive*. <https://www.amnesty.be/je-veux-agir/agir-localement/agir-a-l-ecole/l-espace-enseignants/enseignement-secondaire/dossier-papiers-libres-2005-les-derivees-identitaires-identites-et/article/iii-2-la-discrimination-positive>, consulté le 09/05/2018

⁹ eDiv – formation en ligne sur les lois antidiscrimination. *Les actions positives*. <http://www.ediv.be/site/fr/content/les-actions-positives>, consulté le 09/05/2018

En Belgique, de telles mesures sont prises essentiellement dans le domaine de l'accès à l'éducation et à l'emploi¹⁰. Pour exemple : le service spécialisé dans l'accueil, l'aide et l'accompagnement des personnes victimes de discrimination par Actiris ou les écoles à discrimination positive qui perçoivent un budget pour introduire de nouvelles activités favorisantes depuis 1989.

« Actions positives » = discrimination ?

Dans ce concept de « discrimination positive », le terme discrimination ne peut être mis entre parenthèses. Au contraire, il en constitue l'élément principal, étant donné que nous sommes ici dans l'idée même de la différenciation de traitement.

Dans la société actuelle, nos vécus de terrain nous permettent chaque jour d'observer qu'on tend à étouffer la diversité en incitant à un « lissage » massif des singularités. Le « non ordinaire » ressort alors aisément de cette masse homogène. Pourtant, à bien y regarder, chacun est différent, ou plutôt chacun est autre au sein de la société. Chacun présente des altérités par rapport à la norme attendue (bien que cette vision de « norme » reste selon nous discutable) de par sa spécificité, un attribut particulier, son état, son profil ou encore son parcours. Le risque est de vouloir isoler cette caractéristique et d'identifier une personne sur base unique de celle-ci. Nous serions alors chacun restreints et catégorisés selon certains traits. Les actions positives s'axant essentiellement sur un critère clé, nous nous trouvons donc dans un contexte de stigmatisation.

Actuellement, les personnes en situation de handicap ne font pas exception à cette règle. Dans le panel de leurs attributs, ces dernières sont associées de manière figée à un élément unique : celui de leur état de santé. Comme précédemment débattu dans notre analyse « Les personnes handicapées : un « groupe » spécifique ?¹¹ », nous considérons que se placer à ce niveau, c'est envisager le handicap comme un critère qui définit à lui seul des individus, des fonctionnements et des vies. À travers une telle approche, on continue de tenir à l'écart, on continue de noter la différence et on continue donc d'exclure. Mener des actions positives en faveur des personnes en situation de handicap, c'est continuer à pointer chez les individus la différence liée à une caractéristique bien spécifique de celui-ci, dans le cas qui nous occupe, sa situation de handicap, et toujours pas sur ce qui reste primordial : sa personnalité, ses compétences et ses capacités.

Dans nos sociétés, souligner la différence, n'est-ce pas faire appel à toute une série de mécanismes psychosociaux ? Est-ce que mettre en place des mesures en faveur de personnes en situation de handicap pour répondre à des règlements et à des quotas permet de valoriser la personne, ce qu'elle est, ce qu'elle sait et ce qu'elle fait ? Il est possible que l'objectif soit atteint, mais la démarche initiale est faussée.

Notre réflexion nous pousse à nous demander si accorder un traitement différent à une personne sur base d'un critère, d'un attribut, d'un état particulier reste de la stigmatisation. Comme évoqué par Amnesty International : « Dans cette politique d'actions positives, il s'agit de passer par l'inégalité pour restaurer l'égalité¹² » ; et c'est de là que naît tout un paradoxe.

¹⁰ Amnesty International. *La discrimination positive*. <https://www.amnesty.be/je-veux-agir/agir-localement/agir-a-l-ecole/l-espace-enseignants/enseignement-secondaire/dossier-papiers-libres-2005-les-derives-identitaires-identites-et/article/iii-2-la-discrimination-positive>, consulté le 09/05/2018

¹¹ Association Socialiste de la Personne Handicapée. *Les personnes handicapées : un « groupe » spécifique ?* <http://www.asph.be/PublicationsEtOutils/AnalysesEtEtudes/Citoyennete/Pages/2017-personnes-handicapees-groupe-specifique.aspx>, consulté le 09/05/2018

¹² Amnesty International. *La discrimination positive*. <https://www.amnesty.be/je-veux-agir/agir-localement/agir-a-l-ecole/l-espace-enseignants/enseignement-secondaire/dossier-papiers-libres-2005-les-derives-identitaires-identites-et/article/iii-2-la-discrimination-positive>, consulté le 09/05/2018

Oui, mais positive !

