

par Martin Clément *

De l'importance de l'utilisation des statistiques dans les dispositifs anti-discriminatoires (1).

Si l'Australie, de par son histoire, prête une attention particulière à sa communauté autochtone (2) pour laquelle elle a progressivement reconnu une discrimination historique et systématique (mais aussi la persistance des inégalités qu'elle subit), la réaffirmation de son statut multiculturel l'a également engagée dans un processus de reconnaissance et de promotion de la diversité. Ces deux éléments orientent fortement les contenus de sa politique d'égalité et ont des conséquences jusqu'au niveau de la standardisation de la statistique australienne.

Un cadre législatif

En Australie, la lutte contre les discriminations suit avant tout une approche judiciaire. Tous les gouvernements australiens, de niveau fédéral comme régional, ont adopté des lois anti-discriminatoires couvrant les domaines de l'emploi, de l'éducation, ainsi que l'accès aux droits et aux services. Les motifs de discrimination raciale ou relatifs au handicap sont traités de façon exhaustive par la loi, à tous les niveaux de gouvernement. L'orientation sexuelle et les convictions religieuses font également l'objet d'un traitement juridique, mais de façon moins complète. Chaque gouvernement a établi un organe statutaire dont le rôle principal est de contrôler l'application de la législation anti-discriminatoire de la juridiction en question et de traiter les plaintes. En conséquence, un individu peut déposer une plainte référée à l'un des motifs discriminatoires (sexe, race, handicap...) qui sont inclus dans le régime anti-discriminatoire du Commonwealth, ou dans celui de l'État ou du Territoire où il était domicilié au moment des faits. Les rapports annuels d'HEREOC (3), qui recueille et agrège les données statistiques relatives aux plaintes, témoignent de l'efficacité de la mobilisation du processus d'instruction et livrent une photographie précise des motifs des discriminations et des sources du comportement discriminatoire présumé (média, emploi, conflit de personnes...).

D'autres dispositifs juridiques complètent ce système d'instruction des plaintes, qui vise essentiellement la discrimination directe. Des programmes statutaires sont mis en œuvre de façon à rendre la justice substantielle : ce sont les programmes relatifs à l'égalité des chances (*equal opportunity*) et à l'action positive (*affirmative action*).

* Chargé d'études,
Economie &
Humanisme

(1) En 2000, la Communauté Européenne adoptait les directives RACE et EMPLOI et engageait un vaste programme d'action de lutte contre les discriminations. Un de ses volets poursuit l'objectif de développer la diffusion de séries statistiques comparables sur l'étendue de la discrimination dans la Communauté, dans le respect du droit et des pratiques nationaux. Dans ce cadre, la Commission Européenne a mandaté une étude comparative de la collecte de données visant à mesurer l'étendue et l'impact de la discrimination dans certains pays dont l'expérience en la matière est avérée (Grande Bretagne, États-Unis, Canada, Pays Bas et Australie). Coordonnée par l'INED (direction scientifique) et par Economie & Humanisme (direction technique), cette étude, baptisée MEDIS (Mesure des Discriminations), a mobilisé treize experts français et internationaux. Les données présentées dans cet article sont directement issues du rapport relatif au cas australien.

(2) Aborigènes et insulaires du détroit de Torres.

(3) La *Human Rights and Equal Opportunity Commission* est l'organe statutaire principal chargé de superviser le régime antidiscrimination du Commonwealth.

Des programmes de promotion de l'égalité des chances

Lorsqu'il s'agit d'appréhender la discrimination institutionnelle, systémique, ou établie à l'échelle d'un groupe ou d'une minorité, le régime australien mobilise plus volontiers la notion de désavantage. Cette notion, plus large, s'étend aux inégalités socio-économiques ou culturelles. Le désavantage, passé ou présent, est alors reconnu à des groupes limités de la population, dont les Aborigènes ; groupes qui font l'objet de programmes spécifiques. Ceux-ci se déclinent au niveau fédéral et à celui des différents États et territoires, mais de façon différenciée entre le secteur public et le secteur privé.

La plupart de ces programmes concernent l'accès à l'emploi et sont conçus pour éliminer ou lever les freins à l'entrée sur le marché du travail et pour garantir à l'ensemble des salariés (ou des demandeurs d'emploi) une égalité en terme d'accès à la promotion, à la formation, à la mutation. D'autres programmes concernent le champ de l'éducation, telles les conditions d'entrée à l'université pour les étudiants.

■ En Australie, l'*affirmative action* se réfère uniquement à la question du genre. Elle est vue comme un moyen de « lever les freins » que rencontrent les femmes dans leur accès à l'emploi et pour leur promotion. L'*Affirmative Action Act* (4) s'applique à toutes les organisations du secteur privé (5) de plus de cent salariés. Chaque employeur doit soumettre annuellement un programme de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité des chances auprès de l'EOWA (6). Au centre de ces dispositifs doivent être mentionnés des objectifs et des estimations prospectives, mais aussi les indicateurs d'évaluation permettant leur contrôle.

