Surtout, ne changez rien ! La justification au cœur de la discrimination

Vincent Yzerbyt, Stéphanie Delroisse & Ginette Herman

Les législations ayant pour objet de lutter contre les discriminations n'ont cessé de se développer ces dernières années dans la plupart des États occidentaux. Par exemple, en Belgique, les trois lois du 10 mai 2007[1], qui transposent plusieurs directives européennes[2], interdisent la discrimination fondée sur une vaste liste de critères. En France également, plusieurs lois tendant à lutter contre la discrimination ont été adoptées au cours des années 2000, en particulier la loi du 16 novembre 2001[3]. En lien avec cette législation, des organismes publics ont vu le jour pour promouvoir l'égalité et lutter contre la discrimination. Malgré ces mesures, la discrimination reste présente dans divers champs de la société. Ainsi, dans le monde du travail,

1. Loi modifiant la Loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, Loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et Loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, M.B. 30.05.2007. Voir la contribution de P. Charlier et J. Ringelheim à cet ouvrage.

2. Notamment la Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, J.O. L 180 du 19.07.2000 et la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, J.O. L 303 du 02.12.2000.

3. Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations, J.O.R.F. n° 267, 17.11.2001. Voir la contribution de F. Guiomard.

les travailleurs d'origine étrangère sont, à compétence égale, moins souvent embauchés, promus ou rémunérés que les travailleurs nationaux (voir, par exemple, ILO, 2007). Ils sont également davantage victimes de harcèlement (Goldman, Gutek, Stein et Lewis, 2006). Un décalage demeure donc entre ce que la loi prescrit et la manière dont les individus agissent.

Pour rendre compte de ce décalage, la psychologie sociale propose diverses pistes d'analyse. Cette discipline considère que la conduite humaine est le résultat de différentes forces, certaines situées dans la personne, d'autres dans son contexte immédiat. De plus, elle avance que souvent les individus appréhendent mal les facteurs qui pèsent véritablement sur leur comportement ou poursuivent des objectifs qui n'ont qu'un rapport lointain avec ceux prescrits par les normes. Des préoccupations inattendues peuvent ainsi prendre le pas sur les meilleures intentions et des causes inavouables, parce que tout simplement ignorées, orienter les comportements.

Dans ce chapitre, notre objectif est d'examiner les processus psychosociaux qui, au sein d'une société, permettent aux personnes qui font partie de la majorité, c'est-à-dire les membres du groupe qu'on qualifiera ici de dominant, d'éviter de se conformer à des normes pourtant largement connues et souvent considérées comme légitimes, telles les normes de non-discrimination. Il s'agira également d'examiner comment ces processus interagissent avec certaines législations et pratiques de terrain.

I. LES ATTITUDES DES GROUPES DOMINANTS À L'ÉGARD DES AUTRES GROUPES

De toute évidence, il est des groupes que la grande majorité des gens considèrent comme posant un problème à la société (par exemple, les néonazis, les proxénètes, les pédophiles) et à l'encontre desquels peu de monde s'offusquera que l'on puisse manifester de la défiance ou même une antipathie marquée. Dans le même temps, il existe aussi de très nombreux groupes qui pâtissent, sans justification apparente, d'une mauvaise réputation, voire sont victimes de comportements discriminatoires. Un large consensus se dégage pour considérer que le préjudice subi par ces groupes n'est pas admissible et qu'il faut combattre les *a priori* dont sont victimes leurs membres. De fait, nos sociétés ont peu à peu érigé en normes sociales la tolérance et le respect de l'autre. Dans un tel climat, on peut donc s'attendre à ce que les citoyens soient désireux de se conformer aux prescrits dominants et souhaitent se comporter le plus correctement possible à l'égard des autres.

Malheureusement, des processus, largement inconscients, viennent mettre à mal ces normes d'égalité. Les recherches montrent en effet que presque tous les groupes auxquels nous n'appartenons pas sont susceptibles de subir un déficit de sympathie de notre part (Yzerbyt et Demoulin, 2010). Les autres sont « forcément moins bien que nous » ou, plus exactement, nous sommes

« tellement mieux que les autres ». Cette conviction ne se traduit pas toujours de manière appuyée dans nos faits et gestes, mais elle n'en est pas moins profondément inscrite chez tout un chacun. Dès lors, comment les individus parviennent-ils à concilier cette tendance quasi irrépressible à préférer son groupe avec le souhait de se montrer respectueux de l'égalité ?