Bien entendu, nous sommes conscients que les actions de discrimination positive mises en place ont un tout autre objectif que les actions de discrimination telles que définies par les textes légaux¹³. Bien qu'à l'origine d'un traitement différent, elles sont menées en faveur des personnes en situation de handicap, ce qui constitue là une différence fondamentale. Elles en font même leur mission prioritaire et ont été générées dans cette optique : apporter un versant positif à la différenciation. L'autre « peut » être considéré comme différent si c'est pour lui apporter un traitement différencié lui permettant d'être égal aux autres. Il s'agit d'intentions à valeur socialement acceptable.

Toutefois, dans sa genèse, la mise en place de ces actions nous mène à réfléchir sur certains points. Dans le processus de construction des actions à discrimination positive, il a tout d'abord fallu accepter toute une série de « prérequis », dont le suivant : faire exister la valence positive de certaines actions demande d'accepter la présence de la valence négative. Mettre en place des actions de discrimination positive demande d'accepter la présence de comportements discriminants négatifs. Accepter que les enfants en situation de handicap sont exclus de toute une série d'activités parascolaires, autorise de mettre en place des activités spécifiques (bibliothèque, activités sportives) pour ces derniers, quitte à les exclure de leur groupe.

Certes, il s'agit de compenser ce qui compromet, sur la base de l'égalité, tous les droits de l'homme et ses libertés fondamentales. Cependant, nous nous posons la question de la méthode choisie. Accepter et compenser les comportements négatifs était-ce la méthode la plus appropriée et surtout la plus porteuse de sens pour tendre vers une société inclusive ?

Le second point qui nous pose question est, comme discuté précédemment, l'acceptation des différents comportements discriminants. Bien évidemment les objectifs sont différents, mais le concept reste identique : les actions de discrimination positive fondent leur action sur une différence de traitement au bénéfice d'un public cible ; public défini sur base d'un attribut spécifique (dans le cas présent, le handicap). En ce sens, les actions de discrimination positive restent alors des actions de discrimination. Une illustration frappante en est le nom donné à de telles actions.

Pour quel objectif ?

Les intentions de mener des actions de discrimination positive pourraient se discuter selon les secteurs d'application. Une même mesure d'action positive n'aura pas le même objectif en fonction de la personne qui l'initie, de ses intentions ou encore du contexte sociétal, politique ou sanitaire dans lequel s'inscrira le projet.

Il est évident que la majorité des acteurs de terrain conduisant ces actions ont principalement pour objectif de promouvoir l'égalité des chances, de redonner une place aux personnes en situation de handicap dans différents secteurs de vie, une place comme celle de tout un chacun. Il existe une réelle motivation d'accepter les personnes en situation de handicap comme son co-citoyen et la société s'en donne dès lors les moyens.

