

# **La discrimination multiple**

*Atelier 2: « Processus d'intégration et d'exclusion dans le monde du travail »*

12 novembre 2008

Prof. Jean-Michel Bonvin

HES-SO, Ecole d'Etudes Sociales et  
Pédagogiques

# Diagnostic

- Inégalités d'accès au marché du travail
- Segmentation horizontale et verticale du marché du travail
- Inégalités salariales
- Inégalités d'accès au système éducatif (+ segmentation et inégalités de formation)
- Discrimination multiple
- Conclusion: permanence des inégalités naturelles et sociales et composition avec de nouvelles formes d'inégalités (acquises), les unes tendant à renforcer les autres
- Situation pas interprétable exclusivement en termes de déficits individuels

# L'approche par les capacités

- Une grille analytique pour saisir la discrimination multiple sur le marché du travail
- Capacités : liberté réelle de mener la vie que l'on a des raisons de valoriser (ne coïncide pas avec la suppression des contraintes sociales, mais avec la volonté d'égaliser autant que possible les capacités, donc de lutter contre toutes les formes de discrimination)
- Prendre en compte les ressources et droits formels, ainsi que les facteurs de conversion individuels et sociaux
- Une approche configurationnelle et contextualisée (vs. conception univoque, qui insiste sur un seul facteur)

# Lutter contre la discrimination multiple

- 3 instruments principaux :
  - approche légale (interdire la discrimination ou imposer l'inclusion), MAIS difficultés : charge de la preuve, distortion du marché, etc.
  - approche marchande (inciter), MAIS conception univoque des motifs de l'action (le marché est-il vraiment efficace contre la discrimination)
  - approche démocratique (déconstruire et rendre discutables les normes sociales), MAIS conditions de la démocratie réelle très exigeantes (cf Bohman : neutraliser l'impact des inégalités, assurer la transparence des processus, garantir la liberté d'expression)