Afin de mieux comprendre la manière dont les membres du groupe dominant gèrent le rapport aux membres de groupes dominés, nous nous penchons d'abord sur ce qui est considéré aujourd'hui comme des éléments constitutifs de la psychologie des personnes qui perpétuent la discrimination à l'encontre d'autrui, à savoir l'autoritarisme et la dominance sociale. Ensuite, nous évoquons les formes moins outrancières, bien que communes, de préjugés, à savoir le racisme moderne et le racisme aversif. Enfin, nous analysons un mécanisme particulier qui explique le recours aux préjugés et aux comportements discriminatoires dans la sphère de l'emploi, que nous proposons d'appeler la *stratégie de camouflage*.

2. AUTORITARISME ET DOMINANCE SOCIALE

Même si les préjugés et les comportements discriminatoires sont largement répandus, tous les individus ne les expriment pas avec la même vigueur. Comment expliquer ces différences individuelles ? Une réponse réside dans les visions du monde, ou idéologies, que les individus ont acquises au cours de leur socialisation. Pour les chercheurs en psychologie sociale, une attitude dénigrante à l'égard de l'autre se nourrit avant tout de deux grands ensembles cohérents de croyances, à savoir l'autoritarisme et la dominance sociale (Duckitt, 2003).

En ce qui concerne l'autoritarisme, les études contemporaines montrent que les individus dits « autoritaires de droite »[4] se distinguent par un niveau élevé de soumission face aux autorités établies, une forte animosité à l'encontre des individus sanctionnés par ces autorités et une adhésion marquée aux conventions sociales. Ils tendent à voir les choses de façon manichéenne en divisant le monde entre, d'un côté, les groupes auxquels ils appartiennent (ou *endogroupes*) et, de l'autre, les groupes auxquels ils n'appartiennent pas (ou *exogroupes*). Ils voient le monde comme un endroit dangereux et menaçant. Dès lors, la recherche de sécurité est l'une de leurs préoccupations majeures (Altemeyer et Hunsberger, 1992).

Un autre ensemble de croyances explique également les différences individuelles en matière de préjugés. Il s'agit de l'*orientation à la dominance sociale* (ODS), qui renvoie à la tendance à considérer son endogroupe comme supérieur aux exogroupes (Pratto *et al.*, 1994). L'ODS inclut à la fois la certitude

4. Si les recherches en psychologie sociale ont montré qu'il existe des fonctionnements autoritaires chez des individus localisés à droite comme à gauche du spectre politique, la plupart des auteurs se sont surtout penchés sur la première catégorie de personnes.

que l'endogroupe se situe en haut de l'échelle sociale et la conviction que les groupes subordonnés doivent rester à leur place. Dans le même temps, diverses études attestent que les personnes qui occupent les positions sociales élevées se caractérisent par un haut degré d'ODS. Comme on peut s'y attendre, ces personnes développent des stéréotypes et des préjugés à l'encontre de quiconque mettrait en cause la légitimité d'un système social leur conférant une position dominante et tenterait de leur arracher un partage des ressources. En ce qui concerne les relations avec les autres groupes, elles considèrent que les gains des uns sont des pertes pour les autres. Une notion centrale dans la théorie de l'ODS est celle des mythes de légitimation. Ces mythes sont autant de croyances (éthique protestante, méritocratie, croyances en un monde juste, etc.) qui permettent aux individus à forte ODS de justifier la position défavorable des groupes subordonnés tout en contestant l'existence de préjugés.

Les chercheurs s'accordent aujourd'hui pour considérer ces deux ensembles de croyances comme des idéologies qui prédisposent les gens à aborder leur environnement d'une certaine manière. Des facteurs sociaux ou situationnels exercent une influence directe sur ce qui a parfois, à tort, été présenté comme des caractéristiques profondément enracinées dans la personnalité. Ainsi, Guimond et ses collègues (2003) ont mis en évidence le fait que la filière d'étude suivie par les étudiants affecte leur ODS. En particulier, ces auteurs montrent que, certes, les étudiants en droit ont une ODS plus élevée que les étudiants en psychologie à l'entame de leurs études, confirmant ainsi que certaines disciplines attirent des publics différents selon leur niveau d'ODS, mais encore et surtout que cet écart s'accroît au fil de la formation.

3. RACISMES SUBTILS ET RÉSOLUTION DES CONFLITS INTÉRIEURS

Nonobstant les travaux sur l'ODS et l'autoritarisme de droite, ce qui a frappé nombre de chercheurs, en particulier nord-américains, c'est la diminution très nette de propos outrancièrement racistes ou d'actes manifestes de discrimination durant les dernières décennies. Pour autant, il serait naïf de considérer que les préjugés ont disparu. Bien des individus n'ont pas intégré la norme d'égalité. Vu le climat social tolérant dans lequel ils baignent, ils sont néanmoins réticents à admettre qu'ils nourrissent des préjugés à l'égard d'un grand nombre de groupes. À cet égard, la littérature en psychologie sociale permet d'identifier deux types de fonctionnement conduisant à l'expression de préjugés et de comportements discriminatoires, le *racisme moderne* et le *racisme aversif*.

