

**REMERCIEMENTS**

Cet ouvrage a été réalisé dans le cadre des activités de la *Semaine d'actions contre le racisme*.

**COORDINATION :**

Alix Laurent

**CORRECTION ET RÉVISION :**

Johanne Charlebois

**COUVERTURE ET MISE EN PAGE**

Groupe XL

Quatrième trimestre 2002

Bibliothèque nationale du Québec

Bibliothèque nationale du Canada

ISBN :2-921757-18-4

IMAGES INTERCULTURELLES®

430,rue Sainte-Hélène

Montréal (Québec)

H2Y 2K7

Téléphone : (514) 842-7127

Fax : (514) 842-5647

info@inforacisme.com

[inforacisme.com](http://inforacisme.com)

# LE RACISME AU QUOTIDIEN

TEXTES PRÉSENTÉS DANS LE CADRE DES COLLOQUES DE LA  
SEMAINE D' ACTIONS CONTRE LE RACISME

# INTRODUCTION

L'appropriation de territoires, le contrôle de marchés, la mise en place de frontières; en même temps que le corps des citoyens cherche à s'imposer sur l'ensemble de l'espace urbain, les rapports sociaux inégalitaires imposent constamment leur logique d'inclusion et d'exclusion - non pas dans un vide, mais par rapport à un certain nombre de territoires spécifiques et l'accès aux ressources qui s'y trouvent. C'est ici que le racisme peut émerger comme instrument de mise en marge ou d'exclusion – l'explication « culturelle » ou « naturelle » des inégalités cachant à celui même qui y croit les fondements proprement sociaux de ce qu'il fait.

Si le racisme, comme instrument d'exclusion et de légitimation, traverse tous les lieux de la vie quotidienne, il peut prendre des formes spécifiques sur des territoires particuliers. Il faut regarder de près chacun de ces territoires ou espaces d'action qui comprennent, entre autres, le logement et les pratiques résidentielles, les services sociaux et de santé, le marché du travail et l'éducation. Comment le racisme se présente-t-il dans chacun de ces espaces? Quel est l'enjeu des rapports qui sous-tendent ces formes apparentes du racisme? Comment agir pour changer ces rapports?

Voilà quelques unes des questions qui se sont posées au cours des premiers colloques de la Semaines d'actions contre le racisme auxquelles nos collaborateurs ont tenté d'apporter une réponse.

# TABLE DES MATIÈRES

## Le racisme au Quotidien

JACK JEDWAB, <i>Immigration démographie et préjugés raciaux</i>	6
IRÈNE LÉPINE, <i>Carrières de cadres et diversité : Des pistes d'actions</i>	14
FASAL KANOUTÉ, <i>L'adaptation de l'École à la diversité ethnoculturelle : Une perspective nécessaire dans la lutte contre le racisme</i>	19
MARGUERITE COGNET, <i>De l'inégalité structurelle au racisme ordinaire dans l'univers des services de santé</i>	24
ANNIE CORNET, <i>Approche différenciées, approche intégrée, « mainstream » : Quel impact pour l'action et la gestion des organisations ?</i>	29
PIERRE-JOSEPH ULYSSE, <i>Les Noirs aux États-Unis : Un rêve d'intégration impossible</i>	33
OLIVIER NOEL, <i>La face cachée de l'intégration : Les discriminations institutionnelles à l'embauche</i>	38
HERVÉ VIEILLARD-BARON, <i>Logement social et discrimination en France</i>	44

# Immigration, démographie et préjugés raciaux

Par Jack JEDWAB

Le Canada est vu comme étant un pays d'immigration. Au cours de la période 1960-2000, son développement démographique est largement attribuable à l'afflux de gens venant de partout dans le monde. Cependant, pour une bonne partie du siècle, les immigrants s'installaient dans des endroits où les préjugés raciaux et ethniques étaient déjà assez répandus. Les préjugés ont joué un rôle important dans l'aspect restreint des politiques d'immigration au Canada. Au début du siècle, des taxes étaient imposées contre les immigrants asiatiques et, peu après la deuxième guerre mondiale, les Juifs de L'Europe de l'Est étaient victimes d'intolérance de la part des responsables des politiques d'immigration du Canada.

Le Canada est aujourd'hui une société beaucoup plus tolérante qu'elle ne l'était lors de la première moitié du XX<sup>e</sup> siècle. Toutefois, il y a une minorité non négligeable de la population qui possède des préjugés raciaux et ethniques qui se traduisent entre autres par une hostilité envers les nouveaux arrivants et surtout contre ceux qui ne sont pas d'origine européenne. Tout au long du XX<sup>e</sup> siècle, l'immigration a eu un impact considérable sur les questions identitaires. Après la Deuxième Guerre mondiale, en raison de la modification de la politique canadienne d'immigration, on est passé d'un nombre important d'immigrants d'origine européenne à l'arrivée de personnes venant d'Asie, d'Afrique et du Moyen-Orient. Lorsque les obstacles de cette immigration ont été levés, les immigrants non européens ont été de plus en plus nombreux à entrer au Canada. Ils représentaient dans les années 1970 la majorité des personnes qui s'établissaient dans ce pays. Aujourd'hui, près de trois quarts des immigrants sont originaires d'Afrique, d'Asie et du Moyen-Orient et ils deviennent membres de ce que Statistique Canada appelle les minorités visibles.

Depuis de nombreuses années, une des considérations qui affectent le processus décisionnel quant au nombre d'immigrants accueillis annuellement est l'état de l'opinion publique à l'égard de l'immigration (le

seuil de tolérance de la communauté d'accueil vis à vis les nouveaux arrivants). À cet égard, le climat économique joue sans doute un rôle important dans les perceptions de la population et ceci influence en conséquence le nombre d'immigrants admis au pays. Les responsables de la politique d'immigration restent sensibles à l'opinion publique concernant la détermination des niveaux annuels d'immigrants admis au pays. Quant aux niveaux d'immigration pour le Canada, la notion de capacité d'accueil est évoquée par certains décideurs pour déterminer le nombre annuel de nouveaux venus qui seraient acceptés. Ce concept peut se prêter à de multiples interprétations, mais il est très souvent associé aux conditions économiques au Canada. De nombreux sondages sont réalisés par Citoyenneté et Immigration Canada afin de mieux comprendre le sentiment de la population par rapport à l'évolution annuelle des niveaux d'immigration. Par ailleurs CIC examine l'état de l'opinion publique quant au niveau d'intolérance à l'égard de l'origine raciale de l'immigration canadienne.

Les conclusions suivantes ont été tirées des études du CIC sur les relations entre l'opinion publique et les niveaux d'immigration : (1) il y a un lien entre l'augmentation des taux d'immigration et la baisse du soutien manifesté pour la politique des niveaux d'immigration; (2) ce lien est modéré par la situation économique; (3) des analyses de données limitées suggèrent qu'un influx croissant d'immigrants est associé à une hausse de préjugés raciaux envers les nouveaux arrivants non Blancs, une situation qui est probablement accentuée en temps de récessions économiques (Palmer, 1999). Selon l'analyste du CIC, « pendant que la tendance nationale est significativement plus élevée depuis les dix dernières années envers les immigrants « non Blancs ». leur acceptation dans les régions majeures est plus élevée que dans les régions nommés « autres ». »

Étant donné l'impact direct que ces attitudes ont sur l'intégration et le bien-être des nouveaux-arrivés, la possibilité que les niveaux d'immigration pourraient influencer le degré de préjugés raciaux dans la société renforce le besoin de recherches plus poussées sur ces attitudes. Même si le manque relatif de données spécifiques sur les attitudes rend les conclusions partielles, les résultats semblent indiquer qu'une perception négative de la politique des niveaux pourrait aussi avoir un effet néfaste dans ce domaine, d'où l'urgence de recueillir des données de meilleure qualité sur les attitudes (Palmer, 1999).

Il est essentiel d'étudier en profondeur cette relation, notamment en ce qui concerne l'étendu de temps des enquêtes. Or, la mesure des attitudes qui compare les résultats d'une année à l'autre risque de fournir des conclusions erronées et par conséquent le gouvernement fédéral pourrait prendre des décisions guidées par de fausses prémisses en matière d'immigration. Entre autres thèses discutables: l'idée selon laquelle le gouvernement devrait diminuer le nombre d'immigrants accueillis annuellement ou augmenter les investissements dans des programmes anti-racistes. L'objectif dans ce qui suit n'est pas de proposer des niveaux d'immigration plus élevés, mais plutôt de s'interroger sur la notion qu'un nombre d'immigrants relativement plus élevé stimule des tensions interraciales et interethniques.

### Immigration et démographie

Depuis les années 1970, la politique canadienne d'immigration vise trois objectifs principaux. Le premier est la «réunion des familles». Le deuxième porte sur les considérations humanitaires liées à l'admission de réfugiés. Enfin, pour stimuler la croissance économique, on choisit des «gens d'affaires» et des «travailleurs qualifiés» qui forment la catégorie des immigrants indépendants. Ces immigrants de la composante économique représentent une forte proportion de l'immigration globale au Canada.

Le Ministère est dans l'obligation d'émettre un rapport annuel au Parlement du Canada, avec un plan d'immigration qui permet de prévoir le nombre de personnes pouvant entrer au pays. Cette planification implique des discussions avec les gouvernements provinciaux et municipaux, les secteurs publics et les organisations communautaires. Pour l'année 2000, le gouvernement fédéral a admis entre 200 000 et 225 000 personnes. On prévoit que plus de 50 % de ces futurs immigrants seront soit des travailleurs qualifiés (entre 100 500 et 113 300), soit des gens d'affaires (15 000 à 16 000). Ces derniers comprennent les entrepreneurs, les investisseurs et les travailleurs indépendants.

La vague d'immigration des années 1990 a été unique pour plusieurs raisons. Elle va certainement avoir d'importantes répercussions sur l'économie canadienne, mais générera également d'importants changements démographiques ayant une incidence évidente sur l'identité nationale. À aucun autre moment de notre histoire, l'immigration a-t-elle contribué davantage à l'augmentation de la population canadienne.

Récemment, la ministre canadienne de l'Immigration, Elinor Caplan, a déclaré que c'est pendant les années 1990 que l'immigration a été la plus régulière et la plus importante dans notre pays. Bien entendu, en pourcentage de la population totale, le nombre d'immigrants qui sont arrivés au Canada au début du XX<sup>e</sup> siècle était nettement plus élevé que ces dix dernières années (Caplan, 1999). Cependant, comme le montre le tableau 1, entre 1991 et 1996, l'immigration a représenté le facteur de croissance démographique le plus important de toute l'histoire du Canada.

**Tableau 1 : Immigration, émigration et contribution à la croissance démographique du Canada, 1851-1996**

Immigration	Émigration	Contribution à la croissance démographique	
1851-1861	352 000	170 000	23,0 %
1861-1871	260 000	410 000	-32,6 %
1871-1881	350 000	404 000	-8,5 %
1881-1891	680 000	826 000	-28,7 %
1891-1901	250 000	380 000	-24,2 %
1901-1911	1 550 000	740 000	44,1 %
1911-1921	1 400 000	1 089 000	19,7 %
1921-1931	1 200 000	970 000	14,5 %
1931-1941	149 000	241 000	-8,1 %
1941-1951	548 000	379 000	7,9 %
1951-1961	1 543 000	463 000	25,5 %
1961-1971	1 429 000	707 000	21,7 %
1971-1981	1 824 000	873 000	28,6 %
1981-1991	1 866 000	640 000	27,7 %
1991-1996	1 170 000	480 000	50,9 %

Source : Statistique Canada et Roderic Beajot, « Immigration and Canadian Demographics », 1998.

Au début des années 1990, le gouvernement avait établi un objectif d'immigration correspondant à 1 % de la population canadienne. Si cet objectif avait été atteint, notre pays aurait accueilli près de trois millions d'immigrants (environ 300 000 par an) au cours de cette décennie. Ce ne fut pas le cas, puisque le nombre réel d'immigrants qui sont entrés au Canada chaque année n'a jamais atteint l'objectif établi par le ministre fédéral de l'Immigration. Au cours des dernières années de la décennie, le nombre de personnes qui sont entrées au Canada a diminué de façon assez radicale.

En 1996, le Canada comptait quelque cinq millions d'immigrants, ce qui représente une augmentation de 14,5 % sur cinq ans. Cette augmentation représentait un peu plus de trois fois le taux de croissance démographique du Canada (Statistique Canada, *Le Quotidien*, 4 novembre 1997). Le ratio entre immigrants et non-immigrants a connu certaines fluctuations au cours du siècle dernier, selon les niveaux d'immigration. Si l'on exclut la période 1911-1931, les personnes nées à l'étranger représentaient moins de 20 % de la population. À la fin de la Deuxième Guerre mondiale, la proportion de Canadiens immigrants est tombée à 15 %, et ce n'est que depuis les quinze dernières années qu'elle augmente régulièrement. Elle est actuellement de 17,4 %. Le ratio entre Canadiens immigrants et non-immigrants est très élevé par rapport à celui de la plupart des autres pays. Par exemple, les immigrants Américains représentaient 7,9 % de la population en 1990, soit beaucoup plus que les 4,7 % enregistrés une vingtaine d'années auparavant. Néanmoins, la proportion d'Américains nés à l'étranger demeure nettement inférieure à la proportion d'immigrants au Canada.

Malgré l'augmentation importante dans le pourcentage des immigrants au Canada, de nombreux sondages confirment que, d'une décennie à l'autre, les attitudes et comportements racistes au sein de la population diminuent. Mais si les préjugés peuvent varier d'une région à l'autre, est-ce selon la présence des nouveaux arrivants et des membres de groupes ethniques et raciaux? De nombreux spécialistes croient que les contacts entre immigrants et non-immigrants ou les membres de différentes communautés est un facteur important dans la réduction des tensions. Comment réconcilier ces notions avec l'idée que la présence accrue des immigrants non-européens dans une région quelconque accentue les préjugés?

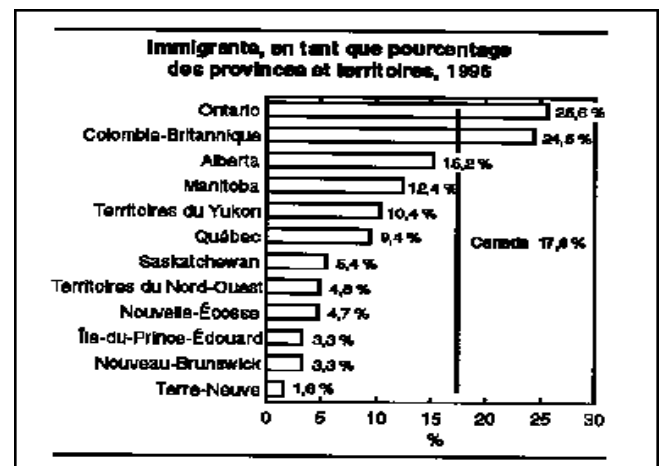
## CONCENTRATION DES IMMIGRANTS

### Provinces

Depuis les années 1960, la grande majorité des immigrants se sont établis en Ontario, en Colombie-Britannique et au Québec, ces trois provinces représentant près de 90 % de l'immigration totale. Ces immigrants ont constitué le principal facteur de croissance démographique dans ces provinces par rapport aux autres régions du pays. En ce qui concerne la répartition régionale des immigrants, certains croient que la part de la province par rapport à la population nationale n'est qu'approximative. L'Ontario et la Colombie-Britannique ont régulièrement accueilli une proportion

d'immigrants supérieure à ce niveau. Même si, en 1991, la proportion d'immigrants au Québec avoisinait le chiffre national, on a assisté à une baisse importante ces dernières années. Nous pouvons voir dans le tableau ci-dessous qu'en 1996, la Colombie-Britannique a accueilli une proportion d'immigrants nettement plus élevée que le Québec. En fait, la différence observée cette année-là était pratiquement sans précédent et représentait une inversion de tendances dans les statistiques d'immigration des deux provinces.

À l'échelle du Canada, les immigrants sont très inégalement répartis. Comme on peut le voir dans le graphique ci-dessous, en 1996, près de 25 % des résidents de l'Ontario et de la Colombie-Britannique étaient des personnes nées à l'étranger, chiffre qui contraste largement avec ceux des autres provinces. Malgré le fait que le Québec soit en deuxième position pour le nombre d'immigrants accueillis en 1996, le nombre de résidents nés à l'étranger y était inférieur à 10 % (en grande partie à cause de la forte concentration d'immigrants présents à Montréal, où la proportion d'habitants d'origine étrangère est nettement plus élevée que dans le reste du Canada).



Source : Statistiques Canada, Recensement de 1996 publié dans *Le Quotidien*, 4 novembre 1997.

La différence entre le nombre d'immigrants présents dans chaque province est encore plus marquée si l'on se concentre sur les régions métropolitaines du Canada. Par exemple, en 1996 dans la région métropolitaine de Toronto, près de 42 % de la population était composée de personnes nées à l'étranger et ce pourcentage continue d'augmenter. Cette région est suivie de la RMR de Vancouver où plus du tiers de la population n'est pas née au Canada. En fait, Vancouver compte un nombre plus élevé d'immigrants que la région de Montréal. Comme le montre le tableau ci-dessous, la région de Montréal se classe au septième rang des RMR du

Canada pour la part que représente sa population d'immigrants.

### Proportion d'immigrants et de non-immigrants dans la population des RMR canadiennes

Région de recensement	Population de non-immigrants		Population d'immigrants	
	Nombre	%	Nombre	%
Halifax	305 145	92,5	23 640	7,2
Montréal	2 664 475	81,1	586 465	17,8
Québec	644 670	97,1	17 390	2,6
Toronto	2 407 470	56,9	1 772 905	41,9
Hamilton	469 295	76,0	145 660	23,6
Ottawa-Carleton	832 595	83,2	161 885	16,2
London	316 435	80,3	75 975	19,3
Winnipeg	545 285	82,3	111 690	16,9
Regina	175 475	91,6	15 230	8,0
Saskatoon	198 850	91,9	16 455	7,6
Edmonton	691 610	80,9	158 375	18,5
Calgary	640 550	78,5	170 875	20,9
Vancouver	1 156 365	63,7	633 740	34,9
Victoria	240 390	80,1	57 795	19,3

Source : Statistique Canada, *Le Quotidien*, 4 novembre 1997.

### Attitudes de la population canadienne envers les niveaux d'immigration

Selon les sondages du CIC, dans les régions où l'on retrouve une concentration importante d'immigrants, on observe un soutien relativement faible à la politique des niveaux d'immigration. Au cours des dernières années, dans les régions à forte immigration, l'amélioration de la situation économique a eu une influence favorable sur le soutien manifesté pour la politique des niveaux, mais pas assez pour compenser les effets négatifs entraînés par des taux d'immigration relativement élevés. Les résidents de l'Ontario ont appuyé plus fermement l'immigration que ceux des autres régions pendant la période de prospérité économique de la fin des années 1990 (Palmer, 1999).

Des enquêtes plus récentes, réalisées entre 1996 et 1998, démontrent qu'à Montréal et à Toronto, mais non à Vancouver, il y a une tendance favorable à la politique des niveaux et à considérer que l'immigration a un effet positif sur l'emploi.

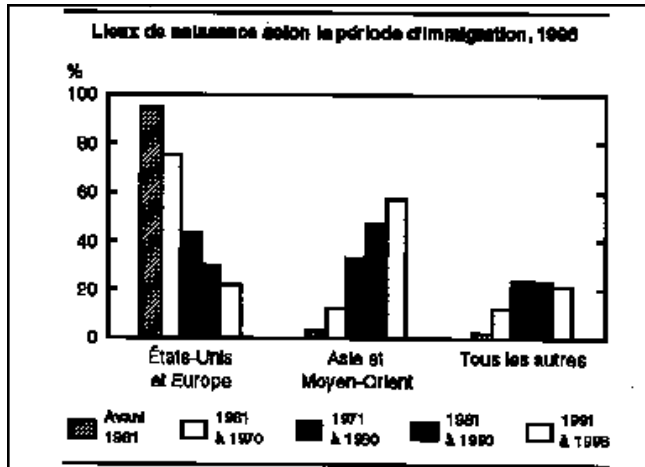
Ceci veut essentiellement du fait qu'au moment où ces enquêtes ont été réalisées, Toronto et Montréal présentaient les caractéristiques d'une reprise de l'emploi longuement attendue après une période de récession économique. En revanche, l'économie de Vancouver a traversé la récession sans grands heurts, mais dernièrement elle a montré des signes de stagnation. Cependant, selon l'analyste du CIC on s'attendrait à ce que les habitants de Vancouver soient davantage en faveur de la politique des niveaux, étant donné que cette ville est de toutes les régions celle où les gens sont le moins susceptibles de considérer l'immigration comme contribuant au chômage.

Les enquêtes démontrent un niveau d'inquiétude plus élevé dans les régions qui reçoivent beaucoup d'immigrants; et ces résultats correspondent aux différences régionales observées relativement au soutien dont bénéficie la politique des niveaux d'immigration. C'est-à-dire que les décisions concernant les niveaux d'immigration prises à ce moment pourraient avoir contribué à diminuer le seuil de tolérance dans les régions ayant accueilli beaucoup d'immigrants.

Les sondages révèlent que les résidents des régions qui sont nés au Canada ne sont pas les seuls à accorder un faible appui à la politique des niveaux. Les membres des communautés d'immigrants y sont aussi moins favorables que leurs homologues des autres régions (cependant, dans presque toutes les régions, les personnes nées à l'extérieur du Canada appuient davantage les niveaux d'immigration que les personnes nées au Canada).

### IMMIGRATION ET IDENTITÉ

En 1901, environ 90 % des Canadiens étaient d'origine britannique ou française et, en 1961, ce chiffre était passé à 75 %. En 1991, il était de 50 %, et 31 % de la population était d'une autre origine ethnique. C'est dans les années 1990 que le Canada a connu ce qui fut de loin la plus forte vague d'immigrants non européens de son histoire. Avec l'arrivée d'immigrants en provenance d'Asie, d'Afrique et du Moyen-Orient, et du vieillissement de la population d'origine européenne, les variations ethniques vont être très marquées dans les années à venir. Il est difficile de prévoir d'où viendront les futurs immigrants. En 1996, selon les chiffres du recensement, la population immigrante de Vancouver était composée à 56 % d'Asiatiques et à 30 % d'Européens. Toronto comptait 37 % d'Asiatiques et 40 % d'Européens, tandis qu'on dénombrait à Montréal 27 % d'Asiatiques et 42 % d'Européens.



Source : Statistique Canada, *Le Quotidien*, 4 novembre 1997.

Au milieu des années 1990, la proportion d'immigrants provenant d'un pays asiatique était de 80 % à Vancouver, de 58 % à Toronto et de 33 % à Montréal. En outre, la Colombie-Britannique a accueilli encore plus de personnes d'origine asiatique grâce aux gains nets générés par la migration secondaire en provenance des autres provinces (gouvernement de la Colombie-Britannique, 1997). Pour sa part, Montréal devançait les deux autres villes pour sa proportion d'immigrants originaires d'Europe, d'Afrique, du Moyen-Orient et d'Amérique centrale et du Sud. En 1998, le pourcentage d'immigrants arrivés à Montréal en provenance d'Europe et du Royaume-Uni était supérieur à la moyenne nationale, ce qui n'était pas le cas à Toronto et Vancouver.

**Immigrants, selon la région source - 1998**

Régions	Canada (%)	Vancouver (%)
Afrique et Moyen-Orient	18,7	11,2
Asie et Pacifique	48,3	72,2
Amérique du Sud et centrale	8,0	3,2
États-Unis	2,7	1,9
Europe et Royaume-Uni	22,1	11,3
Non déclarée	0,2	0,2
Régions	Toronto (%)	Montréal (%)
Afrique et Moyen-Orient	19,6	25,6
Asie et Pacifique	49,8	33,2
Amérique du Sud et centrale	9,5	12,9
États-Unis	2,1	1,4
Europe et Royaume-Uni	19,0	26,7
Non déclarée	0,1	0

Source : Faits et chiffres : Aperçu de l'immigration, Citoyenneté et Immigration Canada, 1999.

**MINORITÉS VISIBLES**

Parmi les RMR, c'est Toronto qui compte la plus forte proportion de minorités visibles au sein de sa population. Elle est suivie de près par Vancouver où ces groupes ne sont pas beaucoup plus nombreux qu'à Edmonton, Calgary et Montréal. La région métropolitaine de Toronto est celle qui compte la plus forte proportion de minorités visibles du Canada et certains prévoient que, peu de temps après le recensement de 2001, la majorité de la population de la Communauté urbaine de Toronto sera composée de membres des minorités visibles.

**Population des minorités visibles dans certaines RMR et proportion de ces minorités en pourcentage de la population totale - 1996.**

Région de recensement	Population des minorités visibles	
	Nombre	Pourcentage
Montréal	401 420	12,2
Toronto	1 338 095	31,6
Ottawa-Carleton	115 460	11,5
Winnipeg	73 315	11,1
Edmonton	115 435	13,5
Calgary	127 555	15,6
Vancouver	564 600	31,1

Source : Statistique Canada, *Le Quotidien*, 17 février 1998.

En raison de l'immigration continue en provenance de ces pays, un plus fort pourcentage de Canadiens vont appartenir aux minorités visibles à l'avenir. C'est ce qu'indique le tableau ci-dessous, dans lequel Statistique Canada prévoit qu'entre 1991 et 2016, le nombre de personnes appartenant à cette catégorie va doubler.

**Proportion prévue de membres des minorités visibles au sein de la population canadienne, entre 1991 et 2016**

Année	Croissance démographique prévue (en pourcentage)		
	Faible	Modérée	Forte
1991	9,7	9,7	9,7
1996	11,9	11,9	11,9
2001	14,0	14,1	14,2
2006	16,0	16,1	16,4
2011	17,7	18,0	18,5
2016	19,4	19,7	20,6

Source : Statistique Canada, Section des estimations démographiques.