■ Dans le secteur public, les programmes d'*Equal Employment Opportunity* (EEO) cherchent à favoriser une offre d'emploi et de promotion égale pour toutes les personnes discriminées. Le contrôle de l'application de ces dispositifs est assuré à travers le recueil des statistiques des agences du secteur public (7). Ces statistiques permettent de démontrer si les groupes visés par l'EEO obtiennent des emplois et des promotions proportionnellement à leur nombre au sein de la population active (8). Le suivi des écarts dans le temps permet d'évaluer le progrès des programmes d'EEO, selon des indicateurs de performance assignés à chaque objectif, et de déterminer où des efforts supplémentaires sont nécessaires.

L'évaluation de l'efficacité de ce système de contrôle repose sur la vérification de la réalisation effective des objectifs de ces programmes. Or, pour autant qu'il soit clairement organisé au

(4) *Equal Employment Opportunity for Women* (1986).

(5) Entreprises, universités privées, organismes de formation...

(6) *Equal Opportunity for Women in the Workplace*.

(7) Le recueil de ces données repose sur le principe de l'auto-déclaration (*self identification*) des personnes et s'établit à partir de modèles standards qui suivent les classifications de la statistique australienne des groupes mentionnés.

(8) L'Institut statistique australien a édicté un ensemble de standards destinés à stabiliser les codifications des groupes culturels, religieux et linguistiques, catégories mobilisées par les programmes d'EEO et de promotion de la diversité.



niveau des services publics (et dans le secteur privé pour les femmes), le *reporting* (obligation légale de rédaction d'un rapport) est basé sur le principe de l'auto-évaluation. De plus, il n'existe aucun recours pour imposer une modification des pratiques, que ce soit sous la forme d'une pénalité pour non conformité ou d'une récompense pour un succès continu. Malgré ces remarques, ces rapports annuels d'évaluation restent une source exemplaire de renseignements sur l'implication des organismes dans l'application des programmes.

■ Société multiculturelle et se reconnaissant comme telle, la société australienne tend désormais à privilégier une politique qui vise plutôt la promotion de la diversité que la mise en œuvre d'actions touchant à la correction des désavantages subis par certaines communautés ; en témoignent les récentes réorientations dans l'investissement des fonds publics gérés par les ministères des affaires culturelles. Cette promotion d'une bonne gestion de la diversité est conduite en collaboration avec des entreprises australiennes. La diversité culturelle se donne donc à voir comme une force productive et unificatrice de la société. Dans le secteur privé, la gestion de la diversité, généralement limitée au champ du management des ressources humaines, est directement vue comme un moyen d'améliorer les services clientèles par un mécanisme de « reflet » : il y va de l'intérêt de l'entreprise que son personnel reflète la diversité de sa clientèle. Basée sur le principe du volontariat, cette politique invite les entreprises à prendre l'initiative d'une réponse à des tendances démographiques qui leur sont externes. Incitatif, ce concept de la diversité porte cependant le danger de se voir confiné aux secteurs en situation de pénurie de main-d'œuvre et de dépendre de la bonne réaction des marchés ou de la clientèle. Par ailleurs, aucun mécanisme de contrôle de son application ne lui est attaché. Pour être efficace, il doit clairement s'appuyer sur les programmes d'EEO.

On le voit, la statistique démographique (9), joue un rôle fondamental dans la légitimation des politiques anti-discriminatoires. Actant de la grande diversité ethnique en Australie, elle permet également d'appuyer des recommandations en matière de programmes d'égalité ou encore l'amendement de dispositifs législatifs. À travers un dispositif complexe de contrôle, elle soutient la vérification effective de l'égalité d'accès et de traitement visés par les programmes d'*Equal Opportunity* (10).

Ce système de mesure de l'étendue et de l'impact de la discrimination sert non seulement à des fins d'évaluation des dispositifs anti-discriminatoires, il témoigne également, avant tout, d'une prise de conscience collective du caractère structurel des inégalités de traitement rencontrées par les groupes désavantagés.

Martin Clément

(9) Principalement celle issue du recensement.

(10) Pour qu'elle soit efficace, la statistique australienne utilise une classification standardisée des groupes protégés. L'efficacité du contrôle des programmes d'EEO orientés vers les groupes désavantagés identifiés (ceux dont les qualifications et les qualités ne sont pas reconnues pour des raisons historiques, structurelles ou « attitudinales ») repose sur une standardisation des procédures de collecte et sur des catégories partagées par l'ensemble des acteurs portant leur mise en œuvre.