La théorie du racisme moderne et celle, assez proche, du racisme symbolique (Sears et Henry, 2005) considèrent que le conflit entre les aspirations égalitaires des gens et leurs sentiments négatifs à l'égard des minorités trouve sa résolution idéale dans l'affirmation que la discrimination n'a plus cours. En somme, s'ils soutiennent l'égalité entre les personnes et les groupes comme un principe important, au moins sur un plan abstrait, les racistes modernes

n'en sont pas moins hostiles aux démarches visant à lutter contre la discrimination. Mais ils voient cette hostilité comme parfaitement rationnelle et basée sur des idées de justice et d'équité. Ils estiment que les inégalités qui subsistent sont la conséquence des manquements des personnes qui en sont les victimes, que l'affirmation selon laquelle des obstacles persistants entraveraient leur trajectoire sociale est infondée, que les victimes cherchent à tirer parti de faveurs injustifiées et que les avantages qui leur sont octroyés sont illégitimes. Au bout du compte, les racistes modernes ont l'impression qu'ils sont eux-mêmes traités injustement et, du coup, se sentent lésés. Selon Sears et ses collègues (2003), ce processus plonge ses racines dans les sentiments négatifs à l'égard des minorités, nourris au cours de la socialisation, dans la méconnaissance des groupes en question, dans une forme de traditionalisme et dans une posture ethnocentrique.

S'ils traitent globalement des mêmes questions, les travaux sur le racisme aversif (Dovidio et Gaertner, 2004) prennent un tour différent. Ici, la dissociation entre un système de valeurs prônant l'égalité et les sentiments négatifs éprouvés à l'égard des minorités inciterait les individus à nier l'existence même de toute réaction émotionnelle désobligeante. Il s'agit de prétendre que les membres des groupes minoritaires leur évoquent uniquement des sentiments positifs. Cette combinaison entre le souhait d'apparaître dénués de préjugés et l'expérience difficilement évitable d'inconfort, de malaise et de peur, conduit les racistes aversifs à l'évitement et au désengagement, voire à la surcompensation[5]. Mais ils en viennent aussi à manifester les sentiments négatifs que leur inspirent les minorités lorsqu'ils ont la possibilité de le faire d'une manière subtile, c'est-à-dire en basant leur conduite, à leurs propres yeux et aux yeux d'autrui, sur des motifs en apparence rationnels et exempts de préjugés.

Les perspectives examinées jusqu'ici permettent de comprendre pourquoi des écarts très importants existent parfois entre ce que les individus peuvent professer, publiquement ou non, et leurs conduites effectives. Toutefois, elles ne donnent pas à voir les dynamiques sous-jacentes qui sont à l'œuvre. L'une des voies qui donne quelques éclaircissements en la matière réside dans ce que nous proposons d'appeler la *logique de la défense*. Dans cette perspective, les individus chérissent l'idée qu'ils sont dénués de préjugés. À leurs propres yeux, ils s'inscrivent parfaitement dans la norme dominante égalitariste. Mais quelle que soit leur volonté de se conformer au prescrit de tolérance qui caractérise nos sociétés occidentales, ils n'en demeurent pas moins profondément incommodés par la présence de gens qui mettent à mal leur conception du monde. Mais comment concilier ces sentiments ambivalents ? Quand le rejet n'est tout simplement pas praticable, en particulier du fait des normes ambiantes ou des prescrits légaux, la solution passe par une série de stratégies subtiles visant à éviter le contact, à se désengager habilement de la relation avec l'autre.