Si l'on en croit l'évolution des chiffres illustrée ci-dessus, le nombre réel de membres des minorités visibles sera multiplié par 2,5 au cours des 25 prochaines années. Ces changements vont notamment faire des minorités visibles un élément de plus en plus important de l'identité canadienne, qui pourrait avoir une incidence non négligeable sur l'élaboration des politiques.

***Prévision de l'importance des minorités visibles au Canada, dans les provinces et dans les régions (en milliers)***

Groupe	1991	2016
Canada	2 714,7	7 137,0
Atlantique	47,2	60,5
Québec	413,2	1 059,7
Ontario	1 410,5	3 991,3
Manitoba	77,5	136,8
Saskatchewan	27,3	43,2
Alberta	246,9	553,9
Colombie-Britannique	489,7	1 296,0

Source : Statistique Canada, Section des estimations démographiques.

***LES ATTITUDES ENVERS L'IMMIGRATION DE NON-BLANCS***

En ce qui concerne l'acceptation des immigrants «non Blancs», sujet couvert dans les enquêtes du CIC réalisées entre 1989 et 1996, une plus petite minorité (2 à 14 %) dans les 21 régions analysées, était d'accord pour exclure ces groupes d'immigrants. Or, la tendance générale est d'accepter de plus en plus ces personnes. En revanche, dans les trois principales villes, certains éléments des résultats de cette évaluation du racisme ne sont pas idéaux, si l'on considère les conséquences que peuvent avoir ces attitudes pour l'intégration des immigrants.

Selon l'analyse de CIC, un influx croissant d'immigrants est associé à une hausse de préjugés envers les nouveaux arrivants non Blancs, une situation qui est probablement accentuée en temps de récession économique (Palmer, 1999). Pendant que la tendance nationale est significativement plus élevée, depuis les dix dernières années envers les immigrants «non Blancs», leur acceptation dans les régions métropolitaines est plus grande que dans les régions nommés «autres».

Les résultats d'analyses régionales démontrent que les résidents de Toronto sont moins tolérants envers la population de non-Blancs que les résidents de toutes les autres régions, malgré le fait que ces régions ont montré une acceptation élevée de la politique de niveaux. Un sondage d'octobre 1998 démontre un changement pour le mieux à Toronto depuis 1996, par rapport à l'acceptation des non-Blancs. Les résultats dans cette ville sont très similaires à ceux du pays dans son ensemble (Palmer, 1999). Le même analyste démontre aussi que les résidents de Vancouver sont ceux qui acceptent le plus les «non Blanc» que toute autre région. Par contre, les sondages plus récents démontrent que le taux d'acceptation des gens de Vancouver est moins élevé que les années passées, contrairement à la tendance ailleurs.

Ces résultats sont en quelque sorte moins encourageants étant donné la baisse d'acceptation continue par rapport aux «premières» analyses. L'acceptation de Vancouver aujourd'hui dépasse à peine celle du pays dans son ensemble.

À Montréal, la proportion des personnes qui étaient d'accord pour exclure certains groupes en raison de leur race se situait, pour la période couverte, autour de la moyenne (10 %). Cependant, ces chiffres masquent le fait que si les Montréalais manifestaient moins d'intolérance que la moyenne canadienne, selon les enquêtes antérieures, ils en manifestaient plus, selon les enquêtes réalisées par la suite (du fait que l'intolérance a globalement diminué dans les autres régions).

Les explications les plus plausibles de ces résultats seraient, entre autres, premièrement que l'amélioration marquée à Toronto pourrait être, jusqu'à un certain point, une crainte du public de paraître raciste en répondant cette question. Ceci pourrait être une réaction envers l'importante publicité reçue à la suite du dernier rapport. Deuxièmement, à Vancouver, la continuation de la tendance vers des réponses moins tolérantes suggère que les résidents de cette ville montrent encore les effets du changement très prononcé du climat social qui se produit pendant le milieu des années 90 et de l'économie stagnante. Ces deux explications sont cependant spéculatives.

Ceci est particulièrement regrettable tant qu'à établir si les attitudes relativement favorables envers les immigrants chinois à Vancouver ont été affectées par l'augmentation dramatique d'immigration dans le pays depuis 1991. Les analyses des données Environics suggèrent une continuité de la tendance vers moins

d'acceptation envers des immigrants « non Blancs » de la part des citoyens de Vancouver. Aussi, à Toronto, les réponses reçues à cette question ont montré un niveau d'acceptation plus bas que la norme. Même si le rapport le plus récent montre une augmentation significative de l'acceptation d'immigrants « non Blancs » à Toronto, ces résultats doivent être qualifiés selon l'analyste du CIC des effets possibles de la couverture médiatique intensive qu'ont eue les résultats précédents pour cette question (Palmer, 1999).

Cette explication est pourtant douteuse. Il y a peut-être une autre raison à l'évolution des attitudes qui mérite d'être considérée. En effet, la supposée diminution des préjugés est peut-être causée par l'augmentation de la présence des immigrants issus des minorités visibles et non pas l'inverse.

Comme une très faible minorité (une moyenne de 5 %) était d'accord, à Vancouver, pour exclure certains groupes en raison de leur identification raciale et que le reste des résidents étaient en majorité fortement opposés à cette idée, cette ville arrive au premier rang parmi 21 régions quant à l'acceptation des immigrants «non Blancs». Cependant, les enquêtes les plus récentes révèlent que les résidents de Vancouver qui sont nés au Canada ou qui viennent d'Europe ont de plus en plus tendance à être d'accord pour exclure les «non Blancs».

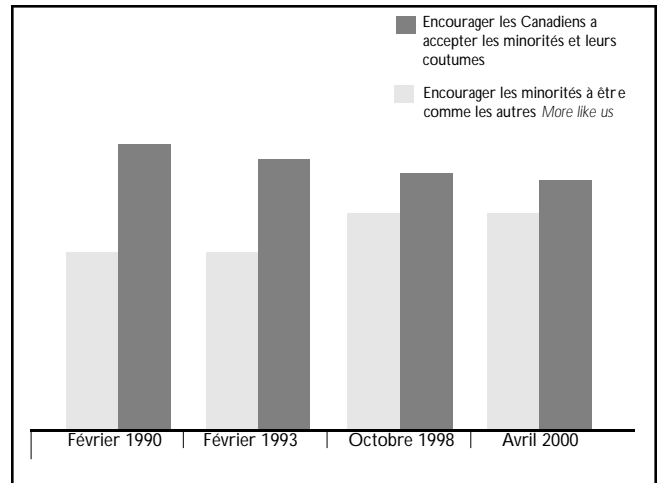
Toronto arrivait ex aequo avec les régions rurales du Québec pour l'« honneur » de compter la proportion de personnes la plus importante au pays (14%) qui estimaient que les « non-Blancs » devraient être exclus. Ceci est le contraire de la situation observée dans le reste de l'Ontario et dans l'ensemble du pays; rien n'indiquait que ces attitudes s'étaient améliorées entre 1989 et 1996 ( Palmer, 1999).

**IMMIGRATION ET DIVERSITÉ**

Les années 1990 étaient caractérisées par des préoccupations quant à l'impact de l'immigration, notamment dans les grands centres urbains. Mais ce léger durcissement des attitudes envers les immigrants n'est pas accompagné d'une augmentation de l'intolérance à l'égard des minorités ethniques et raciales au Canada. En effet, les analyses du CIC font prudemment la distinction entre les perceptions quant au niveau d'immigration et les attitudes envers les immigrants. Des sondages menés par la firme Ipsos-Reid révèlent que durant les années 1990, il y avait une appréciation grandissante du caractère multiethnique du Canada tel qu'indiqué dans le tableau ci-dessus. Il y a eu également

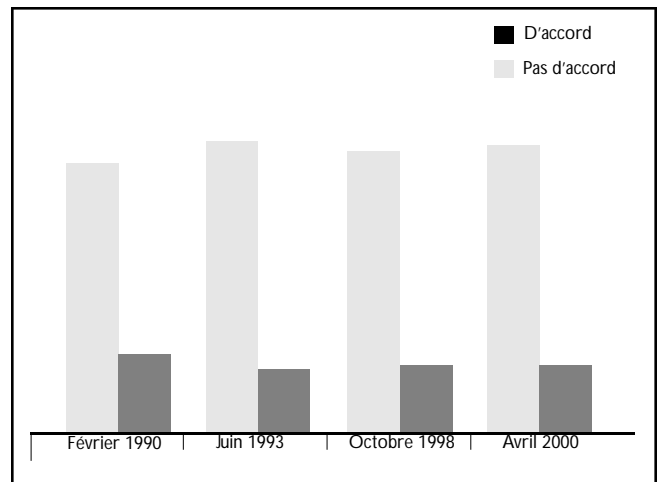
une bonne partie des répondeurs qui acceptaient les coutumes et langues des minorités, et ceci malgré le fait que l'influx d'immigrants dans le pays n'a pas cessé pendant cette période.

***La diversité versus l'assimilation : Quelle devrait être la plus haute priorité du Canada? 1990 à 2000***



Source : Ipsos-Reid, 2000.

***L'identité multiculturelle du Canada est une de ses meilleures qualités***



Source : Ipsos-Reid, 2000.

**CONCLUSION**

Éviter une augmentation du niveau de préjugés raciaux quand la situation économique se détériore pourrait exiger une réduction du niveau d'immigration, mais de combien ou si du tout dépendra de d'autres décisions politiques qui affectent le taux d'immigration. Il serait peut-être possible de maintenir le niveau d'immigration existant sans augmentation de préjugés si, par

exemple, il y a une augmentation du budget alloué aux efforts gouvernementaux destinés à combattre le racisme (Palmer, 1999).

Devons-nous présumer que des nombres relativement élevés d'immigrants, et notamment ceux des minorités visibles contribuent aux problèmes croissants associés aux relations interethniques et interraciales? Cette notion requiert que certaines présuppositions soient faites par rapport aux effets d'une plus grande diversité sur les relations entre immigrants et non-immigrants. Implicite dans cette idée est la notion qu'une hausse d'immigration veut dire une hausse de préjugés et, par conséquent, les officiels de l'immigration poussent pour que de plus gros investissements de ressources soient faits pour combattre le racisme. Mais les études démontrent qu'il y a eu une amélioration significative dans le support de la diversité au Canada. C'est possible que la réalité soit très différente et qu'en fait, plus il y a d'immigrants de minorités visibles, moins il y aura de préjugés et de racisme. Tel que mentionné dans l'introduction le but de ce texte n'est pas de se débattre pour une hausse significative du taux d'immigration annuel, mais simplement de s'interroger à savoir pourquoi de plus hauts niveaux contribuent à plus de racisme.

Les données discutées antérieurement ne sont pas nécessairement contradictoires. Il se peut fortement qu'il y ait un inconfort initial face à l'immigration, mais qu'une fois les nouveaux venus installés, les préjugés s'effacent assez vite. Il pourrait y avoir un point d'intersection entre l'attitude face à l'arrivée des immigrants et l'ouverture à la diversité. C'est ce processus que nous devons explorer plus en profondeur avant de prendre des décisions par rapport aux sondages sur un niveau acceptable d'immigration.

Seules des données de meilleure qualité nous permettront de confirmer cette relation, de la préciser et de prendre des décisions éclairées quant au nombre d'immigrants à accueillir et aux initiatives à prendre pour lutter contre les préjugés, pour empêcher que la politique adoptée n'entraîne des conséquences non souhaitables. L'analyste du CIC conclut avec raison qu'il est urgent d'obtenir de meilleures données sur les attitudes vis-à-vis des immigrants.

**Jack Jedwab** est membre du McGill Institute for the Study of Canada et directeur de l'Association des études canadiennes.

---

## BIBLIOGRAPHIE

Badets, Jane and Howatson-Leo, Linda. « Recent Immigrants in the Labour Force » in Tendances sociales canadiennes, printemps 1999.

Beaujot, Rodric. « Immigration and Canadian Demographics, State of the Research », préparé pour Politique, planification et recherche stratégiques, Citoyenneté et Immigration Canada, mai 1998.

Bélangier, Alain. Rapport sur la situation démographique du Canada, 1998-1999, Statistique Canada, 1999.

Citoyenneté et Immigration Canada. « Faits et chiffres – Aperçu de l'immigration », 1999.

Citoyenneté et Immigration Canada. « Skilled Worker Immigrants, Towards A New Model of Selection: Current Selection Criteria: Indicators of Successful Establishment », novembre 1998.

Dai, S.Y. and George, M.V. Projections of Visible Minority Population Groups, Canada, Provinces and Regions, 1991-2016, Statistique Canada, février 1996.

Jedwab, Jack. Ethnic Identification and Heritage Languages in Canada, Université de Montréal et les Éditions Images, mars 2000.

Palmer, Douglas. Canadian Attitudes and Perceptions Regarding Immigration: Relations with regional Per Capita Data and Other Contextual Factors, Citizenship and Immigration Canada, 1999

Schrier, Dan et Ip. Frank. British Columbia's Changing Ethnic Mosaic., BC Stats, 1994

Statistique Canada, *Le Quotidien*, 4 novembre 1997.

Statistique Canada, *Le Quotidien*, 17 février 1998.

Statistique Canada, Statistiques démographiques trimestrielles, volumes 11 à 13.

Statistiques sur l'immigration au Québec, Édition 1999, Gouvernement du Québec.

Turner, Tana. « The Composition and Implications of Metropolitan Toronto's Ethnic, Racial and Linguistic Populations 1991 » commandé par l'Access and Equity Centre de la municipalité de Toronto, mai 1995.

---

**Communication prononcée en mars 2000.**

# Carrières de cadres et diversité : des pistes d'action

Irène LÉPINE\*

## Introduction

Le programme de la conférence indique que cette plénière devrait permettre d'identifier des moyens pour contrer la discrimination dans les milieux de travail et pour encourager la diversité. Je vous propose donc des réflexions qui font suite à une recherche menée sur les expériences de carrière de cadres des minorités visibles et qui pourraient alimenter une discussion sur des pratiques.

## Pourquoi faire une recherche sur les carrières?

Je parlais du constat que la représentation des minorités visibles dans les postes de gestion est faible par rapport à leur présence sur le marché du travail. Il me semblait que l'explication se retrouverait en partie dans le processus de développement et d'avancement de carrière pour ces personnes. De plus, c'est à travers la carrière que les individus sont intégrés dans les organisations. Le succès de carrière dépend en partie, bien sûr, des individus, mais tout autant des opportunités présentes dans les organisations. L'étude des carrières est, il me semble, une fenêtre privilégiée sur les pratiques de gestion des ressources humaines qui ont cours dans les organisations et sur les philosophies et les valeurs qui les sous-tendent. L'étude des carrières nous apprend des choses sur les personnes mais aussi sur les environnements dans lesquels ces carrières se font.

## Pourquoi étudier les cadres?

Il s'agit d'un groupe relativement privilégié en termes de rémunération et de statut. Voilà justement pourquoi il me semblait important d'étudier cette population. Leur intégration dans les organisations est un indicateur de l'ouverture à la diversité, et dans la firme, et dans la société. L'identification des facteurs qui ont permis le succès de nombre d'entre eux, nous donne des pistes sur les moyens qui peuvent être mis en œuvre pour franchir les obstacles à la diversité. De plus, ces personnes sont des modèles positifs pour les jeunes de leur communauté et présentent des images qui vont au-delà des stéréotypes trop souvent véhiculés dans notre société.

## La recherche

Au cours de l'année 2000, nous avons (moi-même et une équipe d'étudiants et étudiantes en maîtrise et doctorat) effectué 67 entrevues en profondeur avec des personnes qui occupaient des postes de gestionnaire ou de professionnel dans des entreprises de la région de Montréal. Les tableaux 1, 2 et 3 fournissent un portrait de cet échantillon. J'attire l'attention sur les points suivants : il s'agit d'un échantillon relativement diversifié en terme d'ascendance ethnique (voir tableau 1). Le nombre d'années (moyen) sur le marché du travail, soit un peu plus de 16 ans et l'âge moyen des répondants (43 ans) permet de croire que la plupart de ces personnes ont une expérience assez longue dans les organisations pour fournir des informations réfléchies sur leurs trajectoires de carrière. On note aussi la scolarité élevée dans cet échantillon : plus de la moitié des personnes détient un diplôme de 2e cycle, soit une maîtrise. Ce groupe a un capital humain important : c'est-à-dire, une éducation et une expérience qui sont les premières conditions pour l'entrée et le succès dans une carrière de cadre (voir tableau 2). Il y a une représentation quasi égale des secteurs privé et public. La majorité des répondants et répondantes se retrouvent dans des postes de cadre intermédiaire, ce qui n'est pas étonnant puisque c'est généralement la catégorie la plus nombreuse dans les organisations. Il y a plus de 40 % de professionnels, ce qui reflète la présence importante de diplômés supérieurs, mais aussi confirme une tendance notée dans d'autres recherches, soit de retrouver les personnes des groupes minoritaires dans des postes de professionnels. Le salaire moyen est de près de 63 000 \$, mais il faut noter que l'éventail est large, de 28 000 \$ à 150 000 \$. D'ailleurs, il faut traiter cette donnée salariale avec circonspection, beaucoup de personnes n'ont pas voulu nous dire quel était leur salaire.

Étant donné le temps limité pour cette présentation, j'ai choisi certains éléments ou facteurs qui sont reliés au succès de carrière soit : l'accès à un premier poste, le système de relations d'aide c'est-à-dire mentors, réseaux, le rôle du supérieur immédiat et les programmes d'accès à l'égalité ou équité en emploi. Je m'attache à relever les pratiques, les situations qui, selon ces répondants, sont susceptibles de promouvoir la diversité et favoriser ou inhiber leur succès. Des extraits d'entrevue servent à illustrer mon propos.

Mais commençons avec la discrimination. La plupart des personnes interviewées nous disent avoir rencontré peu de discrimination ouverte et directe.

La discrimination prend des formes plus subtiles d'exclusion et de marginalisation.

« Il y avait un poste dans une unité nouvelle, j'ai appliqué mais on ne m'a pas considéré malgré mon expertise dans ce domaine, les gens choisis se connaissent bien. Plusieurs dans la compagnie ont été étonnés que je ne sois pas choisi. Ai-je été rejeté parce que je fais partie d'une minorité visible? Je n'en suis pas sûr et comme je n'ai pas de preuves, je n'en ferai pas une histoire. » *Répondant originaire des Antilles, 41 ans, conseiller auprès des clients, 27 ans au Canada.*

La comparaison avec les expériences des personnes du groupe majoritaire amène un répondant à soulever des questions quant aux opportunités offertes :

« Les autres blancs embauchés en même temps que moi avançaient, malgré mes bonnes évaluations, on me disait d'attendre. » *Répondant originaire d'Asie, 40 ans, spécialiste en GRH, 20 ans au Canada.*

La présence de discrimination est difficile à déceler au cas par cas. Les données globales et recueillies sur une certaine période de temps sont plus révélatrices. Il faut donc recueillir et analyser les données sur le nombre de personnes des minorités qui déposent leur candidature, et ensuite sur la proportion de minorités embauchées, promues, les affectations qu'elles reçoivent et les secteurs de l'organisation dans lesquels nous les retrouvons et aussi le temps requis pour cheminer à travers divers postes. Des études américaines ont révélé que les personnes des minorités mettent plus de temps pour arriver à des postes de gestion supérieure (Thomas & Gabarro 1999). Il faut aussi vérifier les taux de roulement et de satisfaction.

### **Avoir accès**

Le premier défi est d'obtenir un poste d'entrée et c'en est un de taille pour les personnes des minorités. Pour obtenir un emploi, il faut avoir les qualifications techniques ou autres qui sont certifiées par le diplôme, mais beaucoup de personnes ont ce diplôme. Les employeurs recherchent aussi la personne qui a de l'initiative, de l'entregent, un esprit créatif : la personne parfaite quoi! Or, les outils pour mesurer cette perfection sont pour le moins imparfaits, pensons à l'entrevue de sélection. Cette recherche a révélé qu'un nombre important de personnes a obtenu un emploi à la suite d'un stage initié et supervisé par l'université qui place les candidats dans les entreprises.

« Mon premier poste me fut offert suite à un stage organisé par l'université. Ces stages sont importants parce

que l'entreprise peut voir que tu offres une valeur ajoutée. Quand il y a des contacts importants avec des clients, à valeur égale, on choisira celui qui nous ressemble...avec le stage, j'ai pu faire la preuve que j'étais un candidat de choix » *Répondant originaire du Moyen-Orient, 34 ans, compagnie de produits informatiques, 30 ans au Canada.*

Le commentaire de cette personne identifie des obstacles : on tend à penser que les personnes qui nous ressemblent auront les comportements les plus adéquats. La crédibilité est plus difficile à établir pour une personne d'un groupe minoritaire. Des mécanismes tels les stages, les emplois d'été permettent à cette personne de démontrer ses capacités, d'acquérir une expérience de la vie en entreprise (socialisation) et de guider ses choix futurs. Plusieurs autres personnes ont dit que le réseau ethnique, les contacts avec des professionnels dans leur communauté leur ont permis d'être mis au courant des opportunités d'un premier poste et ont fourni une introduction. Les organisations qui sont intéressées à augmenter la présence de personnes des minorités pourraient utiliser ces canaux pour se faire connaître et attirer une main d'œuvre plus diversifiée.

### **Mentors et réseaux**

On ne fait pas carrière tout seul généralement. Il y a un foisonnement de livres sur les carrières présentant les recettes de succès. La plupart insistent sur l'importance de mentors, des réseaux, des supports pour améliorer les chances de succès. Un mentor peut être une personne qui est un modèle, un support psychologique, un conseiller, un confident. Un mentor peut être toutes ces choses ou ne remplir qu'une de ces fonctions. Un sponsor a un rôle plus limité mais important : proposer votre nom pour une promotion ou une affectation importante. Parmi cet échantillon, il y a eu des personnes qui ont bénéficié du support d'un mentor qui généralement était blanc.

« Il m'a poussée, encouragée, m'a convaincue que j'avais le potentiel, il est même venu à ma graduation...bien sûr, ma performance était très bonne, et il a fourni des recommandations solides pour des promotions. » *Répondante originaire des Antilles, 49 ans, directrice de service GRH.*

Où le mentor est surtout un modèle, en l'observant un jeune cadre apprend quels sont les comportements à privilégier et le mentor fournit l'occasion d'observations utiles.

« J'ai appris à négocier en regardant mon patron le faire, je l'accompagnais à toutes ces sessions, je voulais

*être comme lui et j'ai beaucoup appris ainsi. » Répondant originaire de l'Inde, 33 ans, gestionnaire de projet.*

Or, encore ici, il y a un obstacle, généralement un mentor s'intéresse à quelqu'un qui lui ressemble, en qui il se retrouve. La sous-représentation de personnes des groupes minoritaires dans des postes d'influence limite la possibilité d'établir une telle relation. On propose parfois des programmes formalisés de mentorat, mais les résultats sont mitigés semble-t-il. On peut trouver une alternative à ce support, ainsi un répondant explique comment il fut accueilli dans une entreprise.

*« Quand je suis arrivé à ABC, on m'a présenté un type qui devait me donner des informations. Je pouvais aller le voir pour poser des questions. Il m'a expliqué comment ça se passait dans cette boîte, Il m'a présenté aux gens au café. On fait ça pour chaque nouveau, mais c'est vraiment utile pour un immigrant. » Répondant originaire d'Afrique du Nord, 36 ans, analyste systèmes informatiques, 12 ans au Canada.*

On ne parle pas de mentor ici, mais d'un copain, une personne qui a une responsabilité « sociale » je dirais auprès du nouveau. La pratique n'est pas en place pour les seuls membres des minorités, mais elle a un impact important pour eux. Et le copain n'est pas le patron mais quelqu'un assez près du nouveau en termes d'âge et de fonction.

### **Et les réseaux!**

Ce n'est pas ce que tu connais, mais qui tu connais nous dit-on. Les personnes que nous avons rencontrées ont des opinions partagées sur l'utilité des réseaux. Pour certains, ils sont incontournables et sont vus comme la clé de leur succès. Les réseaux de ces personnes sont souvent pluriethniques, mais les réseaux reliés au travail sont en majorité composés de personnes blanches. Quelquefois, les personnes ont des réseaux multiples qui ont des fonctions différentes : des réseaux pour l'information professionnelle, des réseaux de support.

*« Je fais partie d'un groupe de femmes de couleur qui se rencontrent informellement, une fois par mois environ, et c'est beaucoup plus utile que le mentor formel qui m'a été assigné et avec qui j'ai peu en commun. » Femme noire née au Canada, consultante, 33 ans*

D'autres n'ont pas accès à des réseaux ou alors les jugent peu utiles. J'ai été étonnée par le peu d'adhésion et de participation à des réseaux formels comme les associations professionnelles. Celles qui sont le plus appréciées regroupent les personnes sur la base de leur appartenance ethnique : pensons à l'association des

ingénieurs haïtiens qui fut mentionnée plusieurs fois. On pourrait suggérer que les entreprises qui veulent retenir une main d'œuvre diversifiée encouragent des regroupements informels qui fourniraient un support aux personnes des minorités ethniques ou qui permettraient d'identifier et de discuter des défis reliés à la diversité. Dans les associations professionnelles, on pourrait penser à des sections qui se préoccuperaient des besoins de leurs membres provenant de groupes minoritaires.

### **Les supérieurs immédiats**

Ils jouent un rôle crucial. Le superviseur est celle ou celui avec qui l'on interagit tous les jours. Le bien-être psychologique au travail est relié à la relation avec le superviseur ou supérieur immédiat. L'affectation à certaines tâches relève souvent de cette personne qui peut distribuer des dossiers plus ou moins intéressants aux divers membres de son équipe. Or, la possibilité de faire ses preuves dans des dossiers importants pour l'organisation est une opportunité de carrière. C'est aussi souvent au supérieur immédiat que l'on demandera une recommandation lorsque vient le temps d'une promotion.