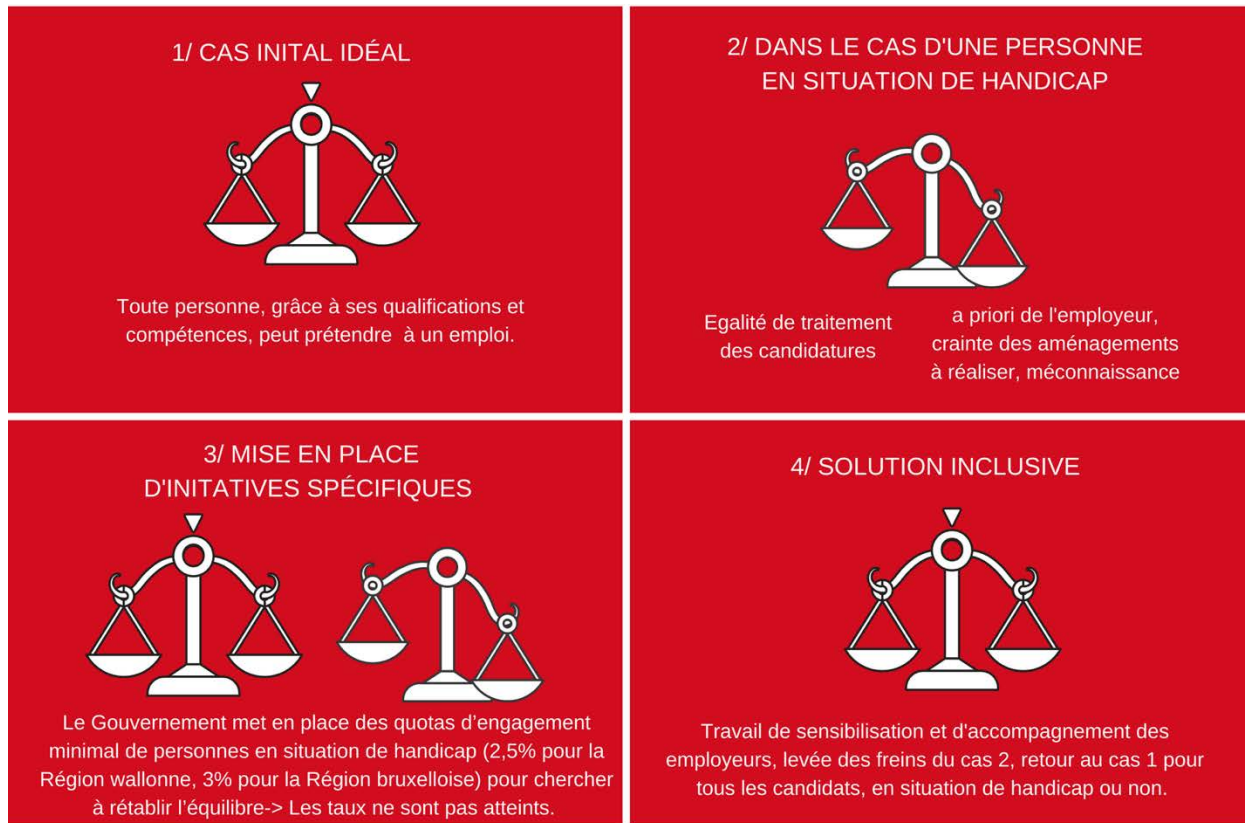
Dans le chef d'autres acteurs, comme celui des politiques et de certains employeurs par exemple, outre le fait de se donner bonne conscience, de vouloir protéger l'image de soi, de la société, on s'aperçoit qu'à travers de telles actions il est aussi question de répondre à des obligations légales, à des règlements, à des quotas, etc. La peur de la sanction peut apparaître en filigrane à l'initiative de telles actions avec pour effet pervers de mener des actions sans réelle valeur qualitative si elles ne sont pas guidées par une politique de fond.

De manière générale, il s'agit de rétablir un équilibre. On tente de compenser, de retrouver un niveau initial de stabilité, comme s'il s'agissait d'une balance sociale. Si elle penche d'un côté, on se doit de la rééquilibrer en ajoutant du poids, en ajoutant différentes actions sur le plateau opposé.

¹³ Loi anti-discrimination (2007), Directives du Conseil européen (2000), Convention des Nations Unies relative aux Droits des Personnes Handicapées, Déclaration Universelle des Droits de l'Homme.

Cependant, en lieu et place du rajouter du poids sur le plateau vide de la balance en déséquilibre, ne serait-il pas plus opportun de décharger le plateau plein à l'origine du déséquilibre ? La pertinence ne serait-elle pas de prendre des mesures empêchant toute apparition de comportements de discrimination négative ? Remplir le plateau vide, mettre en place des actions de discrimination positive, ne revient-il pas à contourner le problème ?

Prenons l'exemple de l'emploi et de la procédure de candidature et d'engagement.



Il nous semble que les solutions proposées à travers de telles actions limitent le champ des possibles. Compenser revient à travailler l'équité, donner des moyens différents pour que tous aient accès aux mêmes droits. Certes, l'intention est louable ; cependant, c'est quelque peu nier la question de départ qui est de savoir d'où proviennent les différences qui nécessitent que l'on propose des moyens supplémentaires. À nouveau, l'origine ne nous semble pas être dans l'individu, mais dans le traitement que la société va faire de cette différence. La société génère des obstacles et des freins qui marquent la différence de certains individus. Elles les soulignent. Dans un second temps, la société tente de les effacer en créant des ressources pour compenser ces différences. Ne pourrions-nous pas voir ici comme un paradoxe ?

La discrimination positive, une fin en soi ?

De plus, la démarche aurait pu être intéressante si elle constituait une initiative à court terme, temporaire, répondant à des problématiques aiguës. Cependant, ce qui devait initialement « dépanner » et être temporaire est devenu coutume. Les actions de discrimination positive sont incorporées dans le fonctionnement social. Elles font partie du paysage d'action sociale au point qu'il serait facile de s'en suffire. Et c'est là le danger, puisqu'au final elles ne semblent pas répondre aux objectifs finaux qu'on peut attendre de telles démarches.