5. La surcompensation correspond à une exagération du comportement positif prescrit dans le cas d'espèce.

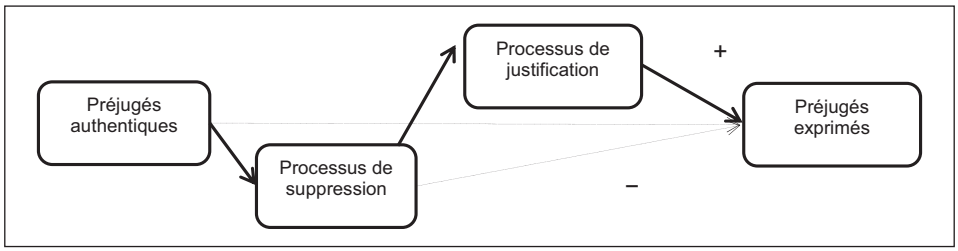
Une autre voie possible relève de ce que nous qualifions de *logique de l'attaque*. Celle-ci consiste à mettre en avant des éléments censés justifier la hiérarchie sociale en place, par exemple des différences de compétence ou de mérite. Selon cette posture, les membres du groupe dominant considèrent les prétentions du groupe dominé comme inacceptables car ils estiment leurs propres acquis largement justifiés (Cambon, Yzerbyt et Yakimova, 2014). Dans la suite de ce chapitre, nous allons présenter la logique de la défense et examiner comment celle-ci éclaire des fonctionnements maintes fois rencontrés dans la vie sociale, en particulier les processus contemporains de discrimination dans l'emploi.

4. UNE STRATÉGIE DE CAMOUFLAGE

Pour expliquer la manière dont les individus qui s'inscrivent peu ou prou dans une norme égalitaire sont malgré tout amenés à discriminer, le modèle de la *justification/suppression des préjugés* (Crandall et Eshleman, 2004) se révèle particulièrement éclairant. Ce modèle avance que dans leur fonctionnement social, les individus sont tous plus ou moins dotés de préjugés « authentiques », c'est-à-dire de réactions affectives qui se situent hors du champ de leur conscience. Ces préjugés sont soumis à deux forces dont la résultante induira – ou non – leur manifestation (Figure 1). La première force consiste en la suppression ou l'inhibition des préjugés et constitue une tentative pour réduire, nier ou éviter leur expression. Ce sont les normes de non-discrimination promouvant des valeurs égalitaires, ces normes étant devenues prégnantes dans les sociétés occidentales. Or la suppression, comme elle contrecarre un état de motivation, crée une tension, voire une réactance[6]. Il en résulte que l'individu tentera de soulager cette tension en cherchant les moyens d'exprimer le préjugé supprimé. C'est ici que la deuxième force entre en jeu. Elle s'appuie sur tout type de justification, autrement dit d'explication, qui permet d'exprimer des préjugés sans encourir de désapprobation ou de sanction interne ou externe. La justification devient donc un déclencheur des préjugés. Elle fournit le prétexte idéal de leur expression tout en évitant de remettre en cause les valeurs d'égalitarisme qui existent par ailleurs. En résumé, ce modèle suggère que, en raison des normes sociales en vigueur, les individus ont tendance à supprimer les préjugés authentiques mais, en raison des coûts motivationnels et cognitifs engendrés par cette suppression, ils tendent également à rechercher des justifications permettant de les restaurer.

6. La réactance est un mécanisme de défense psychologique mis en œuvre par un individu qui tente de maintenir sa liberté d'action lorsqu'il la croit entravée ou menacée. Effectuée de manière plus ou moins consciente, la réactance peut survenir quand l'individu a l'impression que quelqu'un ou quelque chose (une règle) limite les choix qui se présentent à lui normalement.

Figure 1 : Modèle de suppression – justification des préjugés (Crandall et Eshleman, 2004)



Une série de travaux ont mis en évidence le rôle de la justification dans l'expression des préjugés et la discrimination. Dans le domaine de l'embauche, Uhlmann et Cohen (2005) ont montré que les recruteurs sont susceptibles de changer *a posteriori* la hiérarchie de leurs critères de sélection afin de favoriser les candidats dont les caractéristiques sociodémographiques correspondent à l'image qu'ils se font du poste. Évaluant des candidats pour un métier traditionnellement masculin, à savoir la police, les recruteurs ont défini le mérite d'une manière qui favorise les hommes au détriment des femmes. Plus précisément, face à un candidat masculin, ils ont mis en avant tout critère de son curriculum vitae (CV) qui l'avantageait et corrélativement, ont minoré l'importance des critères qui le desservaient. Une telle stratégie ne fut pas activée pour l'évaluation des CV de femmes : les compétences que celles-ci détenaient ne furent pas soulignées lorsqu'elles étaient à leur avantage. Pour un poste typiquement féminin (*Professor of Women's Studies*), on constate le phénomène inverse : la définition du mérite a bénéficié aux femmes et non pas aux hommes. Comme le montre cette étude, de même que des travaux analogues (par exemple, Esses *et al.*, 2006), des évaluateurs peuvent discriminer sans pour autant se référer aux critères sociodémographiques des candidats (sexe, origine, etc.) et aux stéréotypes qui leur sont associés pour justifier leur décision. Il leur suffit, pour cela, d'adapter progressivement le profil de fonction en se laissant guider *a posteriori* par les caractéristiques idiosyncrasiques de la personne qu'ils souhaitent privilégier (par exemple, la richesse de ses expériences professionnelles, la pertinence de ses formations continues, l'étendue de ses compétences linguistiques, etc.).