*« Ma superviseuse ne s'intéresse pas à ce que je fais, je ne peux pas avoir de réponses à mes questions, c'est difficile de passer au-dessus d'elle, je suis coincée. » Répondante originaire d'Asie, professionnelle, 53 ans, 29 ans au Canada*

Une autre recherche effectuée dans des entreprises révélait qu'une des différences significatives dans les stratégies de carrière, entre blancs et non-blancs, était le support attendu par les personnes des minorités de leur superviseur (Lépine 2000). Il m'apparaît donc important que ces superviseurs soient formés afin d'apporter un support actif. Cette formation doit être relativement continue, en d'autres mots, un programme de formation général, donné une fois est moins utile que des formations à la supervision qui sont plus fréquentes et bien ciblées en termes de sujets traités et d'approches. De plus, il faut que leurs actions soient reconnues, c'est-à-dire que l'évaluation de la performance en tienne compte.

Je veux ajouter ici quelques mots sur les « déraillements » de carrière, c'est-à-dire une situation qui se solde soit par le départ de l'employé dans des conditions peu favorables ou par la mise « sur une tablette » sans espoir d'avancement. Les entrevues révèlent que des problèmes de communication et d'interprétation des comportements entre supérieurs immédiats et les répon-

dants sont à l'origine de conflits qui s'enveniment. Il semble qu'il y ait place pour des formations plus poussées sur les rapports interculturels, des formations qui permettent aux superviseurs et aux employés d'examiner leurs a priori, leur style de communication et les interprétations données à divers comportements dans une situation interculturelle. Pour faciliter les rapports superviseurs-employés, certaines compagnies ont établi des lignes téléphoniques qui permettent aux employés d'exposer les problèmes avec leur superviseur. C'est un moyen de diagnostiquer les difficultés et d'y apporter des solutions rapidement.

### ***Les programmes d'accès à l'égalité.***

Les gouvernements ont promulgué des lois qui mettent en place des programmes d'accès à l'égalité ou d'équité en emploi. Les objectifs de ces programmes étaient de permettre le redressement des torts causés par la discrimination passée, fournir des chances égales à tous et d'augmenter la proportion de personnes des minorités visibles dans les organisations. Nous avons demandé aux répondants si ces programmes existaient dans leur organisation et s'ils étaient utiles. La plupart des personnes jugent que ces programmes sont nécessaires parce qu'ils ont ouvert des portes que la discrimination avait trop souvent gardé fermées. « On devrait les garder si ça aide quelqu'un à entrer. » (répondante originaire des Antilles, directrice de division). Mais elle exprime des réticences quant à leur application.

*«Trop souvent les compagnies veulent bien paraître et ils embarquent n'importe qui...ce qui fait que l'on ne nous prend pas au sérieux et on ne prend pas ces programmes au sérieux.»*

Ce type de commentaires a été très souvent entendu. On craint que ces programmes ne soient l'occasion d'une certaine stigmatisation : on attribue l'avancement d'une personne minoritaire aux exigences de ce programme et non à ses compétences. Ce qui n'aide pas à la crédibilité. De plus, on reproche à ces programmes de favoriser l'embauche de personnes des minorités visibles pour ensuite les laisser stagner dans ces postes avec peu de possibilité d'avancement. Et la plupart des répondants et répondantes jugent que l'insertion dans l'entreprise demeure difficile : on exige des preuves sans cesse renouvelées de la compétence.

*«Oui, il y en a de ces programmes pour entrer, mais ensuite il faut quand même faire ses preuves et travailler plus que les autres.» Répondant africain, ingénieur, 12 ans au Canada.*

Il semble donc que la gestion de ces programmes pourrait être améliorée pour en arriver à établir une culture qui favorise la diversité, ce qui va au-delà de la seule embauche de personnes différentes. Un responsable de ces programmes, par exemple, voit la nécessité d'élargir la portée de ces programmes en les reliant à la qualité de vie au travail et au besoin d'équité pour tous, dans une organisation, pour assurer engagement et productivité. En d'autres termes, les programmes d'accès à l'égalité ne peuvent exister de manière isolée et restreinte.

Les questions concernant ces programmes ont donné lieu à des réponses parfois étonnantes. Ainsi, il est arrivé souvent que les répondants ne savaient pas si un tel programme existait dans leur organisation et ceci, dans le cas d'organisations qui ont des programmes importants ayant fait l'objet de publicité à l'extérieur de l'organisation. On se demande alors comment la communication entourant ces programmes et leurs objectifs est faite.

Pour terminer, je présente quelques propositions qui, traduites en actions concrètes pourraient favoriser une culture organisationnelle inclusive.

### ***Rôle de la gestion supérieure***

Il faut que la diversité soit un concept « acheté » par les instances les plus élevées dans une organisation. Si c'est important pour le président ou le directeur général, les actions suivent. D'ailleurs, les entrevues ont indiqué qu'un changement dans la direction avait souvent amené soit un engagement envers la diversité ou un repli de ces programmes.

### ***Programmes correspondant aux besoins et valeurs d'une organisation***

Il faut peut-être s'éloigner du modèle unique. On a peut-être trop axé la gestion de la diversité sur une série d'activités toutes semblables, quelle que soit l'organisation, et qui sont reléguées dans un seul département, par exemple les ressources humaines qui en portent toutes la responsabilité souvent avec des moyens relativement pauvres.

### ***Politiques et pratiques***

La diversité doit être une préoccupation dans les politiques, on le dit dans la mission, et dans les pratiques. Prenons le cas de la planification de la relève qui souvent donne lieu à des comités qui font des revues de la performance et du potentiel des personnes qui seront développés pour le futur. Est-ce que la diversité est un critère qui est considéré?

**Contrôle**

Une bonne gestion demande que l'on contrôle les résultats, que l'on analyse les effets de pratiques utilisées et que l'on effectue les ajustements nécessaires. Les personnes responsables d'unités, de services, de départements doivent aussi être imputables quant aux actions qui assurent diversité et performance. Ce ne sont pas des propositions nouvelles, le défi est de les mettre en application.

Ce très bref exposé n'a pas la prétention de faire le tour de la question, tout au plus il permet de soulever certaines des questions qui sont mises de l'avant par des cadres des minorités visibles. Leurs expériences dont nous n'avons relevé que certains aspects ici, révèlent que si des progrès ont été réalisés, nous sommes encore loin d'une culture de la diversité qui offrirait à tous l'opportunité de contribuer au succès des organisations et de faire une carrière à la mesure de ses compétences.

AFRIQUE DU NORD - M.O.	23,9 %
AFRIQUE NOIRE	19,4 %
ANTILLES FRANCOPHONES	22,4 %
ANTILLES ANGLOPHONES	11,9 %
CANADA NOIR	4,5 %
AMÉRIQUES LATINE	4,5 %
ASIE	10,4 %
INDE-PAKISTAN	3,0 %
TOTAL	100,00 %

SEXE	M: 41 (61,2 %) F: 24 (35,8 %)
ÂGE MOYEN	43,5 ANS (28 à 62)
ANNÉES AU CANADA	21 ANS (3 à 38)
ANNÉES MARCHÉ DU TRAVAIL	16,3 ANS (3 à 35)
ÉTUDES SEC. COLLÉGIAL	9 %
1ER CYCLE	32,8 %
2-3 <sup>e</sup> CYCLE	58,2 %

SECTEUR : PRIVÉ	49,3 %
PUBLIC	49,3 %
NIVEAU POSTE OCCUPÉ:	
CADRE SUPÉRIEUR	10,4 %
CADRE INTERMÉDIAIRE	37,3 %
CADRE 1ER NIVEAU	1,5 %
PROFESSIONNEL	44,8 %
PERSONNEL DE BUREAU	6,0 %
SALAIRE MOYEN	62 979 (28 000-150 000 \$)
SALAIRE MÉDIAN	60000 \$

**Communication prononcée en mars 2001**, lors de la journée intitulée : *La lutte à la discrimination et au racisme et l'intégration de la diversité dans les organisations, organisée dans le cadre du Colloque international intitulé « La ville : lieu d'inclusion, lieu d'exclusion. »*

\***IRÈNE LÉPINE** est professeure au Département d'organisation et ressources humaines à L'École des sciences de la gestion Université du Québec à Montréal

**RÉFÉRENCES**

Collins, S.M. (1997), *Black Corporate Executives: The making and breaking of a black middle class*. Philadelphie Temple University Press.

Lépine, I. (2000) "A comparison of the career strategies of minority and white managers and professionals" présentation au congrès de l'Association des sciences administratives du Canada. Montréal, Juillet 2000.

Thomas, D. A. & Gabarro J. J. (1999), *Breaking Trough: the making of minority executives in corporate America*, Boston, Mass. Harvard Business School Press.

# L'adaptation de l'École à la diversité ethnoculturelle : Une perspective nécessaire dans la lutte contre le racisme

Fasal KANOUTÉ\*

D'autres contributions ayant traité du concept de racisme, nous prenons le parti d'aborder la lutte contre le racisme sous l'angle de la gestion de la diversité ethnoculturelle en milieu scolaire. Nos propos s'ancrent dans le contexte de Montréal, la plus grande ville du Québec, au Canada. À l'image de beaucoup de centres urbains dans le monde, Montréal est caractérisé par une diversité particulièrement apparente : des individus de cultures, de valeurs, d'origines ethniques, de religions, de formations, de pouvoirs économiques fort différents y cohabitent. Parmi tous les visages de cette diversité, nous nous intéressons particulièrement à celui qui touche la diversité ethnoculturelle.

Les minorités ethnoculturelles sont susceptibles d'être confrontées au racisme et à la discrimination, certaines plus que d'autres. Au Québec, nous sentons que le racisme, ou la discrimination envers les minorités ethnoculturelles, est plutôt abordé à travers ce qui pourrait être appelé « les solutions/préventions aux exclusions ». On assiste ainsi à un discours très présent sur l'intégration, l'inclusion, le « mieux vivre ensemble », la consolidation de l'espace citoyen, la promotion de la « culture publique commune », etc.

Dans le cas du Québec, et plus particulièrement de Montréal, le discours sur l'intégration porte davantage sur les minorités d'origine immigrante. En effet, une majorité d'immigrants au Québec (70 % en 1996) s'installe sur l'Île de Montréal, constituant un poids relatif représentant 26,5 % de la population de l'Île, comparativement à 9,4 % de la population du Québec (Gouvernement du Québec, 1998a). Dans tous les débats (journaux, télévision, colloques, etc.) sur l'intégration des immigrants, il y a toujours quelqu'un pour dire que l'école doit faire quelque chose. Cet appel au monde scolaire s'inscrit dans les traditions nord-américaines de confier clairement à l'école des missions

sociales (Hohl, 1996b). Le ministère de l'Éducation du Québec, à travers des énoncés de politique et des plans d'action (Gouvernement du Québec, 1998b, 1998c), insiste sur les enjeux scolaires et sociaux de l'intégration des élèves d'origine.

Donc que pourrait faire l'école comme institution pour mieux intégrer, et par conséquent juguler le racisme? Pour nous, il n'y a aucun doute que l'école doit être un lieu de prévention du racisme, prévention accompagnée d'un ensemble de mesures à prendre à différents niveaux de l'institution. La présentation des possibles est structurée autour de trois axes : l'intervention en classe, la formation des intervenants en milieu scolaire, la représentation de la diversité ethnoculturelle parmi ces intervenants. Dans ce qui suit, lorsque nous parlerons d'élève d'origine immigrante, nous ferons référence à un élève issu de l'immigration récente : quel que soit son lieu de naissance, au moins un de ses parents est né hors Canada et ce parent est d'une origine ethnoculturelle autre qu'autochtone, canadienne-française ou canadienne-britannique (Kanouté, 1999).

## *L'intervention en classe*

Dans la classe ethnoculturellement hétérogène, l'enseignant a pour mission de permettre le développement optimal (aux plans cognitif, affectif et socioculturel) d'élèves parfois très différents les uns des autres (et dont certains sont assez éloignés de la norme culturelle scolaire), et souvent très différents de lui-même. Cette confrontation aux différences ainsi que leur gestion au sein de la classe constituent des défis importants. Il arrive parfois que les jeunes d'origine immigrante ne puissent pas s'arrimer à l'école parce qu'ils ne trouvent pas de points d'ancrage : des élèves qui sont en échec par rapport aux rituels et aux valeurs de l'école (Vasquez, 1987). Au-delà du manque de ressources souvent décrié, à raison, par les enseignants, l'effet-enseignant est une réalité (Cohen, 1984, Sharan, 1990; Hohl, 1996a). Ainsi, selon Adrienne Rich, citée par Levine (2000), « *When someone with the authority of a teacher (...) describes the world and you are not in it, there is a moment of psychic disequilibrium, as if you looked into a mirror and saw nothing.* »

Nous retenons cinq axes, entre autres, autour desquels la gestion de la classe ethnoculturellement hétérogène pourrait s'organiser.

## *Aider à l'appropriation de la langue d'enseignement*

Pour certains élèves d'origine immigrante, la langue d'enseignement est une deuxième, voire troisième langue. Par exemple, selon le Conseil scolaire de l'Île

de Montréal (1998), au 30 septembre 1997, pour les élèves inscrits au primaire et au secondaire dans les écoles de l'Île, secteurs francophone et anglophone confondus, nous avons les données suivantes: 31,97 % ont une langue maternelle autre que le français ou l'anglais; 23,06 % ne parlent à la maison ni le français ni l'anglais. L'apprentissage de la langue d'enseignement ne devrait pas s'accompagner d'une dévalorisation des acquis linguistiques des élèves. D'ailleurs, certaines recherches soutiennent que la valorisation et l'apprentissage de la langue maternelle peut sécuriser affectivement et faciliter l'acquisition d'une langue seconde. Dans ce sens, le Québec a vu la naissance du Programme d'enseignement des langues d'origine (PELO) en 1978; Helly (1996: 309) présente l'évolution de ce programme :

Alors qu'à l'origine le PELO représente une mesure de respect et de valorisation des langues et des cultures minoritaires et se destine uniquement aux enfants des groupes minoritaires, à compter de 1988, il vise tout autant l'intégration de l'élève minoritaire à l'école publique et la qualité de son fonctionnement scolaire que l'éducation interculturelle de tous les élèves. (...). Le PELO devient un moyen d'enrichissement culturel de la population majoritaire.

La maîtrise de la langue d'enseignement, qui est aussi souvent la langue dominante de la communication sociale (le français au Québec), est un facteur primordial de réussite scolaire et d'intégration très bien documenté (beaucoup de recherches sur l'apprentissage des langues secondes). Mais ce facteur ne devrait pas en éclipser d'autres aussi importants.

### ***Surveiller la qualité de la socialisation dans le groupe des pairs***

À l'instar du milieu de travail et des collègues pour adultes, le groupe des pairs en classe et à l'école ainsi que le profil de son réseau relationnel influencent la qualité de vie des élèves. Nous pensons qu'il ne faut pas s'arrêter à simplement parler du racisme en classe et à l'école, mais il faut parler aussi des conditions sociales de sa construction, de ses manifestations et de ce qui doit être fait pour le prévenir et le combattre (Gergen et Gergen, 1984). Il faut travailler à instaurer la compréhension et le respect des différences que portent les élèves, dans leurs relations réciproques et dans celles qu'ils ont avec le personnel scolaire, à travailler la déconstruction des stéréotypes négatifs, à traiter convenablement les incidents à caractère ethnoculturel/racial, à surveiller les dynamiques de rejet et

d'isolement parmi les pairs (Kanouté, 1999). Plusieurs approches pédagogiques pourraient servir d'outils dans ce sens : l'apprentissage coopératif (Cohen, 1984; Sharan, 1990), l'éducation interculturelle et à la citoyenneté (Ouellet, 1997; Lafortune et Gaudet, 2000), la pédagogie antiraciste (Dei, 1996), etc.

### ***Socialiser au curriculum implicite et faciliter le repérage par rapport au curriculum explicite***

Il faut prendre conscience que la socialisation aux rituels de l'école et au curriculum implicite n'est pas toujours une évidence ou une simple affaire de continuité avec la socialisation familiale. Certaines valeurs implicites (autonomie, affirmation de soi, prise de parole) très fortement présentes dans l'espace scolaire n'ont pas les mêmes résonances dans plusieurs cultures, donc dans certaines familles immigrantes.

Pour certains élèves d'origine immigrante, il faut faciliter le repérage par rapport au curriculum explicite. En classe, faire en sorte que la traduction du curriculum devienne un miroir où tous les élèves trouvent quelque chose qui leur ressemble (mise en situation, analogie, illustration, réinvestissement). En agissant ainsi, le ton est donné et les élèves sont invités à utiliser également des références qui leur sont propres pour construire plus solidement leurs apprentissages (Levine, 2000).

### ***Consolider le partenariat avec les familles immigrantes ou issues des minorités ethnoculturelles***

Le partenariat école-familles, avec des familles issues de minorités ethnoculturelles, pourrait être, si on n'y prend garde, un terrain fertile pour la construction de préjugés. Sans négliger la capacité de l'enfant de s'engager dans une dynamique d'autonomisation progressive par rapport à sa famille, il faut reconnaître que l'élève, surtout du primaire, est « porteur », à un certain degré, de choix, de pratiques et de culture venant de sa famille. Par exemple, pour les élèves d'origine immigrante, l'une de leurs caractéristiques, par rapport à leurs pairs issus de la majorité, réside dans le déphasage plus accentué entre la sous-culture familiale et celle de l'école, à cause de la nature de la distance qui sépare les postulats sociaux, ethnoculturels ou religieux sous-jacents aux mandats de socialisation de ces deux institutions.

Le parent d'élève d'origine immigrante est parfois moins prédisposé à comprendre la coloration particulière de la mission éducative de l'école (au Québec, mais aussi en Amérique du Nord), surtout en ce qui a trait au mandat de socialisation de l'école et à la culture de participation des parents à l'école (McAndrew, 1989;

Hohl, 1996b). Certains parents d'origine immigrante sont également déroutés par les savoirs sociaux qui enrobent les savoirs enseignés.

La participation des parents au vécu scolaire de leurs enfants, à la maison et à l'école, est un champ d'étude exploré par plusieurs chercheurs avec le postulat d'une corrélation positive entre implication parentale et réussite scolaire (Epstein, 1987; Comeau et Salomon 1994; Berger, 1995). Cependant, là où le bât blesse, c'est que cette implication est d'abord vue sous l'angle des besoins de l'institution scolaire, par rapport au potentiel d'implication d'une famille idéalisée dont le profil ne recoupe pas, généralement, celui de la famille immigrante ou de la famille en milieu socio-économiquement défavorisé; ce qui fait réagir Young (1999 : 680) ainsi : « (...) *the norms of behavior associated with (the) typologies, levels, and strategies for parental involvement have developed out of a single perspective.* »

Nous pensons qu'il est nécessaire, pour le milieu scolaire, de mieux comprendre les grandes lignes des pratiques sociales des familles immigrantes, du moins les types de socialisation « ethnique » (Phinney et Chavira, 1995). L'école apprendrait à valoriser d'autres types d'implication parentale et à moduler ses attentes sur les conditions socio-économiques des familles et sur la distance culturelle qui les sépare. Ce qui est également important, c'est que cette valorisation donnerait, aux yeux des élèves issus de ces familles, une légitimité à certaines pratiques d'encadrement familiales; et, parce qu'on les respecte et qu'on leur fait confiance, des familles immigrantes pourraient avoir moins de résistance à se laisser initier à des pratiques d'encadrement dominantes. Ainsi, l'opérationnalisation optimale des objectifs de la mission éducative de l'école passe par cette compréhension, il en est de même de l'idée de communauté éducative et de l'efficacité de nouvelles structures où siègent les parents d'élèves, comme les conseils d'établissement au Québec. La compréhension, par les intervenants scolaires, de différentes formes de socialisation familiale est nécessaire pour aider l'élève d'origine immigrante à mieux négocier les mandats de socialisation dont il constitue l'interface (Hohl et Normand, 1996; Wasow 2000).

L'aide ou l'accompagnement du parent d'élève d'origine immigrante à mieux appréhender la culture scolaire peut se faire sans le disqualifier : dans le suivi de la scolarité de l'enfant, la participation à la vie de l'école, l'exercice de l'autorité parentale, etc. Il faudrait aussi reconnaître le droit de ce parent à questionner

certaines normes de socialisation qui ont cours à l'école et à exprimer à son tour des attentes. Ceci permet de ne pas tomber dans une contrainte à la conformité sociale totale qui jure avec les principes d'une société démocratique, sans bâillonner l'école quand vient le temps d'être ferme sur des principes non négociables, comme l'égalité des sexes.

### ***La formation à l'enseignement***

Pour que la prise en compte de la diversité devienne une réalité à l'école, il est nécessaire d'agir au plan de la formation initiale ou continue des intervenants en milieu scolaire. La formation pourrait s'articuler autour de deux pôles : la sensibilisation au pluralisme dans la société et, plus spécifiquement, à la diversité ethnoculturelle; la préparation à l'intervention pédagogique qui prenne en compte ce pluralisme et cette diversité.

Pour illustrer cette préoccupation, nous prenons l'exemple d'un cours que nous donnons (avec Janine Hohl, professeure, et Claudie Pfeifer, chargée de cours) en troisième année du baccalauréat en éducation préscolaire et enseignement primaire, à l'Université de Montréal. Ce cours traite de la classe en milieu urbain sous l'angle de la problématique de la défavorisation, d'une part, et de la pluriethnicité, d'autre part. L'approche pédagogique dans ce cours se base sur la méthode des cas. Les cas sont des récits construits sur la base d'incidents, vécus ou observés par des stagiaires en milieu pluriethnique ou défavorisé, en lien avec ces caractéristiques du milieu et rapportés par écrit.

Nos étudiants étant majoritairement issus de la classe moyenne et peu de minorités ethnoculturelles, la méthode des cas constitue une bonne occasion de s'initier à « l'acquisition d'une attitude de décentration permettant de mieux transiger avec les différences de valeurs qui surgissent en classe et dans la relation avec les familles. » (Hohl et Kanouté, 1998). La décentration est un objectif central de ce cours. Abdallah-Pretceille (1997 : 126) aborde la décentration en ces termes :

L'incapacité à se décentrer par rapport à soi-même pour comprendre le point de vue d'autrui est un obstacle majeur aux relations symétriques et réciproques. L'objectif n'est pas tant de prôner un déracinement par rapport à des valeurs et à des engagements personnels, individuels ou collectifs, que d'apprendre à objectiver son propre système de références afin de pouvoir admettre d'autres perspectives. Cette capacité à la décentration est une des conditions de la rencontre d'autrui.

### Représentation de la diversité

En 1993, la Faculté des sciences de l'éducation (FSE) de l'Université de Montréal commande une recherche au GIPEE (Groupe de recherche sur le pluralisme ethnique en éducation coordonnée par Janine Hohl) pour l'étude des facteurs qui pourraient expliquer la faible présence des étudiants issus des minorités ethnoculturelles dans ses programmes de premiers cycles : le pourcentage de la cohorte de ces étudiants au premier cycle de la FSE était de 3,3 % en 1993 (c'est avec le diplôme qui sanctionne la fin des études de premier cycle que l'on obtient le permis d'enseigner au préscolaire-primaire et au secondaire). Cette préoccupation est toujours actuelle. En effet, si l'on considère les cohortes de ces étudiants inscrits au premier cycle de la FSE de 1994 à 1999, nous constatons que la barre des 5 % n'est pas franchie. Dans cet intervalle de six ans, les pourcentages respectifs concernant la présence d'étudiants allophones sont les suivants : 3,7 %; 2,9 %; 2,8 %; 3,9 %; 4,0 % 4,3 %.

Il faut préciser que les données pouvant nous renseigner sur la composition ethnoculturelle des clientèles de l'Université proviennent de son Bureau de la recherche institutionnelle qu'elles sont colligées sous « langue maternelle : français, anglais ou autres ». Ces données sont obtenues sur une base déclaratoire des étudiants au moment de leur inscription. Les chiffres issus de ces données ne correspondent pas à une évaluation exacte du volume réel des étudiants des minorités ethnoculturelles, même appréhendé à partir de la langue, puisque certains se déclarant de langue maternelle française pourraient être d'origine maghrébine, juive séfarade, haïtienne.

Les facteurs responsables du peu d'attrait des étudiants des minorités ethnoculturelles pour les programmes des sciences de l'éducation sont complexes : la qualité de l'information sur ces programmes au niveau pré-universitaire, les facteurs personnels, la non maîtrise du français (langue d'enseignement dans la majorité des écoles), la perception générale de la profession enseignante dans la société (critiques et non valorisation); la perception de la profession enseignante par les minorités ethnoculturelles (Certaines préfèrent les sciences de la santé, d'autres les sciences pures, les études en administration, etc.); le fait de ne pas voir dans le métier assez de personnes issues de leur communauté ethnoculturelle (Kanouté, Hohl, Normand et Chamelian, à paraître).

Pour assurer une juste représentation de la diversité ethnoculturelle en milieu scolaire, il est évident qu'il

faut agir en amont, au plan de la formation des enseignants et des cadres scolaires. Ainsi,

les universités accorderont, dans le cadre de leur politique d'adaptation à la diversité, une attention particulière à leurs actions de recrutement des étudiants immigrants ou nés de parents immigrants dans leurs facultés ou départements des sciences de l'éducation. (Gouvernement du Québec, 1998c: 9)

Dans deux documents du Gouvernement du Québec, la nécessité et les bénéfices d'une représentation juste de la diversité au sein du personnel de l'institution scolaire sont ainsi résumés :

Les intervenants rencontrés insistent sur une meilleure représentation des minorités au sein des structures scolaires afin d'éviter une intensification du sentiment d'exclusion chez les jeunes issus de ces communautés ainsi que leur isolement et leur ghettoïsation (Gouvernement du Québec, 1996 : 137).

(...) la représentation de la diversité ethnoculturelle parmi le personnel scolaire a des retombées d'ordre psychopédagogique telles que l'identification des élèves à une société diversifiée et l'influence de modèles sociaux variés qui favorisent la réussite scolaire et le sentiment d'appartenance au Québec (Gouvernement du Québec, 1998b :36).