Notre question est alors toute simple : la clé ne se trouverait-elle pas dans la réflexion d'une politique plus large, d'une approche autre de la société, une société accueillant tous ses citoyens ? Il s'agit alors d'un brassage de fond plutôt que de surface. La réalité du problème nous semble encore et toujours être le manque d'approche inclusive de notre société. Une mentalité inclusive, une politique en accord, des législations au diapason, des méthodologies associées, des actions en cohérence offriraient à tous une société plus juste où chacun pourrait trouver sa place. Des actions de discriminations positives ne trouveraient dès lors plus leur sens. Cela aura pour conséquence de responsabiliser le citoyen dans sa démarche d'accueil de l'autre.

Conclusion réflexive

À travers cette réflexion, nous nous voyons tiraillés entre deux approches. Celui de reconnaître la bienveillance à l'origine des actions de discrimination positive et celui de constater que, peut-être, ces actions sont actuellement en train de passer à côté de leur objectif initial.

La démarche de la société de compenser un comportement par un autre, une action négative par une action positive place finalement les acteurs de terrain dans un paradoxe d'intentions. Des mesures aussi particulières ne seraient-elles finalement pas en train de créer une différenciation supplémentaire, une mise à l'écart involontaire alors que l'objectif initial était effectivement tout autre ?

Nous ne pouvons pas nous empêcher de penser que si la société actuelle était inclusive, ce questionnement n'aurait pas lieu d'être. L'ASPH continue à mettre en œuvre et à défendre des actions en faveur d'une inclusion universelle.

Cette analyse nous permet d'identifier des intentions louables, répondant tantôt à des compensations sociales, tantôt à des obligations, mais en tous cas toujours dans une volonté politique de faire respecter les textes en vigueur. Toutefois, de nombreuses questions restent en suspens et surtout celle qui nous a guidés à travers cet écrit : Peut-on finalement accepter les actes de discrimination et de non-inclusion, quels qu'ils soient, à partir du moment où l'intention de départ est celle de faire respecter des droits universels ?

L'Association Socialiste de la Personne Handicapée

L'ASPH – **Association Socialiste de la Personne Handicapée** — défend les personnes en situation de handicap et/ou atteintes de maladie grave et invalidante, quels que soient leur âge ou leur appartenance philosophique.

Véritable syndicat des personnes en situation de handicap depuis plus de 90 ans, l'ASPH agit concrètement pour **faire valoir les droits de ces personnes** : lobby politique, lutte contre toutes formes de discriminations, campagnes de sensibilisations, services d'aide et d'accompagnement, etc.

A —Nos missions

- Conseiller, accompagner et défendre les personnes en situation de handicap, leur famille et leur entourage
- Militer pour plus de justice sociale
- Informer et sensibiliser le plus largement possible sur les handicaps et les maladies graves et invalidantes
- Informer le public sur toutes les matières qui le concernent
- Promouvoir l'accessibilité et l'inclusion dans tous les domaines de la vie

B —Nos services

Un contact center

Pour toute question sur le handicap ou les maladies graves et invalidantes, composez-le **02/515 19 19** du lundi au jeudi de 8h30 à 15h et le vendredi, de 8h30 à 11h.

Handy droit®

Service de défense en justice auprès des juridictions du Tribunal du Travail. Handy droit® est compétent pour les matières liées aux allocations aux personnes handicapées, aux allocations familiales majorées, aux reconnaissances médicales, aux décisions de remise au travail et aux interventions octroyées par les Fonds régionaux.

Handy protection®

Pour toute personne en situation de handicap ou avec une maladie grave et invalidante, l'ASPH dispose d'un service technique spécialisé dans le conseil, la guidance et l'investigation dans le cadre des législations de protection de la personne handicapée.

Cellule Anti-discrimination

L'ASPH est un point d'appui UNIA (anciennement Centre pour l'Égalité des Chances) en ce qui concerne les situations discriminantes « handicap » afin d'introduire un signalement (plainte). Ex : votre compagnie d'assurance vous refuse une couverture, car vous êtes atteint d'une maladie chronique ? Elle vous propose une surprime ? Elle supprime votre police familiale en raison du handicap de votre enfant ou de votre partenaire ? Faites-nous en part, nous assurerons le relai de votre situation.

Handyaccessible®

Notre association dispose d'un service en accessibilité compétent pour :

- Effectuer des visites de sites et proposer des aménagements adaptés
- Analyser des plans et vérifier si les réglementations régionales sont respectées
- Auditer les festivals et bâtiments selon les normes « Access-i »
- Proposer un suivi des travaux pour la mise en œuvre de l'accessibilité.

Contact

ASPH – Rue Saint-Jean 32/38 – 1000 Bruxelles

Tél. 02/515 02 65 — asph@solidaris.be