Les justifications dont il vient d'être question mobilisent des informations pouvant néanmoins être considérées comme partiellement légitimes dans une décision d'embauche. Il est « normal » de ne pas engager une personne si elle n'a pas les qualifications requises ou si elle risque de ne pas s'intégrer dans l'entreprise. En est-il de même si l'information est neutre, autrement dit, non diagnostique au regard du profil de fonction ? N'étant pas pertinente, elle ne devrait en principe être ni retenue comme critère de sélection, ni *a fortiori* utilisée comme base pour discriminer.

Pour vérifier cette hypothèse, nous avons réalisé une étude simulant une situation d'embauche. Il s'agissait de recruter un manager pour une

entreprise de télécommunication (Delroisse, 2011). Afin de mesurer les comportements discriminatoires, nous avons demandé à des étudiants[7], de nationalité et d'origine belges, de jouer le rôle de recruteur et de classer douze candidats sur la base de leurs CV. Ces douze CV étaient similaires en tous points (lieu et date de naissance, nationalité, lieu de résidence, formation, expériences professionnelles, compétences linguistiques et informatiques) sauf sur deux aspects. Le premier concernait le nom du candidat qui avait une consonance soit belge, soit maghrébine. Le deuxième se rapportait à leurs hobbies (par exemple, sports, lectures, musique, voyages,…). À ce propos, nous avons créé trois conditions. Dans la première, la majorité des candidats dont le nom avait une consonance belge s'intéressaient à la politique internationale et la majorité des candidats dont le nom avait une consonance maghrébine s'intéressaient à la politique nationale (Hobby A). Dans la deuxième condition, on inversait les intérêts : les noms à consonance maghrébine étaient plus souvent associés aux questions de politique internationale et les noms à consonance belge à ceux de politique nationale (Hobby B). Enfin, dans la dernière condition, aucun hobby n'était mentionné dans le CV des candidats (Aucun hobby). Dans d'autres protocoles, plutôt que d'évoquer dans les CV, un intérêt pour la politique nationale ou internationale, nous avons choisi, comme hobby, la pratique d'un sport ou l'intérêt pour la politique en général. Il s'agissait par là de s'assurer que les observations mises en évidence dans la première étude s'appliqueraient à d'autres hobbies et pouvaient être généralisées.

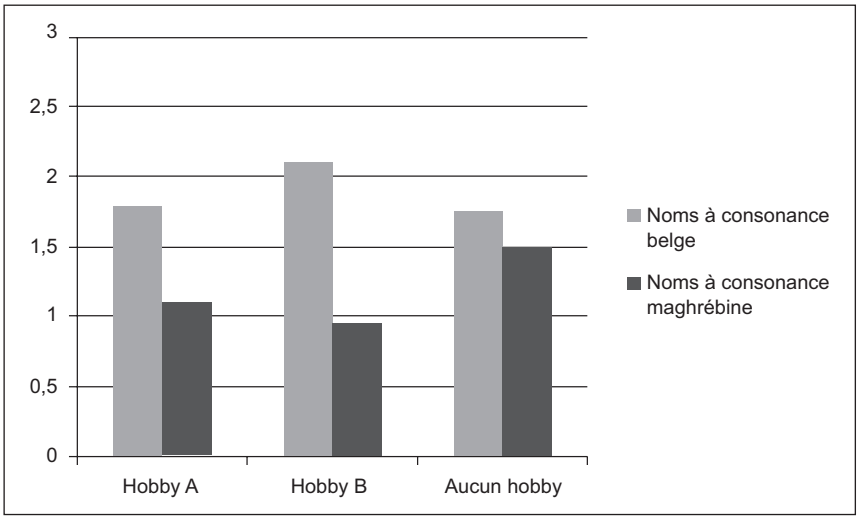
Les conclusions de cette série d'études ont montré que, loin d'écarter les informations non diagnostiques de la description de fonction, les étudiants-recruteurs les exploitaient pour justifier leur comportement discriminatoire. Par exemple, lorsqu'un candidat portant un nom à consonance maghrébine s'intéressait à la politique internationale, son champ d'intérêt était vu par certains comme trop orienté vers l'étranger, et en particulier vers l'Afrique du Nord. S'il était intéressé par la politique belge, son champ d'intérêt était alors considéré comme trop étriqué. Par contre, lorsque le candidat était belge, les représentations des candidats-recruteurs ne présentaient pas de telles restrictions.