Pour éviter que la volonté d'améliorer la représentation des étudiants des minorités ethnoculturelles en formation à l'enseignement ne reste un vœu pieux, il faut se donner les possibilités d'attirer plus d'étudiants et de les garder dans les programmes. Il reste à passer à l'action en restant dans les limites d'une démarche qui respecte les droits de tous et les intérêts de la profession : il s'agit de convaincre ceux qui ont le potentiel de satisfaire aux exigences de la formation à l'enseignement et faire une gestion différenciée des besoins d'encadrement pour diminuer les risques de décrochage.

En conclusion, nous croyons qu'il faut reconnaître que les énoncés de politique en matière d'intégration ou de lutte contre le racisme et les plans d'action qui les accompagnent constituent un pas important, mais leur application devrait se faire de manière plus audacieuse et accélérée. L'école devrait tenir un discours explicite sur le racisme et le traiter de manière éducative. Également, il faudrait faire en sorte que la traduction du curriculum, la culture scolaire, la manière de réguler les

relations interpersonnelles à tous les niveaux, le rapport aux familles, le profil ethnoculturel du personnel, etc., soient en adéquation avec les objectifs qui devraient sous-tendre ce discours : connaissance des mécanismes de construction du racisme, sa prévention et sa sanction.

### Communication prononcée en mars 2001.

\* **Fasal Kanouté** est professeure adjointe à la Faculté des sciences de l'éducation, et chercheure au Programme de recherche sur le racisme et la discrimination (PRRD), Université de Montréal.

### RÉFÉRENCES

- Berger, E. H. (Ed.) (1995). *Parents as partners in education : Families and school working together* (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ : Prentice Hall.
- Cohen, E.G. (1984). *Le travail de groupe : stratégies d'enseignement pour la classe hétérogène* (Trad. M. Pagé). Montréal: Les Éditions Lachenelière.
- Comeau, J. et A. Salomon (1994). *La participation à l'école. Une recherche de sens pour les intervenants*. Laval (Québec) : Agence d'Arc.
- Conseil scolaire de l'Île de Montréal (1998). *Statistiques et commentaires sur les origines des élèves. 1996-1997 et 1997-1998*.
- Dei, G. J. S. (1996). *Anti-Racism: Theory and practice*. Halifax: Fernwood Publishing.
- Epstein, J. (1987). "Parent involvement : What research says to administrators ". *Education and Urban Society*, 19, 1119-136.
- Gouvernement du Québec (1996). *Le racisme au Québec : éléments de diagnostic*. Québec: Ministère des Relations avec les citoyens et de l'immigration (MRCI).
- Gouvernement du Québec (1998a). *Population immigrée recensée au Québec et dans les régions en 1996 : caractéristiques générales*. Québec : Direction de la planification stratégique, MRCI.
- Gouvernement du Québec (1998b). *Une école d'avenir. Politique d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle*. Québec : Ministère de l'Éducation.
- Gouvernement du Québec (1998c). *Plan d'action en matière d'intégration scolaire et d'éducation interculturelle 1998-2002*. Québec : Ministère de l'Éducation.
- Helly, D. (1996). *Le Québec face à la pluralité culturelle. 1977-1994. Un bilan documentaire des politiques*. Sainte-Foy (Québec); Les Presses de l'Université Laval.
- Hohl, J. (1996b). "Qui sont "les parents" ? Le rapport de parents immigrants analphabètes à l'école". *Familles et écoles, Lien social et politique-RIAC*, 35, 51-62.
- Hohl, J. (1996a). *Apprendre à la maternelle. Instrument d'observation et d'auto-évaluation pour les enseignants de maternelle de milieux défavorisés*. Montréal : Conseil scolaire de l'Île de Montréal.
- Hohl, J. et Kanouté, F. (1999). "L'utilisation de la méthode des cas dans la formation à l'enseignement en milieux pluriethniques et défavorisés au baccalauréat en éducation au préscolaire-primaire". In J.P. Bécharde et D. Grégoire (dir.), *Apprendre et enseigner autrement*. Actes du 16e colloque international de l'AIPU (p. 618-619), Tome 2, Montréal
- Hohl, J. et Normand, M. (1996). "Construction et stratégies identitaires des enfants et des adolescents en contexte migratoire : le rôle des intervenants scolaires". *Revue française de pédagogie*, 117, 39-52.
- Kanouté, F. (1999). *Les statuts sociométriques et les profils d'acculturation d'élèves d'origine immigrante à Montréal*. Thèse de doctorat déposée à L'Université de Montréal.
- Kanouté, F., J. Hohl et N. Chamlian (à paraître). Des étudiants allophones dans les programmes du premier cycle de la faculté des sciences de l'éducation de l'Université de Montréal.
- Lafortune, L. et É. Gaudet (2000). *Une pédagogie interculturelle. Pour une éducation à la citoyenneté*. Préface de F. Kanouté. Saint-Laurent (Québec): Éditions du Nouveau Pédagogique Inc.
- Levine, L. (2000). "Everyone from Everywhere Is in My Class Now ". In N. Nager et E. K. Shapiro (edit.) *Revisiting a Progressive Pedagogy. The Developmental-Interaction Approach ?*. Albany:State University of New York.
- Mc Andrew, M. (1989). *Les relations école-communauté en milieu pluriethnique montréalais*. Montréal : Conseil scolaire de l'Île de Montréal.
- Ouellet, F. (1997). "Éducation interculturelle et formation interculturelle. Éléments de problématique". *Études ethniques au Canada*, 23(2), 32-57.
- Phinney, J. S. et Chavira, V. (1995). "Parental Ethnic Socialisation, and Problems Related to Ethnicity". *Journal of Research on Adolescence*, 5 (1), 31-53.
- Sharan, S. (1990). "Cooperative Learning and Helping Behavior in the Multi-ethnic Classroom". In H.C. Foot, M. Morgan et R. Shute (dir.), *Children helping children* (p. 51-176). Chichester (England), Toronto : John Wiley and Sons Ltd.
- Wasow, E. (2000). " Families and Schools. New Lenses, New Landscapes ". In N. Nager et E. K. Shapiro (edit.) *Revisiting a Progressive Pedagogy. The Developmental-Interaction Approach?* Albany:State University of New York.
- Young, M. D. (1999). " Multifocal Educational Policy Research : Toward a Method for Enhancing Traditional Educational Policy ". *American Educational Research Journal*, 36 (4), 677-714.
- Gergen, K. J. et M. M. Gergen (1984). *Psychologie sociale*. S. Jutras, C. Champagne et C. Hamel, traduction. Saint-Laurent (Québec): Études Vivantes.

# De l'inégalité structurelle au racisme ordinaire dans l'univers des services de santé

Marguerite COGNET\*

On ne vient pas au monde raciste, mais on peut pourtant voir que le racisme pénètre toutes les sphères du monde social. Les rapports sociaux et les relations sociales (Rudder et al., 2000) se construisent à partir de positions différentes et rarement égalitaires, loin s'en faut, entre les individus ou les groupes auxquels ils sont associés. Il y a les riches et les pauvres, les jeunes et les vieux, les nationaux et les étrangers, etc. C'est à l'ombre d'un monde qui se décline selon un ordre hiérarchisé que naît le racisme et les pratiques discriminantes, qu'elles soient directes ou indirectes. L'univers de la santé, en dépit d'une éthique qui prône, dans des pays comme la France, la Belgique ou le Québec, l'égalité de l'accès aux services et à la distribution des soins, n'en demeure pas moins un espace social où, là comme ailleurs, le racisme trouve un hôte « naturel » et des contextes propices à son développement. Il reste que, bien souvent, il se dissimule sous ce que d'aucuns appellent le « racisme ordinaire », c'est-à-dire des pratiques qui sont suffisamment intégrées à notre quotidien pour passer inaperçues ou tomber dans la banalité.

## *Les diverses formes de manifestation du racisme dans les services de santé*

J'ai derrière moi maintenant de longues années de pratique, à la fois dans le milieu de l'intervention en santé et dans celui de la recherche. Ce parcours m'a conduite à exercer d'abord en France, et depuis trois ans, au Québec. Au cours des expériences que j'ai vécues dans l'univers de la santé, d'un côté comme de l'autre de l'Atlantique, j'ai nombre de fois été confrontée à des pratiques racistes, que ce soit dans des rapports entre patients et soignants – je pense entre autres aux invectives que les premiers peuvent avoir vis-à-vis de soignants dont l'origine nationale, ethnique ou encore la couleur de peau, leur fait craindre de ne pas être soignés comme ils l'entendent ; je pense aussi à ceux qui, à l'inverse, parce qu'ils appartiennent à des populations minoritaires se disent victimes de traitements discriminants ; mais je pense aussi à la réalité de certains traitements discriminants et parfois pires quand on sait combien, pour avoir côtoyé de près l'univers hospi-

talier, la position des soignants vis-à-vis des soignés peut tenir aussi du rapport inégalitaire propice aux rapports de domination (Cognet, 1999). Mais si je parle du possible racisme dans les rapports entre soignants et soignés, je ne voudrais pas non plus que l'on ignore celui qui peut s'instaurer entre professionnels eux-mêmes avec des rapports hiérarchiques qui peuvent tout à fait servir de toile de fond à des tensions entre les groupes.

Si l'on parle d'identifier des pratiques racistes, les exemples foisonnent et nous pouvons certes dénoncer celles dont nous sommes les témoins ou que du moins nous repérons. Néanmoins, les solutions ne sont pas toujours aussi simples et il me semble qu'elles le sont d'autant moins que nous identifions surtout mal les processus en amont qui conduisent au racisme.

## *Identifier les processus qui produisent du racisme*

Pour étayer mon propos, je prendrai un « prototype » de pratique raciste mettant en scène des soignants noirs et des soignés blancs. Nous avons tous connu l'exemple de patients/clients qui ne voulaient pas de « Ce » soignant parce qu'il était noir (remarquez bien que l'inverse n'est pas vrai, je n'ai pas l'expérience que jamais un client ait refusé un intervenant parce qu'il était blanc).

Le choix d'un tel exemple me paraît justifié à la fois pour les raisons suivantes :

1. Cette pratique est très fréquente, même si sa banalisation contribue à la rendre invisible;
2. Quand on aborde ce sujet, cela soulève beaucoup d'émotions, que l'on soit d'accord ou pas d'accord;
3. Enfin la discrimination à l'égard des populations noires, que ce soit dans l'histoire de nos pays comme dans le présent, n'a plus à faire la preuve tellement elle est « visible », au point qu'on en a créé au Québec le concept de « minorités visibles » pour mieux la mesurer.

Si on observe ce qui se passe dans la pratique quotidienne face donc à une telle situation, on perçoit très vite, non seulement l'état de tension que cela soulève pour tous les acteurs pris avec ce problème à gérer – parce que, bon an, mal an, il faut bien le gérer : le malade à besoin de soins, la mission du service est de lui dispenser – mais aussi les difficultés à saisir ce qui se passe avec : 1) la difficulté à reconnaître là une pratique raciste tellement sa fréquence la rend banale ou

encore parce qu'il est parfois plus économique sur le plan psychique de mettre cela sur le compte de la pathologie du patient, sur son caractère ou encore sur son niveau d'éducation; 2) la difficulté à prendre position tellement les soignants sont pris dedans et même au cœur de la situation, position qui ne leur facilite pas la prise de distance nécessaire à l'analyse et à une prise de décision exempte d'affects et de toute autre pression (et je pense entre autres à la pression morale qu'éprouvent les professionnels, dans le cadre de leur exercice, à devoir répondre aux missions qui leur sont confiées comme à la pression plus institutionnelle qu'ils peuvent aussi ressentir quant aux injonctions de trouver rapidement une solution aux problèmes de service).

Finalement, on voit que très souvent la solution ou plutôt les solutions mises en place par les services et les intervenants peuvent se classer en trois catégories :

1. Refuser de plier face à la demande du soigné arguant qu'un soignant est un soignant avant tout, que son intervention est réalisée sur la base de son identité professionnelle avant tout autre.
2. Essayer de négocier l'intransigeance du soigné sur le mode de l'accommodement raisonnable en développant toute une panoplie d'arguments qui n'exclue d'ailleurs malheureusement pas d'emprunter au discours catégorisant et ethnicisant pour tenter de fournir des preuves (c'est par exemple le cas quand l'argument reprend des « exemples » de tel autre soignant noir qui, en dépit de sa « couleur » avait obtenu grâce aux yeux du soigné du fait de telle ou telle qualité).
3. Accéder purement et simplement à la demande du soigné sous le prétexte qu'il faut bien lui administrer les soins ou qu'après tout ce dernier a le droit au respect de son « choix » ou de ses valeurs.

Je ne me prononcerai pas ici sur la pertinence, la portée ou le contenu de telles options, au contraire, ce que je voudrais vous inviter à faire serait plutôt de nous en éloigner pour interroger des mécanismes plus en amont.

De fait, il est moins pertinent de critiquer ou de valider l'une ou l'autre de ces options parce que l'on se sent plus ou moins à l'aise avec, que de se demander pourquoi finalement nous sommes, ou du moins les soignants sont, devant un tel choix; d'autant que ce choix limité à trois options les coince finalement entre le marteau et l'enclume au sens où ils doivent régler une

situation qui par bien des aspects les dépasse. Il m'apparaît que ces options, face à une telle demande, sont le reflet d'une réponse bricolée dans le moment, l'urgence, dont la réflexion est toujours différée parce qu'on le sait, les services de santé sont débordés par les demandes, que l'intervention c'est d'abord et avant tout agir et que les intervenants ne disposent que peu de temps pour s'arrêter, interroger leurs pratiques et en particulier, les interroger sur des dimensions qui s'éloignent a priori des applications directes<sup>1</sup>. Or, les pratiques racistes ou plus largement le racisme, ne naît pas *ex-abrupto* dans l'univers de la santé, il parcourt tout le social, si nous voulons comprendre comment émergent des pratiques et des propos racistes comme dans le cas de notre exemple, de même que la façon dont se forment les réponses (en verbe ou en actions), il faut donc regarder du côté du contexte dans lequel elles se créent.

Ainsi, nous pourrions noter qu'une option comme celle d'accéder sans autre forme de procès aux demandes du soigné en dépit du caractère franchement raciste de la demande accompagne particulièrement la perspective du rapport soignant-soigné en termes de rapport marchand entre des prestataires de services (entreprises publiques et privées) et des clients. Si le soigné devient un client, il semble qu'implicitement, si cette position lui confère un statut d'acteur en pleine possession de ses capacités d'agir, lui propose une relation au système et aux soignants où il est moins dominé que dans celle de « patient » et a fortiori de « malade », lui restitue un certain pouvoir sur sa propre trajectoire et sur les choix qui la sous-tendent, elle peut aussi conduire à ce qu'il impose ses règles.

À l'inverse, la première option, qui consiste à considérer « sans objet » la demande du soigné, est surtout le fait d'une logique émanant des visions hospitalocentristes qui privent le soigné de sa capacité à décider, le condamnent à s'en remettre aux mains des institutions alors toutes puissantes. C'est une logique qui place clairement le pouvoir du côté institutionnel où là, c'est à l'organisation d'imposer ses règles. On voit aisément que cette option ne préserve pas de possibles dérives telles que celles d'imposer un type de traitement ou encore une perception de la maladie selon des croyances, des valeurs et une forme de savoir (par exemple la médecine occidentale) qui loin d'être universelles sont le propre d'une société donnée. Ces pratiques en réalité courantes et aisément observables, traduisent le rapport hégémonique qu'entretiennent nombre d'institutions hospitalières publiques avec les individus.

Nous voyons bien que notre exemple de rapport soignant-soigné est pris dans des logiques institutionnelles, organisationnelles et que la marge de manœuvre des acteurs en subit les contraintes. Les interactions entre soignants et soignés sont le produit de rapports sociaux qui prennent naissance bien en amont du seul domaine de la santé et se poursuivent bien au-delà de lui.

Pour cela donc, il nous semble que les relations sociales mettant en cause l'ethnicité à partir de facteurs tels que la couleur de la peau, sont à interroger dans le cadre de rapports sociaux interethniques inégalitaires soit à renvoyer aux dispositions structurelles définies par les orientations politiques des États en matière de gestion de l'immigration. Pour étayer cette proposition, je prendrai un deuxième exemple à partir de la recherche que nous effectuons, en ce moment à Montréal, auprès des auxiliaires familiaux et sociaux.

Au cours de cette recherche, nous nous sommes intéressés entre autres aux parcours biographiques et professionnels des auxiliaires salariés d'entreprises publiques (Centres locaux de services communautaires dits CLSC) ou privées (agences de soins et services à domicile). Cette catégorie professionnelle qui est en pleine expansion avec la restructuration du système de santé et notamment de la désinstitutionnalisation au profit du maintien à domicile, compte beaucoup d'immigrés (45 %). À partir d'un questionnaire (n=175), nous avons mis en lien les origines nationales et les emplois (type d'employeur, type de contrat de travail et conditions de travail).

Il s'avère, selon de nos analyses, qu'il existe une relation très nette entre ces variables. 63 % des effectifs des CLSC sont des individus nés au Canada, de parents nés eux-mêmes au Canada; les immigrés comptent pour 37 %. Dans les agences, le profil est inverse avec 57 % d'immigrés. Mais selon les lieux de naissance des immigrés, on observe là aussi une répartition non aléatoire. Les originaires de pays à majorité noire sont sur-représentés dans les agences alors que les individus en provenance de pays à majorité blanche accèdent à peu près à même hauteur que les Canadiens aux emplois dans les CLSC. Au total, les individus originaires de pays à majorité noire ou nés de parents eux-mêmes originaires de pays à majorité noire comptent pour 18 % seulement des effectifs des CLSC alors qu'ils comptent pour 43 % des effectifs des agences montréalaises. Autrement dit, vous avez beaucoup plus de chance de travailler pour un CLSC si vous êtes Canadien de

« souche » et, en agence, si vous êtes immigré et a fortiori originaire d'un pays à majorité noire et ce, sans que les critères objectifs d'embauche tels que la formation au métier ou la connaissance des langues française et anglaise soient suffisamment puissants à expliquer les écarts.

Nous avons fait des observations similaires au cours d'une recherche en France auprès d'infirmiers et d'aides soignants.

Nous pouvons faire plusieurs hypothèses pour expliquer ces faits. Outre la supposition que certains groupes d'individus préféreraient travailler dans des entreprises privées plutôt que publiques en dépit des moindres avantages salariaux et de plus mauvaises conditions de travail, il y a lieu d'interroger à la fois les effets directs et indirects d'une discrimination structurelle dans l'accès à l'emploi.

#### ***Effets directs : les politiques protectionnistes en matière d'emploi.***

Dans la situation française, la discrimination dans les emplois de la santé est très clairement structurelle du fait de la restriction qui est faite aux étrangers non-membres de la CEE en matière d'accès aux emplois du secteur public. Pour le Canada et le Québec, si les conditions d'accès aux emplois publics pour les étrangers sont moins drastiques qu'en France, l'obtention d'un visa de travail est soumise à une procédure qui privilégie les nationaux (30 jours d'affichage de l'emploi, justification de la recherche de compétences extranationales). Mais dans les deux pays, viennent s'ajouter la déqualification et le déclassement par une faible reconnaissance, voire une négation des diplômes, des formations et des expériences de travail antérieures à la migration. Ces politiques qui ont des effets concrets et directs sur les processus d'embauche contribuent en même temps à alimenter les représentations héritées du colonialisme avec un monde occidental sûr de sa science et des pays dit en voie de développement, encore empreints de « traditions ».

#### ***Effets indirects : les modèles attendus***

Nous faisons l'hypothèse qu'un des effets indirects, mais néanmoins majeur, dans l'univers de la santé et en l'occurrence pour notre propos, dans les aspects qui touchent à l'emploi, sont les attentes de ce que « doit être » le soignant, qu'il s'agisse d'un auxiliaire, d'un infirmier ou d'un aide soignant. La définition du professionnel, les attitudes attendues au travail, tant dans ses relations avec les soignés qu'avec ses partenaires professionnels, répondent à des représentations (modèle-

les) qui sont culturellement construites au sein du système de santé et plus largement dans la société à laquelle ce système appartient et par laquelle il est lui-même défini. Ces modèles jouent certes dans le quotidien du travail, mais ils jouent aussi dès les procédures de sélection et de l'embauche. Compte tenu des « attentes » vis-à-vis des candidats, il est plus que probable que les immigrés, socialisés dans d'autres sociétés, répondent moins bien que les nationaux. Il semble que l'on puisse repérer cet effet au moins à deux temps d'un processus d'embauche. Le premier temps est celui de la demande écrite où les présentations de curriculum vitae et les lettres de candidatures suivent des normes assez strictes, produisant des attentes particulières, tant dans le contenu que dans sa forme. Le deuxième temps, pour les candidats qui réussissent la première épreuve, est celui de l'entrevue de recrutement qui met les acteurs face à face. Certes, qu'il s'agisse de la France comme du Canada, la loi protège formellement le candidat de toute discrimination sur la base de ses attributs phénotypiques. Néanmoins, elle ne peut suffire à le prémunir contre les préjugés qui sévissent dans l'informel et l'arbitraire d'une telle situation d'interaction. Si officiellement, ce n'est pas en raison de la couleur de sa peau qu'un candidat est écarté, mais à cause de sa « nonchalance » que l'on a cru percevoir lors de l'entrevue et qui, bien sûr, ne correspond à ce que l'on attend d'un futur soignant, la discrimination et le racisme sur lequel elle s'appuie n'en sont pas moins vrais. Les stéréotypes surgissent d'abord, pour exprimer en quoi les uns ou les autres s'écartent des modèles attendus et ensuite, pour justifier leur mise à l'écart.

Les effets directs et indirects de la discrimination structurelle se conjuguent étroitement pour venir proposer une solide assise aux pratiques qui s'ensuivent. Le fait qu'un soigné s'autorise à refuser tel ou tel soignant à cause de sa couleur de peau découle, ni plus ni moins, de l'admission de la discrimination – formelle et informelle – à chaque palier de la société.

### ***Identifier les difficultés à repérer et à combattre les pratiques racistes***

Au total, les difficultés à combattre les pratiques racistes résultent d'abord des difficultés à les repérer comme telles et ce, pour au moins quatre raisons. Premièrement, ces pratiques sont en grande partie le produit de rapports sociaux qui dépassent les individus et se situent bien en amont de leurs actions pour servir des logiques macro-sociologiques, politiques et économiques. Deuxièmement, elles imprègnent notre quotidien au point d'en devenir banales et du coup

invisibles et inaudibles. Troisièmement, leur banalisation les fait tomber dans l'ordinaire favorisant du même coup la tolérance à l'égard à la fois du racisme et des individus qui le mettent en pratique. Quatrièmement, du fait de cette tolérance, les victimes qui manifestent ont tôt fait d'être taxées de paranoïa et « d'empêcheurs de tourner en rond ».

Les difficultés à repérer et à identifier comme telles les pratiques racistes et donc à les sanctionner contraignent ceux qui en sont victimes à devoir « faire avec » et leur apprend à se taire. Finalement, comme le dit Véronique de Rudder et ses collaborateurs dans son dernier ouvrage (2000), notre surdité à ces questions finit par rendre les victimes muettes. Alors si nous devons parler de pistes d'action, je dirais que la première des choses à faire serait de donner la parole aux victimes et de leur permettre d'exprimer leur souffrance.

---

**Communication prononcée en mars 2001** lors de la journée intitulée : *Racisme, Santé et Bien-être organisée dans le cadre de la Conférence Internationale « La ville : lieu d'inclusion, lieu d'exclusion. »*

\* **Marguerite Cagnet** est chercheuse au Centre de recherche et formation du CLSC Côte-des-Neiges Centre affilié universitaire McGill

---

### **RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES**

- Cagnet, M., (1999). « *Migrations, groupes d'origines et trajectoires : vers une ethnicisation des rapports socioprofessionnels ?* » Thèse de Doctorat de Sociologie, Éditions des Presses Universitaires du Septentrion, Villeneuve d'Ascq.
- Rudder (de) V., Poiret, C., Vourc'h F., (2000). *L'inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve*. Presses universitaires de France, Paris, 213 p.

---

### **NOTES DE BAS DE PAGES**

1) La préoccupation de l'encadrement direct mais aussi plus largement des décideurs des institutions de santé sont beaucoup plus enclins à favoriser une réflexion sur la clinique *stricto sensu* qu'aux dimensions sociales dans laquelle elle s'exerce, dans la mesure où ils y voient des applications immédiatement transférables aux praticien(ne)s et aux gestionnaires.

2) Même si cela paraît difficile compte tenu des écarts, nous concéderons sur au moins le fait que les employeurs mais aussi quelques uns enquêtés ont souligné l'intérêt d'un moindre contrôle sur les employés, d'une plus grande autonomie et d'une plus grande souplesse (et pour cause) dans les contrats de travail.

3) Notons que cette question des modèles a déjà fait l'objet d'analyses intéressantes quand aux attitudes attendus chez les soignants de leur patients (Peneff, 1993 ; Hohl et Cohen-Émérique, 1999 ; Cagnet, 2000).

4) Notons sur ce point que l'enquête à Montréal a montré que les Canadiens, outre le fait qu'il s'agissait en totalité de Québécois, présentaient par ailleurs une assez grande homogénéité sur le plan de social (même niveau de scolarité, même milieu socioprofessionnel familial). En revanche chez les immigrants, outre la diversité des origines géographiques, on note une assez grande variation des niveaux d'études, des éventuelles expériences professionnelles antérieures et plus globalement des origines familiales.

# Approche différenciée, approche intégrée, « mainstreaming » : quel impact pour l'action et la gestion des organisations ?

Annie CORNET\*

Pour sortir des connotations liées aux notions d'égalité des chances, d'actions et de discriminations positives mais aussi pour tenter de refléter une certaine évolution des valeurs et des mentalités, la Communauté Européenne<sup>1</sup> à travers ses programmes d'action a introduit le terme de « mainstreaming »<sup>2</sup>, traduit, dans les documents européens, par le terme d'approche intégrée de l'égalité et, dans les documents québécois, par le terme « approche différenciée.»<sup>3</sup>. Ces appellations, originellement développées autour des rapports sociaux de sexe et de l'approche de genre, sont de plus en plus mobilisées dans les plans d'action concernant les discriminations basées sur l'origine ethnique.