In fine, les candidats d'origine belge furent plus souvent engagés que les candidats d'origine maghrébine dès lors qu'une information, quelle qu'elle fût, était disponible pour justifier ce choix. Par contre, en l'absence de toute indication concernant les hobbies, et donc de tout prétexte permettant de

7. Il est fréquent, en psychologie sociale, de recourir à des scénarios simulant des réalités sociales pour tester des relations de cause à effet précises. C'est, en fait, l'unique procédure qui puisse les garantir. Il importe néanmoins que ces scénarios soient un reflet fiable de la réalité que l'on souhaite analyser et que les participants aux études soient placés dans les conditions les plus réalistes possibles. De plus, ces études doivent être corroborées par d'autres procédures, plus écologiques. Dans ce cas-ci, les scénarios ont été inspirés par des pratiques utilisées dans les procédures de sélection et d'engagement. Quant au fait qu'il s'agit d'étudiants placés dans une situation qui simulait une situation de recrutement plutôt que de véritables professionnels de terrain, certaines études ont attesté des similarités dans les comportements des deux groupes (par exemple, Ward, 1993).

différencier les candidats sur la base de leur origine, les étudiants-recruteurs n'ont marqué aucune préférence semblable (Figure 2). Le processus qui leur a permis d'agir de la sorte est bien celui de la transformation d'informations neutres en éléments diagnostiques.

Figure 2 : Score moyen de sélection des candidats en fonction de la consonance du nom (belge/maghrébine) et du hobby (Hobby A, Hobby B, aucun hobby)



(« Hobby A » : les CV dont la consonance du nom est belge sont associés à un intérêt pour la politique internationale et ceux dont la consonance du nom est maghrébine sont associés à un intérêt pour la politique nationale ; « Hobby B » : inverse du hobby A ; « Aucun hobby » : les CV ne signalent aucun hobby) sur une échelle de 0 à 3 (0 = rejet certain ; 1 = rejet probable ; 2 = embauche probable ; 3 = embauche certaine)

(Source : Delroisse, 2011)

En somme, dans cette série d'études, jamais l'appartenance ethnique n'a été évoquée comme critère de sélection. Néanmoins, elle a joué un rôle décisif car le fait de transformer des éléments neutres en informations signifiantes pour s'en servir comme justification a permis de mettre en place un comportement discriminatoire. Le tour est ainsi joué : les membres de groupes dominants ont participé à la pérennisation des discriminations alors même qu'ils étaient plongés dans un contexte social marqué par des normes égalitaires et qui incitait à la prudence.

5. DÉJOUER LA JUSTIFICATION ?

Au regard de la lutte contre les discriminations, le mécanisme de justification qui vient d'être présenté pose un problème majeur. Dans la mesure où l'imagination des individus, dès lors qu'il s'agit de trouver une stratégie ou un argumentaire pour maintenir préjugés et discrimination et *in fine* leur propre

suprématie, semble inépuisable, les possibilités d'action pour contrer ces processus risquent d'être limitées. Nous allons brièvement examiner deux voies susceptibles d'entraver le recours à des justifications fallacieuses. La première tente de baliser les justifications admises en cas de décision potentiellement discriminatoire. La seconde est plus radicale et tend à mettre en place des pratiques qui empêchent d'avoir accès aux informations susceptibles de fonder des justifications fallacieuses, à l'instar de ce qui se passe lorsqu'on laisse les hobbies fonder le rejet de candidats indésirables.

Le droit européen de la non-discrimination, et en particulier les directives 2000/43/CE sur l'égalité raciale et 2000/78/CE sur l'égalité de traitement en matière d'emploi[8], permet d'illustrer la première voie et d'en montrer les limites. Pour ce qui est de la discrimination *directe*[9], si l'on excepte les discriminations liées à l'âge, ces deux directives ne permettent de justifier une différence directe de traitement fondée sur un critère protégé que dans des circonstances bien spécifiques et limitativement énumérées (Schiek *et al.*, 2007, p. 269-320). En revanche, pour ce qui est des mesures susceptibles de constituer une discrimination *indirecte*, ces deux textes consacrent un mode ouvert de justification. La discrimination indirecte est définie comme se produisant « lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes [présentant une caractéristique protégée] par rapport à d'autres personnes »[10]. Mais le texte des directives ajoute « à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires »[11]. En permettant ainsi de recourir à une large gamme de justifications pour défendre une décision soupçonnée de constituer une discrimination indirecte, le système établi par les directives comporte un risque de dérives. L'efficacité du droit antidiscriminatoire pourrait dès lors s'en trouver réduite. Afin d'éviter les abus, les directives précisent cependant que, pour être valable, la justification doit remplir plusieurs conditions : l'auteur présumé d'une discrimination doit, pour établir que la mesure contestée n'est pas discriminatoire, prouver qu'elle vise à réaliser un objectif légitime, mais aussi qu'elle constitue un moyen « approprié et nécessaire » d'atteindre cet objectif (Tobler, 2008, p. 36-40). La Cour de justice de l'Union européenne, dans sa jurisprudence, s'est souvent montrée stricte dans le contrôle du respect de ces conditions. Elle estime, par exemple, que des considérations purement budgétaires ne peuvent servir de justification objective (Tobler, 2008, p. 6).

On peut néanmoins se demander si les balises posées par les directives pour encadrer la justification d'une décision potentiellement constitutive de discrimination indirecte sont suffisantes au vu des mécanismes psycho-sociaux mis

8. Voir note 2.

9. Autrement dit, le fait de traiter une personne moins favorablement qu'une autre en raison de son origine, de son sexe ou d'un autre critère interdit.

10. Art. 2, § 2, b) des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE.

11. *Ibid.*

en évidence dans les études exposées plus haut. L'idée qu'il puisse exister des « justifications objectives » pose en effet question au regard des enseignements de la psychologie sociale. Les travaux de Delroisse (2011) présentés plus haut, dans le fil de ceux d'autres chercheurs (Kunda et Oleson, 1995 ; Yzerbyt *et al.*, 1999), suggèrent la fragilité d'un tel concept. De fait, on doit bien reconnaître qu'il existe une tendance chez les individus à réinterpréter, en fonction des caractéristiques des candidats qu'ils souhaitent promouvoir ou écarter, les critères requis pour occuper un poste. Des informations *a priori* sans lien avec la fonction à pourvoir peuvent ainsi se voir attribuer un sens nouveau dès l'instant où elles sont reliées à un groupe d'individus au sujet duquel existent des attentes stéréotypées. Elles peuvent en arriver à servir de justification d'une décision lorsqu'elles permettent d'exclure les membres d'un groupe stigmatisé (Delroisse, 2012). Ce processus est d'autant plus complexe qu'il peut être parfaitement inconscient : les employeurs peuvent penser de bonne foi que leur décision se fonde sur une justification « objective ».

Certes, le droit permet de faire appel à un tiers – le juge – qui pourra porter un regard externe et critique sur la justification avancée par un employeur. Mais le juge lui-même, lorsqu'il évalue les arguments des parties, peut être influencé par des préjugés inconscients liés à la position qu'il occupe dans le système social. En d'autres termes, il n'est pas forcément immunisé ni conscient des mécanismes qui participent à la construction de justifications occultant l'une ou l'autre forme de discrimination. Aussi, pour mettre au jour les processus qui mettent en cause la validité de certaines décisions et garantir l'efficacité de l'interdiction de la discrimination indirecte, il nous semble essentiel de poursuivre un dialogue entre le droit et la psychologie sur ces questions.

Une autre voie a été développée pour faire directement obstacle aux nombreuses ressources dont disposent les individus dès lors qu'il s'agit de justifier des comportements discriminatoires. Elle consiste à construire des contextes d'évaluation qui limitent, voire suppriment, toute donnée n'ayant pas de rapport direct avec la fonction. Comme le suggèrent les résultats de Delroisse (2011), l'absence totale d'accès à des informations non diagnostiques pourrait ne pas donner prise aux processus de justification. Les CV anonymes en constituent un exemple prototypique. S'ils conservent toutes les informations considérées comme centrales et indispensables pour l'exercice d'une fonction, ils rendent néanmoins inaccessibles les données réputées produire des discriminations (tels qu'une photo, l'état civil, les nom et prénom, le genre, l'adresse, la date de naissance).

Quelques rares études sur le terrain, utilisant une procédure expérimentale[12], ont de fait mis en évidence l'impact positif d'une telle procédure sur certains critères. L'étude de Behaghel et collègues (2011), qui a porté sur 751 offres d'emploi diffusées dans huit départements français, montre bien que le CV

12. Il s'agit d'un protocole qui suit un principe d'affectation aléatoire (tirage au sort) permettant de comparer des offres d'emploi avec CV anonymes (offres-test) à des offres statistiquement identiques, mais recourant au CV nominatif (offres-témoin).