On est encore loin d'une définition consensuelle et connue de tous du concept de mainstreaming. À la lumière de quelques définitions, nous allons tenter de dégager les éléments clés de cette notion et ses impacts pour les plans d'action en gestion.

- Pour le Conseil de l'Europe : « L'approche intégrée consiste en la (ré)organisation, l'amélioration, l'évolution et l'évaluation des processus de prise de décision, aux fins d'incorporer la perspective de l'égalité, dans tous les domaines et à tous les niveaux, par les acteurs généralement impliqués dans la mise en place des politiques ». Conseil de l'Europe (1998:16).<sup>4</sup>

- Pour le Secrétariat à la Condition Féminine : « L'analyse différenciée est un outil de gestion pour éclairer la prise de décision en permettant de discerner, dans les interventions projetées, les effets insoupçonnés porteurs d'inégalités ».

- Pour les Nations Unies, le mainstreaming est « un ensemble intégré de composants idéologiques (théories et hypothèses) et de

composants structurels (organisation et processus de décision) » (United Nations Development Programme, 2000)<sup>5</sup>

- Pour le Bureau international du travail (BIT) : « The following describes what mainstreaming ethnic/racial equality would involve. First, there is a need to ensure that all EU policies respect the principle of equal opportunities for ethnic minorities. This can be best secured through the careful monitoring of all policies for any potentially adverse impact on minority communities. Second, and the much greater challenge to the EU, is to secure the mobilisation of all policy fields in the fight against racism. The former objective suggests that other policies must at least refrain from discriminatory measures. The latter demands the active reorientation of EU policies towards the promotion of equal opportunities. »<sup>6</sup>

- Pour le parlement européen, « le mainstreaming est la promotion, par la Communauté, les gouvernements et les autres acteurs, d'une politique active et visible d'intégration de l'égalité des chances dans l'ensemble des politiques et des programmes. Les stratégies de mainstreaming se fondent sur le principe que le meilleur moyen de supprimer et de limiter les facteurs favorables à la discrimination est une action menée sur un vaste front en vue de modifier les structures générales de la vie sociale. »<sup>7</sup>

Quelques éléments, repris dans ces définitions, permettent de cerner ce concept de « mainstreaming » :

- L'objectif est la lutte contre les discriminations et donc l'égalité de droit et de fait.

- Il s'agit de s'intéresser aux politiques, aux structures et modes d'organisation du travail à la fois, en amont, en s'intéressant aux mécanismes de décision qui précèdent leur mise en place et, en aval, en s'interrogeant sur les impacts potentiels de ces décisions.

- Il s'agit de débusquer les discriminations indirectes, reflet des valeurs et des stéréotypes qui interviennent dans les choix politiques.

- L'action doit être transversale et toucher tous les domaines d'action de la vie sociale.

Il s'agit finalement de sortir d'une logique d'assimilation et d'adaptation aux modèles d'organisation dominants pour privilégier une déconstruction et une reconstruction de ces modèles, basées sur un autre regard sur les rapports sociaux. Dit autrement, il s'agit de faire prendre conscience qu'aucune politique, aucune structure n'est neutre car elle favorise plus ou moins inconsciemment l'un ou l'autre groupe (le groupe ethnique dominant, les hommes,...).

Partant de ce constat, les experts des Communautés Européennes préconisent la mise en place de plans d'actions qui devraient avoir pour objectif de questionner les structures et leurs modes de fonctionnement, de passer « à la loupe » toutes les politiques qui structurent la vie économique et politique (éducation, emploi, sécurité sociale, politique d'immigration, politique de soins de santé, etc.) afin de débusquer les choix organisationnels et politiques qui s'avèrent consciemment ou inconsciemment pénalisants et discriminatoires et le reflet de stéréotypes relatifs aux habilités, aspirations, compétences et rôles des différents groupes sociaux.

Plus concrètement encore, ce questionnement est susceptible de toucher de multiples lieux de décisions. On pourrait ainsi envisager un questionnement et une analyse des biais ethnocentriques des politiques publiques (lois et réglementations). On en arrive ainsi, à évaluer, par exemple :

- les conditions et modalités d'obtention d'un permis de travail ;
- les conditions d'accès à certains emplois ( ex: fonction publique)
- les conditions d'obtention des incitatifs et aides financières à l'intégration professionnelle (entrepreneurship, ...).

Un autre lieu de décision qui pourrait utilement être questionné avec ce regard transversal est celui des modes de gestion des entreprises. Ceci renvoie notamment à une lecture des biais conscients et inconscients qui impriment les orientations stratégiques et plans d'action (investissement et distribution des ressources, politique commerciale, décision d'externalisation et d'impartition, plan de restructuration, etc.) et bien plus encore, d'une étude d'impact différencié de ces décisions sur les différents groupes ethniques composant l'entreprise. Ce regard évaluatif pourrait tout autant porter sur les décisions structurelles (organisation et répartition du travail, mécanismes de coordination,

contrôle) ou encore sur les politiques de gestion des ressources humaines. Prenons, par exemple, les décisions relatives à la polyvalence et la flexibilité. Ces décisions affectent-elles de la même façon les différents groupes ethniques ou, au contraire, entraînent-elles une précarisation croissante de certains groupes dans l'entreprise ? On pourrait également s'interroger sur les impacts des décisions portant sur les nouveaux mécanismes de coordination (réunions de travail et travail en réseau) qui passent généralement par un ajustement mutuel donc une bonne maîtrise de la langue du pays d'accueil. Qu'en est-il aussi des habilités relatifs aux nouveaux rôles de la hiérarchie (animer, déléguer, mobiliser, responsabiliser) (Ouimet et Dufour, 1997<sup>8</sup>) ou encore des nouvelles formes d'organisation du travail (télétravail, ...) ? Au niveau de la gestion des ressources humaines, on en vient à interroger sur les biais ethnocentriques et les impacts différenciés des différents domaines de la GRH :

- recrutement (acteurs, critères, modalités, ...)
- contrats de travail et statuts d'emploi (formes atypiques de travail, travail autonome, travail intérimaire, ...)
- calcul et modes de rémunération
- description et classification de fonctions
- système d'évaluation et de promotion<sup>9</sup>
- politiques de rétention de la main-d'œuvre qualifiée
- formation (contenu, modalités)
- relations du travail et représentation syndicale
- gestion des départs individuels et collectifs.

Ainsi plusieurs études<sup>10</sup> tentent à montrer que les procédures de recrutement, d'évaluation et de promotion sont fortement marquées par les valeurs et représentations des recruteurs quant aux compétences des candidats et candidates et à leurs capacités à s'intégrer dans l'organisation. On pressent ici l'intérêt d'un questionnement sur les valeurs et normes ainsi véhiculées et bien plus encore, sur leurs impacts, qui se traduit encore souvent par une préférence pour un candidat « homme appartenant au groupe ethnique dominant ». L'étude menée par Dickens<sup>11</sup> sur les politiques de gestion des ressources humaines est très illustratrice de ce courant et rejoint fortement le courant post-moderniste, très présent en Angleterre. Cette auteure

défend l'hypothèse que le concept de gestion des ressources humaines viserait à masquer des pratiques de gestion relevant non pas de la satisfaction au travail et de la prise en compte des spécificités de la main d'œuvre mais de pratiques d'intensification des rythmes de travail, d'augmentation de la surveillance et du contrôle, d'un glissement du risque d'emploi vers l'employé et la dérégulation du marché du travail et que les effets de cette politique affectent différemment les groupes sociaux. Dickens, dans son article, aborde les rapports sociaux de sexe mais plusieurs de ces conclusions peuvent susciter un questionnement intéressant sur l'impact de ces mesures sur les différents groupes ethniques présents dans les entreprises et organisations.

Ce questionnement s'avère également pertinent pour questionner les pratiques dans l'enseignement et la recherche. Il nous paraît ainsi utile de questionner :

- les protocoles de recherche (pertinence mais aussi risque, par exemple, d'introduire une variable indépendante de type « appartenance ethnique »);
- les contenus et modalités des enseignements (origine ethnique des professeurs, des auteurs, des matières, des outils, des modèles, ...);
- la structure de l'enseignement. On pense notamment aux règles de nomination et de coopération pour les sièges dans les différents organismes de consultation et de décision;
- les programmes et contenus des colloques et rencontres scientifiques (diversité ethnique des orateurs, promotion d'ouvrages, ...).
- les processus de sélection des ouvrages et articles scientifiques (choix des réviseurs, des thèmes, des comités de rédaction,...).

Une fois le diagnostic posé, il reste la question de l'action et donc des outils. Si on regarde ce qui se passe actuellement dans les actions menées sous le label « mainstreaming <sup>12</sup> », approche différencié et approche intégrée, on retrouve des outils d'analyse et des outils de sensibilisation. Les premiers visent avant tout à disposer de données différenciées qui permettent de documenter le biais ethnocentrique; les seconds portent sur le savoir et la compréhension des mécanismes à l'œuvre dans l'optique de susciter un questionnement.

Si cette perspective d'analyse ouvre de nouvelles pistes d'analyse et d'action, il ne faut toutefois pas

tomber dans un optimisme béat. Ce projet n'est pas sans ambiguïté et rencontre de nombreux écueils dans sa mise en œuvre. On peut ainsi souligner le risque de création de clivages « artificiels » et l'accentuation des différences entre les groupes ethniques ; ceci est notamment très présent dans la mise en place d'outils qui viseraient à dénombrer les différents groupes en présence et donc à les classer selon un certain nombre de critères, plus ou moins discutables (nationalité, religion, pays d'origine, apparence physique, ...). Un autre point qui suscite pas mal de questionnements porte sur la pertinence et le poids du critère ethnique en regard des autres rapports sociaux (âge, sexe, nationalité, ...). Certains craignent aussi que ces nouveaux plans d'action mettent en péril les programmes d'action plus spécifiques tels que les programmes d'accès à l'égalité, les discriminations et actions positives, les programmes d'équité,...

---

**Communication prononcée en mars 2001** lors de la journée intitulée : *La lutte à la discrimination et au racisme et l'intégration de la diversité dans les organisations*, organisée dans le cadre de la Conférence internationale « La ville : lieu d'inclusion, lieu d'exclusion. »

**Annie Cornet** est au Service de l'enseignement du Management, HEC (Montréal) et EAA, Université de Liège (Belgique).

---

### *Notes de bas de pages*

1 Conseil de l'Europe (1998), Rapport final d'activités du Groupe de spécialistes pour une approche intégrée de l'égalité (EG-S-MS), L'approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes, Cadre conceptuel, méthodologie et présentation des bonnes pratiques, Service Égalité entre les Femmes et les Hommes, Direction des Droits de l'Homme, Conseil de l'Europe, EG-S-MS (98) 2, Strasbourg, mai, p. 7.

2 Ce terme serait apparu dans divers documents issus de la Troisième Conférence des Nations Unies de la Condition de la Femme de Nairobi (1985). Il a été explicitement entériné et approuvé par le Programme d'Action adopté à Pékin (1995).

3 Secrétariat à la condition féminine, gouvernement du Québec, «*Vers l'égalité entre les hommes et les femmes – l'analyse différenciée selon les sexes : un nouvel instrument d'égalité*», Communiqué de presse C3384 - août 2000.

4 Conseil de l'Europe (1998), p. 16, op. cit.

5 <http://www.undp.org/dpa/publications/gender.html>

6 <http://www.iol.ie/EMPLOYMENT/integra/5mainstreaming.html>

7 <http://www.europarl.eu.int - working paper Série affaires sociales soci/105 fr>

8 Ouimet G. et Dufour Y., Vivre et gérer le changement ensemble ? Revue française de gestion, mars-avril-mai 1997, pp. 23-40.

9 Corsun David, Costenn Wanda, 2001, Is the glass ceiling unbreakable ? Habitus, fields, and the stalling of women and minorities in management, Journal of Management Inquiry, 10,1, march, pp. 16-25.

10 Liff Sonia (1999), Diversity and equal opportunities : room for a constructive compromise ? *Human resource management journal*, 9,1, London, pp.65-75.

11 Dickens L. (1998, p.23), 'What HRM means for gender equality', Human Resource Management Journal, vol. 8, n°1: 23-40.

12 Nous renvoyons notamment sur ce point au répertoire de bonnes pratiques qui se trouvent sur les sites des communautés européennes et du bureau international du travail (BIT), ainsi qu'aux outils développés par le Secrétariat à la Condition Féminine au Canada ou encore à la base de données DIGMA([WWW.amazone.be](http://WWW.amazone.be)).

# Les Noirs aux États-Unis : un rêve d'intégration impossible?

Joseph ULYSSE\*

Les débats de société actuellement en cours aux États-Unis et la croisade que les conservateurs mènent au nom de la *color-blind society*, i.e d'une société racialement neutre, suscitent d'importantes questions sur la possibilité d'intégration des Afroaméricains. « Qu'est-ce qui s'est passé avec l'intégration raciale? » est le titre d'un article publié en 1997<sup>1</sup>. Pourquoi les Noirs qui sont aux États-Unis depuis aussi longtemps que les colons européens restent ils moins intégrés que des groupes d'immigrants arrivés beaucoup plus tard? Les réponses varient avec les lignes idéologiques, passant de l'héritage de l'esclavage et du racisme systémique à la « culture de pauvreté » ou à l'incapacité des Noirs à assimiler la culture sociétale américaine axée sur l'individualisme, l'éthique du travail et la compétition. En fait, autant les questions que les réponses ne datent pas d'aujourd'hui. Depuis la naissance de la nation américaine, le statut politique, économique et social des Afro-américains est resté grandement problématique<sup>2</sup>. D'abord négocié à 3/5 d'une personne dans le cadre de la Constitution, puis renégoié comme citoyen à l'époque de la Reconstruction et, une centaine d'années plus tard, dans le cadre des mouvements de droits civils, le Noir demeure la cible pratique de l'opposition de nombreux politiciens cherchant à exploiter les tensions raciales. Le rêve de citoyenneté, de liberté et d'égalité des esclaves noirs émancipés a été pratiquement défait par ce que Gressman appelle « le coup d'état juridique » de la fin du dix-neuvième siècle<sup>3</sup>. À l'issue de l'affaire Plessy c. Ferguson, la sanction constitutionnelle de la formule ségrégationniste « séparés mais égaux » a réengagé les Afroaméricains dans une longue quête d'égalité sociale. W.E. Dubois a prophétisé que la question raciale ou la « ligne de couleur » constituerait l'un des grands problèmes auxquels les États-Unis devraient répondre au cours du vingtième siècle. Des décennies plus tard, l'expression de « dilemme américain » élaborée par Gunnar Myrdal rappelle la prégnance

socio-politique des injustices raciales cooptant le credo américain de liberté, d'égalité et d'équité. Enfin, le rapport Kerner dégage, en 1968, l'existence de « deux Amériques » qu'Andrew Hacker décrit près d'une trentaine d'années plus tard comme étant séparées, hostiles et inégales<sup>4</sup>.

## *L'ouverture des années 1960*

Néanmoins, si la division raciale symbolise, à travers le temps, l'une des constantes de la vie sociale américaine, l'histoire ne s'est pas figée. Non plus n'est restée inchangée la situation des Noirs<sup>5</sup>. La réinstauration, par la Cour Suprême, de la clause d'égalité de protection dans *l'affaire Brown* (1954) a fait renaître l'espoir et l'enthousiasme d'aboutir au modèle de société qu'a formulé Martin Luther King dans son mémorable discours du 28 août 1963<sup>6/7</sup>. L'ébauche du rêve de voir l'Amérique devenir une nation où les individus ne sont plus jugés selon la couleur de leur peau, mais selon leurs habilités et leurs compétences a présupposé une double révolution juridique (des droits) et axiologique (des valeurs) faisant référence à la justice économique, à l'accès égal au logement et à l'éducation, à l'intégration en emploi, à l'inclusion politique et à la déségrégation des sphères publiques. Elle a trouvé résonance dans les lois sur les droits civils de 1964 et sur le droit de vote de 1965 qui, tout en explicitant le principe de non-discrimination laissé jusque là à l'état latent, l'ont étendu aux facilités publiques et aux sphères privées de l'emploi et du logement. La reconnaissance d'une société de citoyenneté relativement universelle a justifié, sous le nom de l'action positive, la mise en place de mécanismes d'inclusion visant à atténuer l'échec de l'égalité de chances en qui concerne les femmes, les Noirs et les minorités en général. Tout en imposant des limites strictes aux considérations de race et de sexe, la Cour Suprême admet que l'action positive symbolise une étape nécessaire dans la réparation des transgressions du passé, dans la lutte contre la discrimination et dans l'inclusion qualitative de tous les groupes à la société américaine<sup>8</sup>. Des progrès ont été réalisés dans la déségrégation des forces armées, de l'école et des services sociaux. L'embauche dans le secteur public a facilité l'extension mesurée ou relative de la classe moyenne noire avec l'ascension d'une minorité dans les échelles de salaires. L'offensive juridique et législative aux bénéfices des minorités, le regain des droits civils et politiques par les Noirs ont pour principal effet de renforcer les promesses historiques d'égalité et de pleine citoyenneté sans cesse réitérées par une société valorisant la démocratie représentative, la liberté

individuelle et la justice. Elles rendent manifeste la volonté politique de concilier l'égalité de chances et l'égalité de résultats en vue d'universaliser les possibilités d'accomplissement individuel<sup>9</sup>.

### La situation post-révolutionnaire des Noirs

Les mesures élaborées dans le cadre du *Civil Rights Act* n'ont pas empêché que l'intégration des Noirs soit entravée par l'héritage raciste dans ses formes de pratiques informelles, de mécanismes privés et de contrôle social. Aujourd'hui tout comme hier, les écarts raciaux en termes de salaires, de patrimoine, d'accès à l'emploi, au logement, à l'éducation, à la justice et à l'égalité de protection devant la loi restent une réalité américaine et la marque distinctive des grands centres urbains<sup>10</sup>. Les Noirs sont hyperségrégés dans le logement. Depuis plus d'une trentaine d'années, leur taux de chômage se stabilise au double de celui de la population blanche. À qualifications égales, les Noirs reçoivent un traitement qui les désavantage dans une proportion de 24 % par rapport aux candidats blancs, ont une chance quasi inexistante de les dépasser dans les phases préliminaires d'embauche et ne reçoivent aucune offre d'emploi. Ils sont relativement absents du groupe de gestionnaires des 1500 plus grandes entreprises américaines répertoriées par le magazine *Fortune*<sup>11</sup>. Le revenu médian moyen du ménage noir se situe à 60 % de celui du ménage blanc<sup>12</sup>. En 1990, le patrimoine d'un ménage noir était de 23 000 dollars, soit seulement le quart de celui du ménage blanc. Soixante pour cent des familles noires ne possèdent pas d'actifs financiers comparé à 25 % des familles blanches<sup>13</sup>. L'extension mesurée de la classe moyenne est contrebalancée par l'augmentation de la précarité des familles noires, parmi lesquelles un sur trois vit sous le seuil de la pauvreté. De l'autre côté, la réactivation du processus de criminalisation, dans le cadre de la guerre contre la drogue, justifie la sur-représentation des jeunes hommes noirs parmi la population carcérale<sup>14</sup>. Près du quart d'entre eux sont sous une forme quelconque de contrôle pénal (détention, libération conditionnelle ou contrôle judiciaire)<sup>15</sup>. À cause d'une conviction antérieure ou en cours pour une félonie, un Afroaméricain sur sept, pour un total de 1 450 000, a, de manière temporaire ou définitive, perdu son droit de vote<sup>16</sup>. Il y a plus de jeunes hommes noirs en prison qu'il y en a au collège.

### Le processus de délégitimation de l'action positive

Les douze années d'administration conservatrice de Reagan et de Bush ont également signifié la fin des politiques d'ouverture envers les minorités et l'enclenchement d'un cycle contre-révolutionnaire. Les

mesures compensatoires sont à leur tour accusées de « discrimination à rebours » à la défaveur des hommes blancs et de manquement grave à l'éthique de la méritocratie<sup>17</sup>. À la suite du passage de la Proposition 209 mettant fin à l'action positive en Californie et du refus de la Cour Suprême de se pencher sur sa validité constitutionnelle, un représentant républicain de la Floride introduit au Congrès un projet de loi cherchant à éliminer les programmes d'action positive au niveau fédéral. Le H.R 109 interdit l'utilisation des statistiques et proscribit légalement tout « objectif numérique » dans les pratiques d'embauche. Contrairement à l'ordre exécutif à la lumière duquel le président Johnson entendait, trente ans auparavant, promouvoir l'équité sexuelle et raciale en emploi, il permettrait aux entreprises jugées discriminatoires de poursuivre les contrats avec le gouvernement fédéral sur de vagues promesses de se conformer au principe d'égalité en emploi dans un laps de temps donné. Couplés à la relecture conservatrice des principes constitutionnels par la Cour Suprême reformée<sup>18</sup>, les assauts répétés de la majorité républicaine issue des élections législatives de 1994 rendent presque inconciliables l'égalité de protection et les préoccupations politiques de lutte contre la discrimination et contre la sous-représentation des minorités dans les différentes sphères d'activités sociales.

Tant la Proposition 209 que le projet de loi 109 retiennent l'existence d'une société américaine idéale, libérée de toute discrimination et de toute conscience de race. Se réappropriant le vocabulaire des mouvements des droits civils comme égalité des chances, neutralité raciale, rejet de traitement de faveur et observance de la méritocratie, les opposant à l'action positive ébauchent un modèle d'État au sein duquel n'a sa place aucune action politique « susceptible de freiner la polarisation sociale et raciale »<sup>19</sup>. La réintroduction de la notion de *color-blind society* formulée par le Juge Harlan une centaine d'années plus tôt, mais rejetée par l'officialisation du système ségrégationniste, revient à la compréhension minimaliste de l'égalité devant la loi, divorçant ainsi avec l'effort des années 1960 d'ancrer la conception de la citoyenneté universelle et démocratique dans un large spectre de droits réels ou compréhensifs. La fiction de la fusion raciale, écrit Wacquant, « légitime et accélère la stratégie de désengagement de l'État sur le front racial et au-delà, de toute la politique sociale et urbaine américaine qui, depuis sa naissance dans le berceau du *New Deal*, est frappée du sceau maudit de la « race ». »<sup>20</sup>. Le revirement est d'autant plus confirmé qu'organisationnelle-

ment et idéologiquement affaibli, le parti Démocrate s'applique à se défaire de « l'image ternie de défenseur des démunis » pour se reconstruire autour de l'idée que la société « racialement neutre » (color-blind) existe déjà. La reconnaissance politique de la discrimination historique s'efface devant les exigences d'une fictive société pluraliste et de la démocratie procédurale. Réarrangé conformément aux nouvelles normes de rectitude politique, le drame social réinvestit, selon l'expression de Franklin, le « théâtre de l'absurde » que représente l'idéologie raciale<sup>21</sup> dans des mises en scène où performant des acteurs inquiets des changements socio-démographiques, affectés par l'instabilité économique, ou exploitant politiquement les tensions raciales apparentées aux deux.

#### *Au-delà de la vision idéologique simpliste*

Le cynisme de la dernière décennie rend de moins en moins pertinentes les explications structuralistes ou celles élaborées en termes de classes<sup>22</sup> pour mettre l'accent à nouveau sur la recomposition de la question raciale<sup>23</sup> et sur la persistance d'une culture dominante raciste<sup>24</sup>. En dépit des accomplissements individuels, les Afro-américains se maintiennent à l'échelon le plus bas de la société américaine avec une altérité collective dégradée et stigmatisée<sup>25</sup>. Cette situation pour le moins paradoxale ne peut être toutefois cernée à la seule loupe de « la culture de pauvreté » ou à celle de racisme individuel. Autrement posé, le dilemme de l'intégration des Afro-américains dépasse l'opposition libéral-conservateur qui, en réalité, ne fait que caricaturer un problème d'organisation sociétale. Être noir est un statut particulier qui n'a jamais, au niveau pratique, trouvé une place dans la vision dominante de l'égalitarisme social, ni concerné l'éthique de l'individualisme et de la méritocratie; il est relégué à l'univers de hiérarchie, de caste, d'inégalités et d'exclusion. Maslow-Armand conclut que les droits des Afroaméricains ne relèvent pas du contrat social américain. Ayant peu à faire avec les termes de la Constitution eux-mêmes, ils trouvent leur définition – restrictive ou extensive – dans l'opinion de la majorité de la Cour Suprême et ces définitions sont liées aux valeurs politiques et sociales d'une époque donnée ou d'une époque révolue<sup>26</sup>. Aussi le dilemme de l'intégration des Afro-américains apparaît-il inhérent aux paradoxes d'une société historiquement construite autour de la conscience de race et d'inégalités raciales, mais fondée sur un système de justice réticent à sanctionner cette dualité constitutive, surtout quand il s'agit de mesures réparatrices.

En second lieu, la politique du « tout marché » provoque un double processus de polarisation verticale entre les riches et les pauvres et de polarisation horizontale entre les reprouvés de la globalisation de l'économie. Alors qu'en 1983, 0,5 % des familles américaines contrôlent 35 % des richesses, le besoin de masquer le renforcement des inégalités a inspiré un discours attribuant l'augmentation des taxes et les causes d'inflation aux demandes excessives pour le « welfare », aux coûts des services publics, ainsi qu'aux exigences syndicales pour de meilleurs salaires. Accroissant l'animosité entre les sans-pouvoir du bas de la pyramide sociale, les incertitudes économiques établissent les conditions pour le rejet de la culture des inégalités, mais pour l'acceptation concomitante des inégalités raciales. Il apparaît difficile de cerner la discrimination raciale sans tenir compte des formes plus générales d'inégalités sociales. Quoique l'administration conservatrice de Reagan et de Bush soit en rupture radicale avec le *New Deal et la Great Society* de Johnson, l'érosion des politiques défiant les discriminations historiques doit être interprétée comme le retrait de l'engagement du libéralisme américain – pris à la fois comme système d'économie politique et comme ensemble de pratiques affectant la vie quotidienne des minoritaires à compenser les inégalités générées par la *main invisible* du libre marché<sup>27</sup>.

#### *Le présent historique*

La redéfinition de la « ligne de couleur » effectuée dans l'enthousiasme et l'euphorie des années 1960-70 se défait sous le poids des antécédents socio-historiques. L'Amérique blanche est encore une fois en train de renier ses promesses d'intégration, de pleine justice et de parité économique faites aux Noirs, tout comme elle avait renié celles de pleine citoyenneté et d'égalité politique faites dans le cadre de la Reconstruction<sup>28</sup>. Ironie de l'histoire ou signe des temps! La formule de *color-blind society* rejetée une centaine d'années plus tôt pour ne pas concéder que l'égalité aux Afro-américains fasse aujourd'hui partie des revendications majoritaires et est utilisée comme outil de lutte contre les mesures antidiscriminatoires. Elle sous-tend un modèle de démocratie idéale et parfaite qui n'a jamais existé et a peu de chance d'exister à l'avenir. Si ce daltonisme social va à l'encontre de la justice raciale, s'il empêche de voir les inégalités courantes ou d'adresser les inégalités historiques, permettez-moi de dire qu'il devient plus qu'une pathologie, mais une perversion des notions d'égalité, de justice et d'équité. Il est à la fois un langage

d'accommodation d'un libéralisme qui ruse avec ses propres principes et la corruption d'un idéal de société où les Noirs autant que les Blancs pourront espérer jouir non seulement du droit égal, mais aussi de l'accès égal aux qualifications professionnelles, à l'emploi, à la justice et aux conditions d'existence décentes. L'équité, en tant que fondement du système politique et juridique ne doit-elle pas revêtir une forme tangible de relations positives entre les citoyens? Ne requiert-elle pas la fin des pratiques biaisées et le passage d'une société discriminatoire à une autre non discriminatoire? Peut-elle être séparée du tissu économique et social qui la définit et au conditionnement duquel elle est appelée à participer en retour? La pleine intégration des Noirs, avise John Hope Franklin<sup>29</sup>, exige que les États-Unis affrontent leur passé et assument « les exemples de brutalités et de dégradations raciales » qui parsèment leur histoire. L'accession des Noirs à la pleine égalité sera seulement lorsque la majorité blanche cessera d'être en déni de sa propre domination raciale<sup>30</sup>. Il ne faut pas, croyons-nous, réinventer l'histoire, mais défier le passé pour mieux assumer le présent.

### *Ensemble mais aliénés*

Disons, en conclusion, que la situation de l'an 2000 diffère de celle des années 1950. Aujourd'hui, les Noirs interagissent avec les Blancs dans les milieux publics et parapublics - à la télé, dans le sport, dans l'art, dans la musique. Il ne fait non plus aucun doute que l'admission à d'autres places où ils ont été jadis exclus les garantit une « égalité dans l'anomie »<sup>31</sup>. Toutefois, les mécanismes d'inclusion ayant été encore une fois pollués par les forces d'exclusion, le dilemme américain de faire en sorte que « race » ne soit ni un avantage ni un obstacle reste entier. Le Noir et le Blanc ont acquis l'égalité formelle, mais sans « l'égalité de conditions » à l'ombre de laquelle Tocqueville présente le citoyen américain. Les formes de débats actuels sur la *color-blind society* rendent même plausible de se demander si l'ingénieuse formule de « séparés mais égaux » de la fin du dix-neuvième siècle n'est pas en train de se réincarner dans l'implicite diffus de « ensemble mais aliénés ».

---

### **Communication prononcée en mars 2000.**

\*PIERRE JOSEPH ULYSSE est chercheur au Programme de recherche sur le racisme et la discrimination (PRRD), Université de Montréal.

---

### NOTES DE BASE DE PAGES

1. Gerald Early, 1997, Whatever Happened to Integration? *The Atlantic Monthly*.
2. Dorris Y. Wilkinson, 1996, Integration Dilemmas in a Racist Culture, *Society*, 33,3 March-April, 27-31.
3. Eugene Gressman, 1952, Post-war Revolution in Civil rights and Judicial Counter-Revolution, *The Unhappy History of Civil Rights Legislation*, Michigan Law Review, 50, June, 1323-1342; Republié dans Arnold M. Paul (ed), 1972, *Black Americans and The Supreme Court since Emancipation*. Betrayal or Protection? Collection American Problem Studies, Holt, Rinehart and Winston.
4. Otto Kerner et Tom Wicker, 1968, *Report on the National Commission on Civil Disorders*, Bantam Books, New York; Andrew Hacker, 1992, *Two nations : black and white, separate, hostile unequal*, Maxwell Macmillan International.
5. John Hope Franklin, 1993, *The Color Line: Legacy for the Twenty-First Century*, University of Missouri Press.
6. Lewis M. Killian, 1990, Race Relations and The Nineties : Where are The Dream of The Sixties?, *Social Forces*, 69, 1 : 1-13.
7. Martin Luther King, (1963) 1986. I have a Dream, In a Testament of Hope : *The Essential Writings of Martin Luther King, Jr.*, edited by James M. Washington Harper & Row
8. Voir Regents of The University of California v. Bakke 438 U.S. 265 (1978),
9. American Civil Liberty Union, 1997, Affirmative Action, In Congress, Freedom Net Work
10. Sylvia Cancio, T. David Evans and David J. Maune Jr., 1996, Reconsidering The declining Significance of race : Racial differences in Early Career Wages, *American Sociological Review*, August, Vol 61: 541-556
11. Gouvernement des États-Unis, 1995, *Glass Ceiling Report*, US Department of Labor.
12. Melvin Oliver et Thomas Shapiro, 1995, *Black Wealth, White Wealth : A New Perspective on Racial Stratification*, Oxford University Press
13. Melvin Oliver et Thomas Shapiro, 1995, op.cit.
14. Voir Chapour Haghigat 1994, *L'Amérique urbaine et l'exclusion sociale*, Presses universitaires de France Depuis 1991, la population carcérale comporte plus de Noirs que de Blancs. Comptant pour 12% de la population générale, les premiers forment 53% de la population carcérale, inversion importante par rapport à la fin des années 1970 où les Blancs en constituaient 56%. Le taux d'incarcération des Afro-américains s'élève à 1895 pour 100 000 contre 293 pour 100 000 chez les Blancs.
15. La proportion atteint le tiers en Californie et 42% à Washington

16. Sentencing Project, 1998, *Losing The Vote: The Impact of Felony Disenfranchisement Laws in the United States*, The Sentencing Project with Human Rights Watch.
17. Un sondage Gallup réalisé en 1993 trouve que 49% d'hommes blancs pensent qu'ils sont victimes de la discrimination à rebours et sont entrain de payer injustement pour des avantages que d'autres ont bénéficié dans le passé, Cependant aux yeux de Edsall, la désaffection face à «la politique de quota» n'est pas un retour à la discrimination mais un fort soutien aux principes égalitaires de base, incluant l'égalité de chances. Elle évoque selon Martin Seymour Lipset (1995, *Beyond Affirmative Action*, The New Democrat, May-June), l'engagement à l'individualisme et l'attachement à la méritocratie
18. Voir Frank R. Parker, 1996, The Damaging Consequences of The Rehnquist Courts Commitment to Color-Blindness versus Racial Justice' *American University Law Review*, vol 45, 3; *City of Richmond v. J.A. Croson* 488 U.S. 469 (1989) ; *Adarand Constructors INC. V. Pena*, 63 U.S.L.W. 4523 (1995). La cour Suprême refuse aussi de revoir la décision, dans *Podberesky v. Kirvan*, 38 F. 3d 147, 151-152 qui a mis fin à un programme de bourse dont le but était d'augmenter la présence des Noirs dans un environnement blanc.
19. Loic Wacquant, 1996, (Re)poser le problème noir américain, *Actes de la recherche en sciences sociales*, 11-112, p. 123; voir aussi Shelby Steel, 1990, *The Content of Our Character*, New York, St-Martin
20. Loic Wacquant, 1996, art.cit. p. 123
21. John Hope Franklin, 1994, op. cit.
22. William Julius Wilson, 1978, : *The Declining Singnificance of Race: Blacks and Changing American Institutions*, University of Chicago Press.
23. Derrick Bell, *Faces at the Bottom of the Well : The Permanence of Racism*, New York, Basics Books
24. Dorris Y. Wilkinson, 1996, art.cit. On a aussi remarqué un déplacement majeur dans l'analyse de William Julius Wilson qui tend dans son livre *When Work Disappears* à accorder une place plus important aux acteurs économiques et à la notion de discrimination.
25. Marylin E. Laschley, 1994, The Impact of Affirmative Policy on Correcting The Market Failure of Racial Discrimination : Are African Americans Better Off, dans Marilyn E. Laschley et Melanie Njeri Jackson (eds) : *African American and The New Policy Consensus*, Greenwood Press.
26. Laura Maslow-Armand, 1987, La Constitution, les Noirs et la Cour Suprême. Le mystère des deux cinquièmes, dans Marie-France Toinet : *Et la Constitution créa l'Amérique*, Presses Universitaires de Nancy, p.229.
27. Marilyn E. Lashley et Melanie Njeri Jackson, 1994, Introduction dans Marilyn E. Laschley et Melanie Njeri Jackson (eds) : *African American and The New Policy Consensus*, Greenwood Press.
28. Tom Wicker, 1996, *Tragic Failure : Racial Integration in America*, Morrow
29. John Hope Franklin, 1994, op. cit.
30. Voir Derrick Bell, 1992, op. cit
31. Horace W. Cayton and St-Clair Drake, 1945, *Black Metropolis*, Harcourt Brace, p.102 cité dans Killian, *Social Forces* p. 7.

# La face cachée de l'intégration : les discriminations institutionnelles à l'embauche

Olivier NOËL\*

*Cet article souligne la difficile émergence des discriminations raciales à l'embauche dans l'espace public. Il analyse les rôles respectifs de l'administration, des chercheurs, des juristes et de la presse dans la construction sociale du phénomène. Cette contribution s'appuie sur des travaux d'études et de recherche conduits, depuis une dizaine d'années, en Languedoc-Roussillon.*

## **La discrimination cachée derrière l'intégration**

Au début des années 90, l'inscription à l'agenda d'une politique d'intégration a entraîné la création du HCI (Haut Conseil à l'Intégration) et la mise en place d'observatoires locaux<sup>1</sup> ayant en charge l'animation de la réflexion et la production de connaissances dans une perspective d'aide à la décision. En Languedoc-Roussillon, nous avons conduit, en 1991, une première mission d'étude<sup>2</sup> sur « les spécificités d'intégration des jeunes issus de l'immigration » à l'attention des acteurs et décideurs publics locaux. À l'issue de cette première enquête, il est apparu que les jeunes issus de l'immigration - de niveau scolaire et social égal - présentaient les mêmes dispositions à s'intégrer que l'ensemble des jeunes. Cependant ils soulignaient, à l'occasion de chacun des entretiens, l'existence de pratiques discriminatoires émanant d'employeurs<sup>3</sup>. L'année suivante, en 1992, sollicités par le responsable d'une Mission Locale, nous avons mis à jour l'existence d'un système de codage des offres d'apprentissage qui organisait l'exclusion des jeunes d'origine étrangère<sup>4</sup> : 21 offres sur 31 spécifiaient vouloir « un européen », « pas de 31 » faisant référence à la case étranger de l'ANPE ou encore « BBR » signifiant Bleu, Blanc, Rouge. Ces deux premières études empiriques, soulignant l'hypothèse d'une discrimination raciale dans l'accès à l'entreprise, n'ont pas été prises en compte par les décideurs publics locaux. Ils lui ont opposé le caractère singulier, voire

anecdotique, des situations évoquées par les jeunes ou par les professionnels de l'insertion. Point de départ de notre propre réflexion, ces premiers constats sont des indicateurs de la difficile émergence de cette question dans *l'espace public*<sup>5</sup> en France, jusqu'à une période récente, et ce, malgré la parution de rapports officiels déjà anciens<sup>6</sup>.

## **La parole illégitime d'une jeunesse en défaut d'intégration**

Nous savons que la jeunesse a joui, à travers l'histoire, d'une image négative. Jean Jacques Rousseau ne qualifiait-il pas cet « âge » comme celui de « la dangerosité » ? La jeunesse a fonctionné, régulièrement, comme une catégorie de l'action publique à encadrer, contrôler, éduquer, instruire, influencer et très rarement à émanciper (parenthèses historiques du Front Populaire et de la Libération). Il est d'ailleurs significatif de souligner que la politique publique à destination des jeunes naît pendant la Seconde Guerre mondiale sous le gouvernement de Vichy.

Depuis le début des années 80, la jeunesse est devenue la *catégorie à insérer*<sup>7</sup> et les nombreux travaux sociologiques<sup>8</sup> qui tentent de modifier cette image en caractérisant l'existence d'un « *temps nouveau temps de la vie* » qui se traduit par un « *allongement de la transition à la fois familiale et professionnelle* », ou encore un « *moratoire d'apprentissages* » ne parviennent pas à influencer le référentiel<sup>9</sup> dominant de l'action publique à destination des jeunes de 16 à 25 ans. Celui-ci est construit principalement autour de l'idée d'une meilleure articulation de la relation formation-emploi pourtant introuvable<sup>10</sup> et d'une insertion professionnelle à court terme.

Pourtant, la jeunesse présente l'intérêt d'interroger les modes de fonctionnement de notre société et les jeunes issus de familles immigrées révèlent de manière encore plus criante ses mutations et dysfonctionnements. Tout d'abord, l'école fonctionne comme un *marché scolaire* où la course à l'orientation démarre très tôt favorisant les enfants des parents les mieux dotés culturellement : l'école « *se démocratise plus qu'elle ne se démocratise* » souligne Pierre Bourdieu. Les dispositifs publics d'insertion prennent eux aussi toutes les formes d'un marché de l'insertion où les phénomènes de concurrence favorisent les plus qualifiés au détriment des destinataires initiaux des mesures. Et enfin, la rhétorique de la « crise » économique s'est accompagnée d'un resserrement du *marché du travail* à l'égard des nouvelles générations. La prédominance du référentiel

*insertion* (construit à partir d'une lecture économique, libérale et individualisante autour de la notion de compétence) a prévalu et a eu pour effet d'institutionnaliser la « galère » et d'accentuer les processus de désaffiliation.

Comment révéler, dans un tel contexte, les pratiques discriminatoires à l'embauche? Comment ne pas remettre en cause à la fois le *modèle républicain d'intégration* et le *modèle économique d'une insertion individuelle* fondée sur la seule notion de compétence? La société française était-elle prête à engager son examen de conscience, à réfléchir aux conditions d'une plus grande hospitalité à l'égard des enfants de migrants? Comment pouvait-elle prendre en compte ce nouveau temps de la vie? Il semble, au contraire, que l'on ait préféré se pencher sur les prétendues difficultés d'intégration d'une certaine jeunesse.

#### **La difficile évaluation du phénomène discriminatoire**

À cette approche economiciste de l'insertion, s'est adjoint une conception de l'évaluation tendanciellement rationaliste, quantitative et positiviste qui n'a pas pris en compte le point de vue des jeunes eux-mêmes<sup>11</sup>. Ainsi, les principales institutions et centres de recherche (CEREQ, DARES, INSEE...) chargés de mesurer et d'étudier les relations entre la formation et l'emploi ou encore l'insertion ont occulté, jusqu'à une période récente, les critères de discrimination ethniques ou encore résidentiels. L'importance de la prise en compte de ces critères était pourtant soulignée, depuis de nombreuses années, par des travaux sociologiques privilégiant une conception qualitative, constructiviste et démocratique de l'évaluation<sup>12</sup>. La *discrimination* à l'égard des jeunes issus de familles immigrées s'est donc longtemps cachée, pour nombre de chercheurs et d'administrations, derrière *l'insertion*. Ces derniers se sont heurtés à l'impossibilité de mesurer de manière quantitative le phénomène, car les jeunes issus de familles immigrées, de nationalité française, sont une catégorie statistique et administrative invisible. Et l'administration française, dans son *obsession quantophrénique*, n'a pas voulu reconnaître un fait social qui ne pouvait être comptabilisé. Elle n'a pas, pour autant, mis en place d'autorité administrative pour mesurer directement le phénomène (à l'image de l'autorité administrative et du « testing » anglais). D'ailleurs, l'idée même de comptage oppose, encore aujourd'hui, les chercheurs et statisticiens français<sup>13</sup> : notamment Hervé le Bras de l'EHESS (École des Hautes Études en Sciences sociales) et Michèle Tribalat de l'INED (Institut National des Études démographiques). Pour le premier,

la construction de catégories statistiques introduisant des groupes « linguistiques », « religieux », ou de type des « français ayant au moins deux grands-parents français » est dangereuse car, dès lors qu'elle est constituée, elle prend corps dans l'imaginaire collectif et ne fait que redoubler les catégories idéologiques de l'opinion. C'est une préoccupation légitime de la statistique publique, mais il n'en demeure pas moins que la préoccupation de Michèle Tribalat a une autre forme de légitimité : la possibilité de mesurer de manière comptable les phénomènes de discrimination longtemps renvoyés à leur caractère anecdotique, comme nous venons de le voir. Le coût social et psychologique de l'aveuglement statistique et administratif face à des situations jugées « singulières » n'est pas à négliger.

#### **Une réalité sociologique sans substance juridique**

Dans le même temps, le dispositif juridique s'est avéré inopérant compte tenu du faible nombre de plaintes et des difficultés à faire la preuve des délits de « faciès ». D'ailleurs les rares procès intentés se souvenant retournés en diffamation contre les plaignants. Il semble que la récente publicisation du phénomène permette toutefois un traitement juridique des situations de discrimination à l'embauche les plus flagrantes et les plus explicites<sup>14</sup>. Il apparaît toutefois, à partir d'une recherche conduite auprès des intermédiaires du marché du travail en Languedoc-Roussillon, que l'expression de discriminations directes et explicites ne donne pas toujours lieu à un traitement juridique du problème.

L'invocation de la loi de 1976 a l'intérêt de repositionner clairement les intermédiaires dans le cadre déontologique de leur mission de service public face à des employeurs qui ont l'intention de discriminer. Toutefois, sans modification de la législation, l'approche juridique restera inopérante en raison du libre choix de recrutement de l'entreprise qui peut facilement prétexter d'autres critères légaux. L'inversion de la charge de la preuve, l'instauration d'une autorité administrative indépendante chargée de recevoir et d'instruire les réclamations<sup>15</sup> semblent être des réponses pertinentes, car aujourd'hui la présomption de discrimination est toujours liée à une présomption d'innocence. Une évolution des dispositions juridiques permettrait de rendre effectives les protections juridiques contre les discriminations ethniques, raciales ou religieuses, car les personnes discriminées sont incapables d'apporter la preuve non seulement de la discrimination (souvent indirecte et systémique), mais encore de l'intention discriminatoire de l'accusé<sup>16</sup>.

***Les représentations et stratégies des intermédiaires du marché du travail<sup>17</sup>***

Inscrite dans un mouvement national d'étude du phénomène discriminatoire dans le travail<sup>18</sup>, notre recherche a étudié le phénomène discriminatoire sur un moment particulier, celui de l'accès à l'entreprise, en centrant le regard sur le moment de la mise en relation entre un employeur et un jeune. Pour l'examiner, nous avons choisi d'enquêter auprès des acteurs des politiques publiques de l'emploi et avons étudié leurs représentations, leurs pratiques d'interface plutôt que d'examiner les seules stratégies de recrutement des employeurs. Nous avons fait le choix de prendre en compte leur subjectivité en donnant à voir les décalages existants dans leurs manières de concevoir la mise en relation, le placement, ou les médiations entre les entreprises et les jeunes, ou encore l'embauche. Nous avons cherché, enfin, à comprendre la situation particulière des jeunes issus de familles immigrées dans un dispositif de droit commun.

Ainsi, près d'une centaine « d'intermédiaires du marché du travail » de la région Languedoc-Roussillon (ANPE, chambres consulaires, agences d'intérim, MIJEN, MLI, PAIO, CIO, organismes de formation, AFPA, etc.) ont contribué à cette recherche. Ils sont les *premiers observateurs* d'éventuelles situations de discrimination et les *premiers acteurs potentiels* d'une lutte contre ces phénomènes. Les enquêtes territorialisées ont permis, au delà de l'examen de la subjectivité des acteurs, de vérifier les hypothèses ou affirmations avancées par chacun d'entre eux, en autorisant les recoupements d'informations. Le regard centré sur les professionnels ne signifie pas une évaluation normative de leurs pratiques, mais situe notre démarche dans une perspective endoformative propre au travail de recherche-action. L'enjeu d'un tel travail étant plutôt d'éclairer ces mêmes acteurs, qu'ils soient décideurs, prestataires, usagers ou partenaires de l'action publique, sur une situation parfois controversée et mêlant des enjeux d'ordre sociaux, économiques, politiques mais aussi idéologiques. Conduite au coeur des pratiques d'accompagnement à l'emploi, notre objectif a été de dévoiler les mécanismes cachés d'un phénomène, connu de nombreux professionnels, et que des recherches conduites sur l'ensemble du territoire national n'ont fait que confirmer et préciser.

***La quotidienneté d'une discrimination qui fait système***

La discrimination à l'embauche est niée par une minorité des intermédiaires, le plus souvent en situation de représentation institutionnelle et proches du monde

de l'entreprise (les chambres consulaires notamment). Le phénomène est, au contraire, pour la grande majorité des intermédiaires enquêtés (plus de 9 sur 10), quotidien et désormais inscrit dans leurs pratiques professionnelles d'accompagnement à l'emploi. Même si les attitudes différentialistes ne concernent pas tous les employeurs, ni tous les secteurs d'activité, les intermédiaires enregistrent chaque jour des offres spécifiant un critère d'appartenance ethnique, voire résidentielle, à l'occasion du placement d'un stagiaire, d'un apprenti ou d'un candidat potentiel à un emploi. Cela signifie qu'ils ont, depuis des années, intégré cette variable dans l'exercice de leur professionnalité<sup>19</sup> et se sont adaptés aux injonctions des employeurs discriminants. L'expression de la discrimination est passée, depuis une période récente, d'une forme indirecte, implicite, à une discrimination « raciale » plus directe, plus explicite visant tout particulièrement les jeunes issus de familles immigrées maghrébines :

*« Ils n'avancent jamais d'arguments, ils sont francs, ils n'essaient pas de se trouver des excuses, c'est le cas dans l'hôtellerie... il n'y a aucune logique de toute façon, l'un va vous donner une raison, l'autre va vous donner une raison inverse. »* (chambre consulaire) ; *« Vous avez celui qui vous dit « pas de gris », c'est moche mais il est franc. »* (Éducation Nationale) ; *« Les offres des employeurs, leurs critères, ce sont : pas d'immigrés, pas de Gitans, pas d'Arabes ». ils ne le justifient pas, ils le disent comme ça, ils veulent des Français. »* (ANPE).

Comment expliquer alors le silence institutionnel face à une expression aussi directe du racisme ?

Nous avons observé que les intermédiaires enquêtés et leurs représentants institutionnels *externalisaient*, à chaque fois, les fondements de la discrimination à l'embauche en invoquant tour à tour la conjoncture économique, l'évolution de la société, l'omniprésence du racisme vécu comme une fatalité ou encore les comportements inadaptés des jeunes :

*« Parfois ce sont des expériences malheureuses, il ne faut pas se voiler la face. C'est une réalité, elle est présente quelque part auprès de ces jeunes qui ont mauvaise presse. C'est ancré dans leur mentalité. »* (PAIO).

L'étude des systèmes de valeurs et représentations montre que nombre d'agents et de prestataires du service public pour l'emploi partagent les arguments

économiques des employeurs qui anticipent les réactions supposées racistes de leurs clients ou encore de leurs employés. De façon inconsciente, ils participent alors à la *construction sociale* de la discrimination à l'embauche et à sa cristallisation sur une population cible vaguement définie autour de critères ethnique, résidentiel voire générationnel. Le jeu des recruteurs illustré par la formule « *vous me comprenez* », semble ici fonctionner auprès des intermédiaires qui en assurent la diffusion, de façon plus ou moins consciente. Les représentations qui construisent la *justification* de la discrimination trouvent leurs racines dans l'image construite d'une *certaine jeunesse* à l'échelle des villes, à travers les programmes politiques des partis d'extrême droite ou encore, à travers la presse locale. En Languedoc-Roussillon, en 1993, une équipe de linguistique<sup>20</sup> a montré qu'à travers une série d'articles autour des phénomènes de délinquance, le quotidien régional « *Midi Libre* » avait construit peu à peu un triptyque chômage/insécurité/immigration qui avait toutes les chances de prendre corps dans l'imaginaire collectif.

Ces logiques de *justification*, de *légitimation* d'un traitement différencié se concrétisent ensuite par des stratégies d'anticipation : certains intermédiaires font le choix de ne plus orienter de jeunes issus de l'immigration, sous prétexte de les protéger du racisme. C'est en ce sens que l'on peut dire que le processus de discrimination à l'emploi devient *systémique* (il s'instaure comme un système avec ses propres valeurs, logiques et pratiques), cela ne signifie pas qu'il est systématique (nous avons pu recueillir aussi de nombreux exemples d'intégrations professionnelles réussies). Ce système s'instaurant, il devient alors impossible, face à des cas concrets, de dégager les facteurs directs des facteurs indirects qui conditionnent la discrimination à l'emploi. Dans l'analyse des discours des intermédiaires, nous avons identifié une tentative récurrente de déplacer les prédispositions à discriminer<sup>21</sup> : tantôt économiques (les rapports avec la clientèle, ou les difficultés de gestion du personnel), tantôt culturelles (les difficultés de cohabitation à l'échelle d'une ville), tantôt sociétales (l'image négative et délinquante des jeunes, le racisme). Cette *intérieurisation justifiée* du phénomène conduit finalement les intermédiaires à une attitude fataliste invoquant une protection des jeunes « *ne pas les envoyer au casse-pipe* » ou culpabilisante « *les jeunes discriminés sont responsables de leur condition et invités à faire plus d'efforts pour leur intégration* .»