anonyme contrecarre la tendance des recruteurs à favoriser leurs semblables. Ce sont les variables « âge » et « genre » qui se sont révélées sensibles à la procédure. En d'autres termes, l'anonymisation a désamorcé la discrimination induite par les CV nominatifs. Même si l'étude n'a pas collecté les données relatives au recrutement effectif, le fait que des candidats habituellement discriminés aient réussi avec succès la première étape de la sélection peut être considéré comme un argument encourageant qui plaide en faveur de l'usage des CV anonymes[13]. Il est toutefois crucial de noter que ces résultats n'ont pas été répliqués pour les candidats issus de l'immigration ou habitant en zone urbaine sensible. L'écart de chances entre ceux-ci et les autres n'a pas été réduit. Au contraire, il est devenu encore plus défavorable à ces candidats potentiellement discriminés. Pour expliquer ce résultat inattendu, vu les nombreux contrôles statistiques qu'ils ont réalisés, les auteurs de l'étude ont écarté le rôle d'un artefact lié à l'expérimentation, qui aurait poussé les entreprises recevant des CV nominatifs à modifier leur comportement (« effet placebo »). Ils n'ont pas retenu non plus un problème de représentativité des entreprises qui ont accepté de participer à l'expérimentation. Ils ont, par contre, privilégié « l'hypothèse subtile mais plausible d'une interaction entre les informations contenues dans le corps du CV et celles faisant partie du bloc état civil : il se peut que l'anonymisation du CV, en ôtant de l'information sur les candidats, ait empêché les employeurs de réinterpréter à l'avantage des candidats potentiellement discriminés les autres informations du CV. Par exemple, les "trous" dans le CV pourraient être expliqués par un accès plus difficile à l'emploi lorsque le CV montre que le candidat réside en zone sensible, mais pas lorsque cette information est masquée » (Behaghel *et al.*, p. 3).

Les résultats recueillis par Behaghel et ses collègues (2011) au regard de l'origine ethnique et l'interprétation qu'ils en proposent soulignent une fois de plus combien les individus sont à la recherche active d'informations même si elles sont non diagnostiques du poste à pourvoir. Celles-ci leur permettent de construire une cohérence et de combler les lacunes dans un sens qui peut parfois nuire à un candidat et parfois venir à sa rescousse. Ces résultats laissent également supposer qu'il ne suffit pas, pour anonymiser un CV, d'ôter les informations explicitement en cheville avec des stéréotypes potentiels. Il importe également de ne retenir que les éléments directement liés au poste. Le fait, par exemple, de mentionner des périodes de chômage n'est pas un indicateur de la compétence pour remplir une fonction dans le contexte économique actuel mais peut, par contre, laisser présumer une origine étrangère ou un domicile situé dans une zone sensible. À ce propos, on a pu mettre en évidence l'effet stigmatisant de la simple évocation d'un épisode de chômage dans un CV (Ho, Shih, Walters et Pittinsky, 2011).

13. Un pronostic plus pessimiste doit toutefois être envisagé. On ne peut en effet écarter *a priori* l'hypothèse d'une réactance de la part d'un employeur lors des étapes ultérieures de sélection (voir la définition de la réactance à la note 2). Cette hypothèse n'a pas encore reçu suffisamment d'attention pour que les quelques tentatives d'évaluation qui existent en la matière puissent être considérées comme probantes.

CONCLUSIONS

Les recherches en psychologie sociale nous apprennent qu'une donnée essentielle dans les rapports à autrui est la tendance à considérer que son propre groupe est meilleur que les autres. Cette préférence est solidement ancrée en nous. Son expression qui, dans le passé, prenait des formes manifestes, directes ou explicites, est aujourd'hui devenue essentiellement subtile, détournée ou masquée. Pour comprendre ce phénomène, nous avons présenté, dans ce chapitre, un mécanisme basé sur la logique de la défense ; mécanisme sensible aux normes sociales et donc au droit de la non-discrimination. Selon cette logique, l'individu admet le principe d'égalité, mais il est envahi par le sentiment d'être dans une position d'assiégé. Il en résulte une recherche tous azimuts de justification pour maintenir la situation en place et faire en sorte que *surtout, rien ne change !* On peut dès lors suggérer que les membres de groupes dominants participent à la pérennisation des discriminations alors même qu'ils affirment leur adhésion aux dispositions légales censées les combattre.

Le législateur a tenté de prendre en compte les chemins de traverse que les individus peuvent emprunter pour esquiver leurs obligations en matière de non-discrimination. Mais les processus psycho-sociaux décrits dans ce chapitre montrent que la mise en œuvre de la législation antidiscriminatoire peut se heurter à des difficultés redoutables. Face à ce problème, il n'existe pas de solution unique. Nous plaidons pour une démarche concertée qui articule une approche juridique, indispensable pour rappeler la normativité en vigueur au sein d'une société, à une réflexion sur les mécanismes ou procédures pouvant être mis en place afin que soient pris en compte, autant qu'il est possible, les processus dont il a été question dans ce chapitre.