### *De la reconnaissance à une action publique conséquente*

Notre démarche de recherche-action, associant chercheurs et professionnels, a permis de faire entendre, à l'échelle de deux bassins d'emploi, les discours de professionnels plus ou moins conscients d'une telle situation, souvent isolés, parfois en souffrance, pour coproduire une connaissance plus transparente, une évaluation démocratique d'un phénomène opaque et complexe<sup>22</sup>. Face à des situations inextricables, confrontés à des injonctions contradictoires entre la nécessité de « *placer* » le plus grand nombre de jeunes et celle de ne pas discriminer une partie d'entre eux, nombre de professionnels de l'insertion sont longtemps restés démunis, désemparés, impuissants. Longtemps contraints à agir en opposition avec leur éthique (le rapport de confiance à la fois à l'égard du jeune accueilli et de l'employeur) et leur déontologie (une mission de service à l'égard de tout public sans discrimination), les premiers échanges entre professionnels ont montré que dès lors que l'argument raciste était invalidé, d'autres stratégies de médiation<sup>23</sup>, de négociation, de recentrage sur des critères objectifs et légaux de recrutement<sup>24</sup>, pouvaient être mises en oeuvre. Cela ouvre la perspective de reconstruire un espace public de professionnalité<sup>25</sup> propre aux intermédiaires publics et privés du marché du travail, qui ne soit soumis au « *diktat* » du seul critère d'insertion professionnelle. Une telle coproduction de connaissance alimente, de manière objective, un débat public émergent, pour élever la capacité d'action de la société sur elle-même. Elle enclenche, à l'échelle des territoires concernés, un processus de reconnaissance du phénomène discriminatoire longtemps intériorisé. L'enjeu est important, car les dérives d'une ethnicisation du marché du travail (exemple : la surreprésentation des jeunes d'origine africaine et nord-africaine dans le secteur de la sécurité) commence à poindre et remet en cause les principes d'intégration propres à une société multiculturelle. Pour autant, le phénomène, complexe, est un défi qu'il ne faut pas traiter ni par excès, en en faisant un fléau massif ou en dramatisant les événements qui le traduisent, ni par défaut, en le banalisant ou en le minimisant. Pour y répondre de manière conséquente, il semble qu'il faille combiner des démarches cognitives, des mesures législatives et une pression politique, mise en forme par des institutions publiques ou des acteurs militants et associatifs pouvant s'appuyer sur la connaissance produite. Inscrit dans les mécanismes du fonctionnement et du changement social, le phénomène discriminatoire est susceptible de s'étendre

chaque fois que les institutions et le système politique sont incapables d'apporter des solutions démocratiques à des difficultés sociales et culturelles et, plus encore, à leur combinaison<sup>26</sup>. La reconnaissance publique et médiatique n'est qu'une première étape qui doit conduire tous les acteurs concernés à débattre et à échanger au sein de l'espace public afin de poursuivre la réflexion sur le sens et le(s) référentiel(s) pertinent(s) de l'action publique tout en approfondissant les pistes de solutions déjà envisagées (GED, CODAC, évolution des dispositions juridiques, professionnalisation de la mise en relation, réseaux de parrainage...) si l'on ne souhaite pas que « les pratiques de discrimination mettent en péril l'intégrité du pacte républicain »<sup>27</sup>, cette fois, de manière définitive.

**Communication prononcée en mars 2001** lors de la journée intitulée : *Racisme, habitat et division sociale de l'espace urbain, organisée dans le cadre du Colloque international « La ville : lieu d'inclusion, lieu d'exclusion. »*

\***OLIVIER NOËL** est chercheur coopérant à l'ISCR et Attaché temporaire d'Enseignement à l'Université Montpellier III.

#### NOTES DE BAS DE PAGES

1. SIMON Patrick, « L'immigration et l'intégration dans les sciences sociales en France depuis 1945 » in *Immigration et Intégration*, l'état des savoirs (sous la direction de Philippe DEWITTE), coll. textes à l'appui, Ed. La découverte, 1999, p.91.
2. J'exerçais alors la fonction de chargé de mission « jeunesse en difficulté d'intégration » pour l'observatoire de l'intégration en Languedoc-Roussillon. Je serais tenté de qualifier, aujourd'hui, cette mission comme un vaste programme de « jeunologie » tant les acteurs publics méconnaissaient ceux qu'ils avaient la charge « d'intégrer ».
3. NOEL Olivier "Représentations et stratégies d'intégration des jeunes du quartier de la Paillade à Montpellier», Rapport n°1 OPiilR, septembre, Montpellier, 1992
4. Cette analyse a fait l'objet d'un article dans la rubrique « points de vue » de la revue Agora débats-jeunesse, « Révéler les situations de stigmatisation : un enjeu de citoyenneté », n°6, 1996.
5. ABERMAS Jürgen, *L'espace public*, collection critique politique, Ed. Payot, 1997. Le terme est pris dans le sens suivant : « un espace politique où tente de s'effectuer une médiation entre la société et l'État »
6. Nous pensons au rapport de l'Inspection Générale des Affaires Sociales « Enquête sur l'insertion des jeunes immigrés dans l'entreprise » conduit par Thérèse JOIN-LAMBERT et Michel LEMOINE en 1992.
7. NOEL Olivier «Émergence d'une catégorie à insérer : la jeunesse » in *Jeunesse et citoyenneté*, Hommes et Migrations, n°1192, 1995.
8. Nous pensons principalement aux travaux de Gérard MAUGER, Laurence ROULLEAU-BERGER ou encore Olivier GALLAND.
9. JOBERT Bruno et MULLER Pierre, *L'Etat en action : politiques publiques et corporatismes*, PUF, 1987. Leur définition « une représentation, une image de la réalité sur laquelle, on veut intervenir » a été discutée dans un ouvrage collectif où elle est comparée aux notions de rhétorique, idéologie, norme, représentation sociale. Faure Alain, Pollet Gilles et Warin Philippe (sous la direction de), *La construction du sens dans les politiques publiques, débats autour de la notion de référentiel*, coll. Logiques politiques, l'Harmattan, 1997.
10. TANGUY Lucie (dir.) *L'introuvable relation formation-emploi*, La documentation française, 1986.
11. Comme le soulignent BOUDER, CADET, DEMAZIERE in *Évaluer les effets des dispositifs d'insertion pour les jeunes et les chômeurs de longue durée*, document Céreq n°98, 1994 « les études qui portent sur les institutions et structures d'insertion étudient peu leurs effets en retour sur l'insertion des jeunes et le retour à l'emploi. Ces éléments qui constituent l'objectif final du dispositif ne constituent pas les référents de l'évaluation. Les jeunes ne sont pas, dans la plupart des cas, interviewés » .
12. Ces deux finalités de l'évaluation de l'action publique visant à la rendre à la fois plus efficace (visée économique) et plus transparente à l'égard de ses usagers (visée démocratique) étaient très largement présentes dans le rapport sur l'évaluation des politiques publiques de Patrick VIVERET remis à Michel ROCARD en 1989. Elles conduisent à des usages différenciés de la science sociale tantôt sollicitée pour légitimer et reproduire l'action publique en usant d'une *science sociale du modèle* (approche plutôt économique), tantôt pour la critiquer et la faire évoluer en usant d'une *science sociale de l'enquête* ou une *science de la description contextualisée* (approche plutôt sociologique). PASSERON Jean-Claude, *Le Raisonnement sociologique*, Ed. Nathan, 1991.
13. Pour plus de précisions sur les éléments de ce débat, on peut se référer à l'article de Maryse TRIPIER in *Connaître et combattre les discriminations*, Hommes et Migrations n°1219, Mai-Juin 1999
14. Nous pensons ici à la récente affaire du Crédit Mutuel largement relayée par la presse nationale télévisée et écrite. Elle a notamment fait la une du journal Libération du 8 février 2000 sous le titre «Embauche : le faciès de l'emploi».

15. BELORGEY J.M. entretien in *Connaître et combattre les discriminations*, Hommes et Migrations n°1219, Mai-Juin 1999.
16. DE RUDDER Véronique , TRIPIER Maryse, et VOURC'H François, 1995 *La prévention du racisme dans l'entreprise en France*, URMIS-CNRS.
17. Sur commande de la Direction Régionale du Travail et de la Délégation Régionale du FAS deux recherche-action ont été conduites par l'Institut Social et Coopératif de Recherche Appliquée entre septembre 1997 et janvier 1999, sur deux bassins d'emploi de la Région Languedoc-Roussillon (Gard et Aude).
18. BATAILLE Philippe, *Le racisme au travail*, éditions la Découverte, 1997 ou encore aux travaux de VIPREY Mouna et DEROUCHE Luc, 1998, *Conditions d'accès à l'entreprise des jeunes étrangers ou d'origine étrangère : nature des résistances*, IRES et de DHUME Fabrice et MAFESOLI Muriel 1997, *Les discriminations raciales dans l'accès à l'emploi des jeunes en Alsace*, Observatoire Régional de l'Intégration.
19. François ABBALEA distingue, dans la notion de professionnalité, deux composantes : une première liée à la maîtrise d'un système technique (compétences professionnelles) et une seconde liée à la maîtrise d'un système de valeurs (éthique et déontologie).
20. LAVERGNE Catherine, SIBLOT Paul «Les fabriques du sens commun : presse régionale et discours d'exclusion» in Hommes et Migrations, n°1169, octobre 1993. Le traitement journalistique de la discrimination raciale à l'embauche a été dans un premier temps le fait du seul quotidien national le Monde jusqu'à une période récente. Devenu un objet plus médiatique, il fait l'objet d'articles objectivant le phénomène, nous pensons à l'article de J. VILLACEQUE dans Midi Libre, le 20 décembre 1999 qui titre en première page « *Emploi : la face cachée de la discrimination* ».
21. MEMMI Albert « Le racisme, hier et aujourd'hui » in *Étranger, fascisme, racisme, antisémitisme*, Présentaine, n°9-10, 1998. Il emploie la notion de *légitimation* qui est assez proche de la notion de *justification*.
22. NOEL Olivier, « Intermédiaires sociaux et entreprises : coproducteurs de discrimination ? » in *Connaître et combattre les discriminations*, Hommes et Migrations n°1219, Mai-Juin 1999
23. Nous pensons ici à la nécessaire capitalisation des expériences conduites dans le cadre des réseaux de parrainage
24. Nous pensons en particulier à la mise en oeuvre de la méthode IOD (Intervention sur l'Offre et la Demande) ou encore à la nouvelle offre de service récemment développée par l'ANPE.
25. Nous empruntons cette notion à Joël AZEMAR, coopérant à l'ISCRA qui la définit ainsi : « un espace qui suscite du débat, de la confrontation, de la conflictualité, de la délibération entre professionnels ».
26. WIEVORKA Michel, préface du *Racisme au travail*, La découverte, 1997.
27. Comme l'a souligné le ministre de l'intérieur, Jean-Pierre Chevènement, à l'occasion de la mise en place des CODAC (Commissions d'Accès à la Citoyenneté)

# Logement social et discrimination en France

Hervé VIEILLARD-BARON\*

Dans de nombreuses agglomérations françaises, les disparités de ressources entre les ménages et l'instauration de véritables frontières entre quartiers rendent compte depuis une dizaine d'années de la progression des logiques d'exclusion. Ici ou là, on observe une tension vers le «ghetto» avec la formation d'espaces «cul de sac» où les populations les plus pauvres - qui sont fréquemment d'origine étrangère - sont, pour ainsi dire, piégées. Des secteurs réservés se constituent sur des bases ségrégatives fondées non seulement sur les revenus des ménages, mais aussi sur des données sociales, religieuses ou linguistiques à tonalité ethnique plus ou moins affirmée. Le racisme, qu'il soit direct ou indirect, est souvent à l'origine du processus, même s'il est occulté par un ensemble de considérations « culturelles » souvent posées *a priori*.

Le domaine du logement est très sensible en la matière puisqu'il touche directement aux dynamiques d'accès à la ville et aux relations de voisinage. D'une manière générale, il se situe au carrefour des mécanismes du marché, des impératifs sociaux et des logiques de production en matière de construction. Mais en ce qui concerne les aides publiques, c'est toujours l'État qui fixe les priorités au risque d'arbitrer maladroitement entre l'exigence de justice sociale et la recherche de l'efficacité économique, considérée comme nécessaire pour maintenir l'activité du bâtiment.

De prime abord, la localisation de l'habitat apparaît déterminante dans la perception des positions sociales. Les récentes réhabilitations des logements sociaux, en accroissant la visibilité des populations marginalisées à la périphérie des villes, soulignent les ruptures spatiales et le poids des ségrégations. Parallèlement, la sélection des nouveaux locataires opérée par les bailleurs publics par le biais des attributions, et par les bailleurs privés à travers l'expérience classique du «testing», met en avant les influences qui jouent sur l'étiquetage « ethnoculturel » des ménages.

Néanmoins, la lutte contre les ségrégations reste au cœur des politiques publiques françaises, tout au moins

de leur énonciation officielle. La loi « Besson » de 1990, puis la loi d'orientation pour la ville de juillet 1991, la loi contre les exclusions de 1998 et, enfin, la nouvelle loi sur la Solidarité et le Renouvellement urbain (SRU) votée en décembre 2000 en donnent une illustration remarquable.

Elles visent à l'instauration d'une plus grande diversité dans la ville, la mixité résidentielle devant conduire par principe à une plus grande harmonie sociale. Mais, à force de redondance, on peut se demander si ces lois sont réellement efficaces...

Plus en amont, il convient de s'interroger non seulement sur les fondements de la discrimination et sur les mécanismes techniques qui tendent à les occulter (notamment dans le domaine des attributions de logement), mais aussi sur le renouveau de l'aide à la pierre qui se manifeste par la diversification de la construction sociale vers le bas avec le développement des prêts locatifs à usage social, des résidences sociales ou des centres d'hébergement et de réinsertion sociale par exemple. Enfin, dans quelle mesure l'invocation à la mixité et sa transcription législative sont-elles susceptibles de faire reculer les frontières du racisme ?

## 1 - La situation nouvelle du logement en France

### a) Des évolutions géographiquement et socialement différenciées

D'un point de vue général, le recensement de 1999 a montré que la France comptait près de 29 millions de logements : 83 % sont des résidences principales, 10,1 % des résidences secondaires ou occasionnelles et 6,9 % des logements vacants. Environ 55 % des ménages sont propriétaires de leur logement, alors que 38 % sont locataires. Parmi ces derniers, près de la moitié sont locataires d'un logement social de type HLM. Autrement dit, 17 % de l'ensemble des ménages français sont locataires dans le parc social, alors qu'ils étaient à peine 10 % en 1970. On observe que les écarts de ressources entre ces locataires et l'ensemble de la population se sont accentués. Géographiquement, les locataires d'Île-de-France ont des ressources en moyenne supérieures à ceux des autres régions. 45 % d'entre eux sont en-dessous de 60 % du plafond de ressources, alors qu'ils sont 50 % dans les autres régions. Les locataires les plus démunis se trouvent surtout dans le midi (Languedoc-Roussillon, Corse et Midi-Pyrénées), dans le Nord-Pas-de-Calais et en Bretagne.

Depuis 1990, le parc des résidences principales a progressé, proportionnellement, trois fois plus vite que la population. Les régions les plus sensibles à cette croissance sont le midi français, l'Île-de-France et la Bretagne. En 1996, l'enquête « logement » effectuée auprès d'un échantillon de 40 000 logements montre que l'amélioration du confort se poursuit : alors qu'en 1970, une résidence principale sur trois seulement avait « tout le confort », on en dénombre quatre sur cinq en 1996. Aujourd'hui, le logement « moyen » en France compte quatre pièces, soit 88 m<sup>2</sup> environ.

Cette enquête indique aussi que les familles étrangères occupent des logements plus petits que les ménages français : 76 m<sup>2</sup> contre 89 m<sup>2</sup> en moyenne. Dans le parc locatif, qu'il soit privé ou public, quatre ménages étrangers sur dix habitent dans un appartement considéré officiellement comme « surpeuplé », soit deux fois plus souvent que les ménages français.

En 2000, le locataire moyen dépensait environ 2212 francs par mois pour son loyer, alors qu'en 1999, il dépensait 2171 francs pour une surface moyenne constante de 66 m<sup>2</sup>. Le loyer mensuel au m<sup>2</sup> était, en 2000, de 27 francs pour les unités urbaines de moins de 100 000 habitants, de 33 francs pour les plus peuplées et de 46 francs dans l'agglomération parisienne.

En ce qui concerne les critères de choix du logement, on constate qu'aujourd'hui, ce ne sont plus tellement les éléments matériels de confort qui sont recherchés parce qu'ils sont largement partagés, mais c'est plutôt « l'ambiance », le milieu de vie, l'aspect résidentiel, le voisinage, « l'environnement » pour tout dire.... En suivant la trajectoire résidentielle des ménages, on observe que leur orientation est de plus en plus sélective. Sans doute, l'aspiration à un logement confortable et géographiquement bien situé dans la ville est-elle légitime... Mais cette aspiration a des effets cumulatifs. Le phénomène se retrouve pour le choix de l'école ou du collège. De la même manière qu'on inscrit ses enfants à l'établissement scolaire dont la réputation est la meilleure, on se loge dans la cité, dans l'immeuble et dans l'escalier dont la rumeur renvoie la meilleure image.

Le brassage social par le logement, s'il reste toujours une priorité pour l'État, ne constitue plus une motivation importante pour la plupart des ménages français comme il a pu l'être provisoirement après la

Deuxième Guerre mondiale, dans l'ambiance euphorique de la reconstruction.

*b) Une segmentation renforcée du patrimoine social des organismes :*

Depuis une vingtaine d'années, les hiérarchies entre les segments du patrimoine social des grands organismes ont tendance à se durcir et, à l'intérieur des cités, entre les immeubles, selon la rumeur, l'image, la localisation, le taux d'étrangers et une série de contraintes spécifiques (taille des appartements, date de réhabilitation, etc.). En simplifiant à l'extrême, on distingue d'un côté les ménages qui ont la possibilité de choisir les secteurs les plus qualifiés, de l'autre, ceux qui subissent l'attribution d'un appartement dans un immeuble de mauvaise réputation.

Par exemple, en ce qui concerne Versailles dont l'image est très positive, la demande est forte et le taux d'occupation des logements sociaux est très élevé. Depuis plus de vingt ans, la municipalité y a stabilisé une population qui va de l'ouvrier non-qualifié (souvent attaché au service de la Ville) au cadre moyen. En revanche, pour des ensembles collectifs dégradés, situés généralement dans une commune ouvrière, la demande réellement solvable est beaucoup plus faible. Malgré les restructurations récentes et les démolitions, les taux de vacance ne sont pas négligeables. Ils varient fréquemment entre 5 et 20 %. Dans la région parisienne, les secteurs sensibles de la ZAC la Noé de Chanteloup-les-Vignes, du Val-Fourré à Mantes, de Grigny-la-Grande-Borne, de Clichy-sous-Bois, d'Aulnay ou de la Pierre-Colinet à Meaux sont significatifs à cet égard.

En province, certains cas sont encore plus dramatiques; il s'agit des groupes sinistrés par les restructurations industrielles et la crise des années 1980-1990 : Nord-Pas de Calais, région d'Alès, pays de Montbéliard, secteur du Creusot-Montceau-les-Mines, région de Longwy, par exemple. Au Grand-Charmont, à Valentigney-les-Buis et surtout à Etupes, à la périphérie de Montbéliard, la population a baissé d'environ de 2 % par an pendant une décennie. Les démolitions entreprises ici, dès le début des années 1980, ont permis de réduire progressivement un taux de vacance qui pouvait dépasser les 40 %.

*c) Une paupérisation massive du parc social :*

En dépit de la récente reprise, la désindustrialisation avec son cortège de chômeurs, de « stagiaires » et de « déqualifiés » se traduit toujours par une baisse de

revenu pour les ménages les plus fragilisés. Globalement, le profil de ces derniers s'est largement modifié depuis les années 1970. Composée à l'époque en priorité de retraités, d'inactifs et d'agriculteurs, la population des ménages pauvres comprend aujourd'hui surtout des actifs jeunes en situation professionnelle précaire.

Un rapport d'octobre 1997, destiné aux parlementaires, montre que 30 % de la population qui réside dans le parc social se situe dans les zones urbaines sensibles (ZUS), c'est-à-dire dans les secteurs qui abritent les ménages les plus modestes et les plus en difficulté. De manière générale, 82 % des locataires HLM en 1996 ont des ressources nettes imposables inférieures au plafond des PLAE en vigueur pour l'accès à ce type de logement, soit environ 10 500 francs par mois pour une famille de deux enfants avec un seul actif dans le ménage. La moitié des locataires du parc HLM a même des ressources inférieures à 60 % du plafond et, dans les ZUS, cette proportion est proche des deux tiers. Un locataire HLM sur dix perçoit un minimum social : revenu minimum d'insertion, allocation «parent isolé», minimum invalidité ou minimum vieillesse par exemple. On compte proportionnellement deux fois plus de familles monoparentales dans le parc social que dans la France entière. Cette tendance globale s'accroît puisque les nouveaux locataires depuis les années 1990 ont des revenus plus faibles que les locataires déjà en place. Les différents organismes de logements sociaux doivent ainsi gérer des populations qui s'enracinent progressivement sur des territoires qui ont tendance à se spécialiser socialement. À l'opposé, cependant, 18 % des locataires du parc social dépassaient, en 1997, le plafond de ressources applicable pour l'accès à un logement social.

Sans doute, l'aide personnalisée au logement (APL) peut-elle apporter des solutions provisoires pour des familles pauvres. La charge locative est calculée notamment en fonction de la composition familiale et de la capacité contributive du ménage. Mais avec le temps, ces deux variables se modifient. La charge locative a tendance à augmenter et certains ménages sont conduits à déménager. Dans les logements sociaux du parc public, le peuplement peut se faire non pas sur la base du loyer réel, mais selon l'importance de l'aide accordée.

L'APL est versée directement à l'organisme bailleur par déduction opérée sur le montant de la quittance :

ce système qui masque le vrai prix de la location est une chance pour les organismes HLM. Néanmoins et au-delà de l'APL qui représente entre 20 et 60 % du loyer, les fonds d'aide aux familles en difficultés temporaires mis en place à la fin des années 1980 par les différents partenaires pour le paiement des loyers (Ministère de l'Équipement, Conseils généraux, Caisse d'allocations familiales, organismes de logements sociaux) ne suffisent pas toujours à combler durablement les impayés.

Quant aux nouveaux demandeurs, leur manque de solvabilité les éloigne parfois du logement social. À Paris et en petite couronne, les étrangers les moins qualifiés ont massivement recours à la location privée dans des conditions aussi désastreuses que dans les années soixante, mais moins voyantes... Les grands bidonvilles ont disparu. Les organismes de logements sociaux sont amenés, par la force des choses, à prendre en compte des propositions contradictoires, en particulier depuis la mise en oeuvre de la loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions votée en juillet 1998 : promouvoir l'équilibre des secteurs sensibles en développant la mixité sociale et faciliter l'accès au logement des personnes les plus démunies.

*d) Une décentralisation aux effets pervers en matière de logement :*

Avec les lois de 1982 et de 1983 relatives à la décentralisation, le pouvoir des conseils généraux et des conseils municipaux s'est accru; l'arbitrage de l'État y a perdu en efficacité. Les maires qui s'appuient sur les électeurs les plus stables, répercutent dans leurs décisions les souhaits de protection de leurs électeurs. Par exemple, il n'est pas rare qu'ils se protègent des cas sociaux et des étrangers, en les renvoyant vers une autre commune qui se serait, affirmement-ils, « spécialisée » dans « le social », tout simplement parce qu'elle a vu un jour se bâtir hâtivement un grand ensemble sur son territoire, à une époque où les permis de construire ne dépendaient pas de l'approbation des municipalités...

Les maires, pour durer, se doivent évidemment d'être sensibles aux sentiments exprimés par leurs plus fidèles électeurs. Souvent poussés par des associations défendant une somme d'intérêts particuliers, à l'encontre de l'intérêt général, ils sont amenés à prendre des décisions discriminatoires. La crainte de réactions négatives peut conduire à une exacerbation du discours local pour la sécurité et contre les

immigrés. Bien rares sont les maires qui acceptent un vrai brassage social et ethnique, au-delà des incantations de pure forme. Le choix des promoteurs autorisés est significatif à cet égard. Tel lotissement doté de tel type de financement correspond à tel profil de population. Le prêt à taux « zéro », instauré au milieu des années 1990, correspond à des revenus modestes (ouvriers, employés, fonctionnaires...). Si le plafond de ressources est dépassé, l'accédant peut prétendre aux prêts conventionnés (pour revenus moyens : professions intermédiaires, cadres moyens...), et au-delà aux prêts bancaires ordinaires.

Selon leurs options, les municipalités peuvent refuser ou attirer des lotissements de « haut de gamme », proposer ou non la construction en parallèle de logements sociaux. La nouvelle France des « Nouveaux Constructeurs », celle de « Bréguet » ou de « Kaufman and Broad » s'impose ici et là, conduisant parfois à de véritables enclaves privées, rappelant de loin les *gated communities* américaines.

## **II – Des contraintes techniques aux pratiques discriminatoires**

De nombreuses contraintes pèsent sur les choix opérés par les commissions d'attribution de logements sociaux. L'enrichissement de la réglementation en la matière avec notamment la loi Besson de mai 1990 et la loi contre les exclusions de juillet 1998 n'a pas toujours engendré les effets escomptés. La multiplicité même des critères d'attribution permet de masquer ce qui relève purement et simplement de la discrimination.

### *1)- La délicate question des contingents réservés*

Un enchevêtrement complexe de dispositions techniques et administratives encadre aujourd'hui les attributions de logements sociaux, mélange de règles communes et de mesures particulières concernant notamment le logement des personnes très défavorisées et les segments du patrimoine social bénéficiant des dispositifs relevant de la politique de la ville.

Pour simplifier, les politiques d'attribution de logements sociaux mettent en jeu cinq acteurs principaux : d'abord la préfecture qui tient le fichier départemental des mal logés, ensuite les organismes HLM, puis les municipalités ou les communautés urbaines, en quatrième lieu les employeurs, les Chambres de commerce, la Caisse d'allocations familiales, la Sécurité sociale, et éventuellement, certains organismes caritatifs (Secours catholique, Emmaüs, etc.).

L'ensemble de ces acteurs a des contingents réservés de logements à concurrence de leur participation au financement de la construction ou selon la garantie qu'ils ont apportée aux emprunts contractés. En somme, le pouvoir du maire sur le peuplement de sa commune est soumis au jeu de ces contingents réservés et à l'entente entre les acteurs concernés. Comme les municipalités sont de plus en plus méfiantes vis-à-vis des candidatures immigrées et qu'elles ne souhaitent plus garantir les loyers des familles en grande difficulté, c'est la préfecture qui doit se charger des cas les plus délicats, notamment des immigrés (un tiers du contingent préfectoral en moyenne) et les renvoyer sur certaines communes du département selon des règles implicites. Par exemple, dans le département des Yvelines, les ensembles sociaux des Musiciens aux Mureaux, du Val-Fourré à Mantes, du Vallibout à Plaisir, des Merisiers à Trappes et de la ZAC la Noé à Chanteloup ont reçu pendant longtemps les populations réputées les plus difficiles.

Localement, la gérance des organismes HLM peut instaurer d'elle-même des clivages sociaux supplémentaires et contribuer à les entretenir. Elle attribue aux uns les immeubles en bon état et les escaliers les plus calmes; aux autres, les immeubles les plus délabrés et les cages d'escalier les plus dégradées. Loin de fonctionner comme un tout dévalorisé, les grands ensembles présentent des physionomies très nuancées. L'exploration « micro-sociale » des quartiers montre que le rôle du gardien n'est pas négligeable non plus. Il peut, en accord avec la gérance, moduler la répartition des locataires.

### *2- Des organismes HLM de statut différent dans une même commune*

Globalement, en 1998, les organismes de logements sociaux ont construit près de 3,7 millions de logements, c'est-à-dire un peu plus de 40 % du parc locatif français. Plus d'une personne sur cinq, en France, habite dans un logement géré par un organisme HLM. Ces organismes sont de deux types, soit des offices publics (OPHLM, OPAC), soit des sociétés anonymes ou coopératives (SAHLM).

Pour tout l'hexagone, en 1998, les 324 sociétés anonymes et fondations de statut privé géraient 1,7 millions de logements locatifs et 4,5 millions d'habitants. À la fin des années 1980, elles construisaient 40000 logements par an et permettaient à 5 000 ménages d'accéder à la propriété. En 1998, elles ont mis en chantier 32 000 logements dont 28 000 en

locatif. Les 293 offices publics gèrent près de deux millions de logements et 4,7 millions de résidents. À la fin des années 1980, ils construisaient 60000 logements locatifs par an accueillant au mieux 200 000 personnes. Mais en 1997, ils n'ont mis en chantier que 20 300 logements. De manière globale, alors que la construction privée a connu une forte croissance, ce sont seulement 51 500 nouveaux logements sociaux de type PLA qui ont été mis à la disposition de la population française, toutes catégories confondues en 1998. Et pourtant l'augmentation des aides de l'État aurait permis de réaliser, cette année là, 80 000 PLA.

Dans le seul département des Yvelines, l'ensemble du patrimoine HLM était géré dans les années 1990 par 4 Offices publics, 11 sociétés coopératives, 53 sociétés anonymes et 6 sociétés de crédit immobilier. Ces organismes sont tous à but non lucratif et ils peuvent faire soit de l'accession, soit du locatif. Mais leur modalité de fonctionnement et leur champ de compétence ne sont pas identiques. La composition des conseils d'administration d'où émanent les commissions d'attribution varie selon les statuts. Pour un office public présidé par un élu local, le conseil d'administration comprend normalement 6 représentants des collectivités locales, 4 représentants du préfet, 3 des locataires, 1 de la Caisse d'allocations familiales et 1 de l'Union des associations familiales. Le secteur des sociétés anonymes fonctionne selon les règles du droit privé. Dans ce cas, le conseil d'administration est composé de 3 à 12 membres et son président a la plénitude des pouvoirs de représentation de la société. Les contraintes sont donc moins rigoureuses et les attributions s'avèrent souvent plus sélectives, à l'exception de quelques SA HLM qui ont une vocation très sociale comme la société anonyme «Emmaüs». Par exemple à Versailles, la SA « La maison des Anciens Combattants » créée en 1928, rue Vauban, accueille les familles des anciens combattants et affiliés. Les trois «F» (Foyer du Fonctionnaire et de la Famille) gère environ 10 000 logements dans les Yvelines et leurs programmes en accession sont particulièrement poussés à Versailles, Saint-Germain ou Poissy. Ils ne sont pas perçus par la population locale comme des programmes sociaux.

Sur le papier, il s'agit bien de construire du « social », mais le « social » n'a pas la même définition partout. Tout dépend du contexte et des acteurs concernés. Ainsi, les offices publics sont amenés à se

spécialiser dans l'accueil des populations en difficulté, au moins pour une partie de leur patrimoine. De plus, on constate qu'en dépit du souci de cohérence qui s'est manifesté par la création des plans d'occupation du patrimoine social et des chartes communales, les relations entre les différents acteurs du logement social restent souvent très limitées.

### 3 ) *La distribution des types de logement par immeuble*

Pour faire des économies, les constructeurs des années soixante ont parfois conçu la distribution des appartements de la manière la plus simpliste qui soit. Dans un même immeuble, tous les grands logements peuvent être regroupés autour d'une même cage d'escalier. Des experts l'avaient déjà observé en 1981 pour la barre Jean Cagne des Minguettes à Vénissieux, à la périphérie de Lyon, où étaient rassemblés tous les T4, T5 et T6, de même sur quelques tours des grands ensembles de Massy-Villaine et du Val Fourré construits dans la banlieue parisienne. Cette erreur de conception aboutit à la concentration des familles nombreuses qui sont aussi, le plus souvent, d'origine étrangère. Or les enfants et les adolescents en grand nombre constituent fatalement une source de bruit et de dégradation. Ils exacerbent les conflits de voisinage, alors qu'à quelques dizaines de mètres sont regroupés les célibataires, les jeunes ménages sans enfant et les personnes âgées.

L'image de marque de l'immeuble conduit à remplacer les familles étrangères ou d'origine étrangère, quand elles déménagent, par d'autres familles de ce type, ou par des familles françaises «lourdes». Si l'on s'en tient à la région parisienne, l'étude par couronne de la distribution des appartements de cinq et six dans le logement social est significative à cet égard. Dans les années 1980, on n'a construit dans Paris intra-muros qu'un seul F5 pour 10 appartements HLM. Les deux tiers des logements d'au moins 5 pièces ont été construits en Seine-Saint-Denis et dans les trois départements les plus excentrés de la région parisienne. Comme les familles étrangères ont un nombre d'enfants un peu plus élevé que les familles françaises, elles s'orientent plus volontiers vers ces départements : la moitié des ménages étrangers de 5 personnes et plus sont logés dans des logements sociaux situés en grande couronne, contre seulement 20 % des familles nombreuses françaises. Les ménages algériens (5 per-

sonnes par ménage environ, en 1990) y sont plus présents que les portugais (4 personnes par ménage). On y trouve aussi les grandes familles africaines et turques.

Ainsi, la seule distribution technique des appartements suffit à regrouper une grande partie des ménages étrangers. Les locataires de faible revenu et pourvus de nombreux enfants sont parmi les plus captifs puisqu'il leur est presque impossible de trouver dans le parc privé de grands logements à un prix accessible.

### **III – Vers de nouvelles politiques d'attribution ?**

Tributaires de multiples contraintes techniques, les procédures d'attribution restent, malgré tout, un des facteurs essentiels du peuplement dans de nombreuses communes. Depuis une cinquantaine d'années, elles ont évolué en fonction de la transformation des contextes économiques et sociaux et, par conséquent, selon les définitions actualisées des «ménages prioritaires». Les procédures se fondent sur un décret de mars 1954 qui vise à réserver les logements sociaux aux salariés modestes et à en limiter l'accès à ceux qui ont les moyens de se loger ailleurs. La fixation d'un plafond de ressources a pour but de mieux cerner la population bénéficiaire. Un décret de 1958 instaure d'ailleurs un surloyer pour inciter les locataires les plus aisés à quitter le parc social.

Après la loi « Besson » du 31 mai 1990 mettant en avant le droit au logement pour tous, les attributions se règlent en général dans le cadre des protocoles d'occupation du patrimoine social (POPS) : après avoir recensé les types de logements sociaux dans la commune concernée, ces protocoles déterminent des objectifs précis en matière d'accueil des « personnes défavorisées » tout en cherchant à instaurer le meilleur équilibre sociologique possible. En articulation avec la loi d'orientation pour la ville de 1991, ils expriment la volonté du gouvernement de mener une politique de discrimination positive, mais ils se heurtent à de multiples obstacles émanant aussi bien des communes que des collectifs d'habitants.

Un protocole d'accord signé en décembre 1997 entre le ministre de l'Équipement, le secrétaire d'État au logement et le président de l'Union nationale des fédérations des organismes HLM (UNFOLHLM) précise à nouveau la politique en matière d'attribution. Il s'agit d'assurer la transparence des procédures, d'améliorer l'information locale sur l'occupation sociale, de concilier l'accueil des ménages défavorisés

et le respect de la mixité sociale. La loi de lutte contre les exclusions de 1998 renforce encore l'objectif de promotion du droit au logement pour tous. Elle conduit au développement de l'offre immobilière pour les personnes les plus en difficulté (en distinguant celles qui ont des problèmes financiers temporaires et celles qui cumulent précarité et difficultés d'insertion sociale) en accélérant la construction des résidences sociales pour les familles en situation de précarité et en prolongeant les programmes exceptionnels de logements d'extrême urgence. Il s'agit de maintenir une certaine mixité sociale à l'échelle de la ville, et de renforcer l'équité territoriale de l'action publique en harmonisant le fonctionnement des Fonds de solidarité pour le logement (FSL). Des accords collectifs départementaux doivent être conclus entre le préfet et les bailleurs sociaux portant sur l'engagement annuel d'attribution de logements aux personnes défavorisées.

Autrement dit, la France dispose d'outils techniques et juridiques très sophistiqués pour mettre en œuvre le droit au logement pour tous sans distinction de race ni d'origine. Et pourtant ces outils semblent incapables d'endiguer ce que les spécialistes s'accordent à considérer comme une résurgence de la xénophobie et du racisme. Les étrangers interrogés et les associations de lutte contre le racisme évoquent régulièrement les filtres dans les attributions de logement et les multiples vexations subies par les immigrés.

#### *1) Des pratiques discriminatoires qui s'abritent derrière des critères rationnels*

D'une manière générale, les municipalités et les organismes bailleurs adoptent des politiques sélectives. Historiquement, c'est le décret du 26 juillet 1955 qui a fixé les premiers critères d'attribution. Dans un contexte de grande pénurie, ces derniers renvoyaient davantage aux conditions d'habitat des demandeurs qu'aux ressources : taille du logement référée à celle de la famille, cohabitation, séparation des membres d'une même famille dans la situation antérieure, rapprochement du lieu de travail, etc.

Mais aujourd'hui, quel que soit le profil de la famille et de sa situation antérieure, il semble que tout refus puisse être néanmoins motivé. Pour ceux qui sont rejetés, les commissions possèdent un assemblage incomparable d'arguments qui paraissent *a priori* tous très plausibles. On peut retenir par exemple :

- l'insuffisance des revenus : le total des ressources doit être égal au moins à quatre fois le loyer, mais ce facteur est modulé par le poids des

charges ou par la caution apportée par un parent du futur locataire ou encore par le critère très subjectif de « considération sociale » ou de « considération locale » du demandeur;

- l'inadéquation de la taille de l'appartement : les petits logements F1 ou F2, très demandés, sont peu fréquents et les grands logements, qui sont rares, sont de plus en plus difficilement accordés à des familles nombreuses étrangères. Selon les secteurs géographiques, on assiste parfois à une vacance paradoxale des F5 et F6;

- le nombre trop élevé d'enfants : certaines communes sont amenées à refuser les grandes familles à cause du « coût social » excessif que représenteraient les enfants (crèches, écoles, centres de santé ou de loisirs, etc.) ; d'autres cherchent au contraire à faire venir des grandes familles pour valoriser des équipements trop peu utilisés, notamment pour maintenir les classes dans les écoles;

- l'absence d'activité professionnelle ou de résidence antérieure dans la commune demandée : l'obligation à résidence varie en général de zéro à dix ans. Elle était en 1990 de 6 mois à Mantes-la-Jolie et de 3 ans à Versailles. La CAF exigeait alors 10 ans de résidence dans la région parisienne pour un des membres du couple demandeur. Mais elle était encore plus contraignante vis-à-vis de non-métropolitains : dans les années 1980, une circulaire interne à la CAF stipulait que, pour ces derniers, les deux membres du couple devaient avoir chacun au moins 10 ans de résidence pour obtenir un appartement sur son contingent.

Dans certains cas, des motivations peu avouables se profilent derrière ces arguments : un racisme latent, une volonté de mettre à l'écart les cas sociaux, un clientélisme déguisé qui favorise les partenaires les plus proches de la mairie ou de l'organisme bailleur. Tel membre actif de tel syndicat ou de telle association, tel commerçant, telle relation bien placée obtiendront un logement en quelques semaines...

- le déséquilibre sociologique. Il constitue souvent un moyen sous-jacent de rejet, alors que, dans la loi, les quotas n'existent pas. Même le principe du « un pour un », c'est-à-dire de l'attribution d'un logement libéré par un étranger à un autre ménage étranger, est considéré comme illégal parce que discriminatoire. Ceci dit, la pratique a montré qu'on considérait souvent, à la fin des années 1970, le taux

de 15 % d'étrangers par groupe locatif comme le taux maximal. Mais les choses ont beaucoup évolué depuis. Il y a des variations importantes non seulement entre les segments du parc d'un même organisme (on peut aller de 1 % à 50 % d'étrangers), mais aussi d'un organisme à l'autre et d'une commune à l'autre. Le taux est de 9 % sur l'office municipal de Versailles, de 15 % à Sarcelles-Lochères, de 35 % à Chanteloup-les-Vignes.

Les étrangers sont souvent classés de manière implicite selon leur adaptabilité et leur discrétion : les Européens et les Asiatiques passent avant les Marocains, les Tunisiens, les Algériens, les Turcs et les Africains noirs. Par rapport aux Arabes, les Kabyles disposent en général d'un potentiel de sympathie supplémentaire. Les ressortissants des DOM-TOM sont fréquemment traités, malgré la loi, comme des cas particuliers. Pour les anciens immigrés, il est évident que le critère national n'est pas toujours adéquat : quelle différence y a-t-il entre un Algérien immigré depuis 30 ans et un Français musulman d'origine nord-africaine ?

Les conséquences de cette logique de sélection sont multiples. Ponctuellement, on voit réapparaître des micro-bidonvilles, la squattérisation de logements délabrés, la mise à la rue des plus précaires. Les étrangers qui le peuvent (avec un minimum de 9000 F de revenu par mois) n'ont souvent pas d'autres solutions que l'accession à la propriété. On l'a observé à Sarcelles avec les ménages assyro-chaldéens issus de la partie du Kurdistan située à l'Est de la Turquie et qui ont massivement acheté dans le lotissement des Chardonnerettes au nord de la ville.

## 2) *Des projets autarciques visant à stabiliser les ménages*

L'objectif de nombreuses municipalités est de stabiliser la population dans les groupes en difficulté en calmant le jeu des mobilités inter et intra-urbaines après les mouvements démographiques majeurs qui ont affecté les banlieues dans les années 1960 et après la situation de crise des années 1980. À Mantes-la-Jolie où la population a été multipliée par 2,5 en 20 ans, le conseil municipal a voté le 4 février 1988 une charte du logement. Selon ce texte, sont considérés comme prioritaires tous ceux qui habitent ou travaillent à Mantes-la-Jolie. Les attestations d'hébergement ne donnent pas droit à une priorité, à l'exception des enfants logeant chez leur parents.

Comme dans beaucoup d'autres villes, la municipalité favorise l'accession au logement social des jeunes Mantais qui veulent décohabiter. Les jeunes immigrés de la deuxième génération peuvent trouver un logement seulement si leurs parents habitent sur place depuis longtemps. En somme, l'ancienneté de la résidence des parents donne un droit aux enfants. Mais toute installation à l'extérieur de la commune devient hasardeuse. Pour les organismes HLM, ce système a l'avantage d'assurer une caution efficace : les parents sont co-signataires du bail de leurs enfants et ils sont directement sollicités en cas d'impayé. La caution est renouvelable par tacite reconduction.

Indirectement, le logement deviendrait ainsi un facteur de reproduction sociale. Comme dans un gros village, on maintient l'individualité du groupe en stabilisant les deuxièmes, voire les troisièmes générations de la même famille d'origine : ces ménages qui ont fait « leur trou » et qui se sont enracinés dans le logement social sont bien connus et ils ne font plus peur. Soit ils se diluent progressivement dans la population française, soit ils viennent grossir les communautés locales issues de l'immigration

### 3 ) Une invocation à la mixité qui reste très ambiguë

Tout en prenant pleinement en considération le problème des familles en très grande précarité, les principaux responsables de la politique de la ville hésitent à aborder de front la question centrale de la concentration des populations d'origine étrangère dans les quartiers sensibles, alors même que l'opinion ne cesse de faire des liens entre regroupements d'étrangers, troubles de voisinage et insécurité. L'euphémisation de la lutte contre ces formes de concentration s'exprime le plus souvent à travers un vibrant appel à la «mixité», souvent complété par une invocation à la «citoyenneté», celle-ci apparaissant de plus en plus comme un appel indirect à la pacification des «banlieues».

La relecture des discours relatifs à la problématique des grands ensembles montre que ce souhait de mixité réapparaît depuis plus de vingt ans comme un leitmotiv incontournable. La recherche de la mixité est déjà évoquée par la commission « Habitat et vie sociale » en 1977, puis par celle qui concerne le développement social des quartiers en 1982-83. Elle sous-tend aussi la loi d'orientation pour la ville de 1991 à travers la formule, maintes fois employée dans les articles de la loi, de « participation à la

diversité de l'habitat ». Le commentaire de la loi du 14 novembre 1996 concernant le pacte de relance souligne également que « les programmes locaux de l'habitat ont vocation à favoriser la mixité sociale en assurant une répartition équilibrée et diversifiée de l'offre de logements » (titre III, chapitre 3).

L'argumentation repose sur les vertus du mélange, la convivialité des rapports sociaux et l'éducation par la proximité. Exorcisant les vieux démons du communautarisme, la « mixité » serait ainsi devenue une sorte d'idéal-type dans l'habitat. Elle est conçue comme l'antidote du « ghetto », considéré comme le mal absolu puisqu'il rassemblerait tout ce que l'univers urbain contient d'enclavement, d'enfermement et de dangerosité.

Ceci dit, la mixité peut prendre des aspects multiformes : mixité des types de logements et des financements, mixité des statuts sociaux des habitants, des professions, des revenus, des âges, des origines ethniques. Elle s'apprécie à des échelles diverses : le hall d'immeuble, l'îlot, le quartier, les secteurs d'agglomération, le centre ou la périphérie. L'appréciation portée sur le manque de mixité diffère évidemment selon le niveau d'échelle considéré.

Pourtant, les recherches sociologiques menées par l'école de Chicago, puis par Paul-Henry Chombart, ont clairement montré que la mixité n'est pas synonyme d'échange. Jean-Claude Chamboredon et Madeleine Lemaire ont souligné ensuite, dans un article fameux publié en 1970, que la mixité construite artificiellement pouvait entraîner paradoxalement des conflits de voisinage et qu'elle était en tout cas provisoire puisque les trajectoires des ménages qui cohabitaient, pour un temps limité, dans le logement social étaient profondément divergentes. En fait, les oppositions majeures se situent entre les habitants qui sont en perte de statut et ceux qui sont en phase promotionnelle. Autrement dit, c'est la manière dont les habitants se représentent leur propre avenir et la façon dont ils interprètent la place des autres qui déterminent des relations d'alliance ou d'antagonisme.

### *La vigilance s'impose par rapport aux pratiques tacites d'exclusion*

Cette récurrence de l'appel à la mixité dans les propos officiels depuis 1977 conduit à penser qu'on est ici davantage dans le domaine de l'idéologie que dans une logique technicienne. En négatif, tout se passe en effet comme si l'on cherchait à identifier des « figures

de la non diversité » susceptibles de constituer des communautés homogènes pour les exclure ensuite au nom de la nécessaire mixité. Ainsi, le discours contre la discrimination dans le logement se retourne en fait contre ceux qui sont déjà les plus discriminés. C'est pour éviter la constitution de « ghetto » que les commissions d'attribution de logements vont rejeter les familles qui présentent des caractéristiques socialement stigmatisées (origine étrangère, analphabétisme, chômage de longue durée, ressources très modiques, polygamie). De plus, l'offre nouvelle en matière de logements très sociaux (PLUS, PLAI, etc.) devient un prétexte tout trouvé pour exclure les immigrés des logements HLM ordinaires.

De manière générale, le choix de mélanger des populations dans les quartiers sensibles implique *de facto* une gestion ethnique du peuplement. Pour éviter d'attribuer un logement à un ménage immigré dans un secteur où il y a déjà beaucoup d'étrangers, les commissions d'attribution doivent obligatoirement tenir compte de l'origine des demandeurs. Par ailleurs, en anticipant sur la qualité des relations interethniques, elles outrepassent les missions qui leur sont imparties.

Tout un vocabulaire s'est constitué au fil des ans pour euphémiser ces propositions sous-jacentes d'exclusion. On parlera par exemple des « politiques de peuplement », des « nécessaires équilibres », de « l'indispensable régulation » du logement social. Les organismes de logements sociaux et les municipalités sont tentés par des pratiques tacites (parce que légalement interdites) de « seuils » pour éviter les conflits interethniques ou les tensions de voisinage. Comme les lois françaises s'opposent aux quotas, le jeu des implicites conduit progressivement à dissoudre la question des ménages immigrés, dont le regroupement est censé faire problème, dans celle des populations défavorisées. Il s'agit de rendre invisibles les immigrés pour justifier le refus des commissions d'attribution de logement social. Mais il est évident que la réduction des concentrations de ménages étrangers n'est pas obligatoirement synonyme de rééquilibrage sociologique. Les solutions alternatives sont peu nombreuses et les choix opérés en fin de course peuvent aboutir à accueillir des populations encore plus fragiles (mais d'origine française) que celles qui ont été refusées.

À ce jour, l'expérience montre que l'objectif de mixité n'a jamais été complètement atteint là où il a été posé, et que l'application mécanique de pourcentage de logements conduisant à l'accueil de populations spécifiques dans des territoires donnés n'aboutit pas aux résultats escomptés.

On peut se demander enfin si la loi sur la Solidarité et le Renouvellement urbain votée à la fin de l'année 2000, procède d'une vision différente des choses en invoquant encore « la mixité » ou si elle ne fait que reprendre ce qui a déjà été tenté plusieurs fois. Sans doute les nouveaux programmes de logements sociaux, de taille réduite et judicieusement répartis, contribuent-ils à une répartition plus variée des populations. Mais comme le nombre de logements construits annuellement dans ce secteur représente moins de 1 % du parc immobilier, le processus ne peut être qu'extrêmement lent, avec des chances inégales de réussite compte tenu des pratiques d'attribution, des mobilités différentielles des ménages selon leur statut socio-professionnel, compte tenu aussi des effets d'image qui peuvent inciter les locataires à se stabiliser ou, au contraire, à fuir quand ils en ont encore les moyens.

Probablement convient-il d'abord d'instaurer un débat public sur les enjeux locaux de la mixité en les référant à des situations concrètes, ensuite de réfléchir en commun à ce qu'implique l'égalité des droits et des chances et, enfin, de définir le sens de la cohésion sociale et les valeurs qu'elle mobilise. Sans intention commune de vivre ensemble, sans formulation explicite des attentes sociales et de l'intérêt général, il est à craindre que les quartiers sensibles ne réintègrent l'urbanité qui préside à toute vie sociale harmonieuse.

Les politiques de peuplement, pour être efficaces, doivent intervenir sur le foncier et valoriser toute osmose entre la périphérie et le centre, entre les marges délaissées et les centres secondaires, sans négliger pour autant les proximités familiales, culturelles ou ethniques. À l'heure où la tendance est au clivage résidentiel par le revenu et à la fermeture des quartiers riches et des lotissements pavillonnaires « haut de gamme », il faut associer les politiques foncières, les politiques de cartes scolaires, les politiques de prévention, de transports et de communication. C'est à ce prix que l'on pourra contrecarrer la croissance de la pauvreté dans les pièges résidentiels périphériques et dans les espaces interstitiels taudifiés des vieux centres. Si la cité idéale est un mythe, la cité divisée en espaces séparés et en catégories ségréguées n'est pas une vue de l'esprit. Une bonne pédagogie de la gestion urbaine ne saurait se fonder sur des grilles interprétatives déterminées à l'avance.

Finalement, ce n'est qu'en intervenant collectivement que les choses changeront. Et ce n'est pas nécessairement contre le racisme considéré en tant que tel

qu'il faut agir, mais contre un système qui maintient des rapports sociaux fondés sur des clivages «ethniques» implicites et des logiques d'infériorisation qui sont les vrais ressorts de la discrimination.

---

**Communication prononcée en mars 2001** lors de la journée intitulée : *Racisme, habitat et division sociale de l'espace urbain, organisée dans le cadre du Colloque international « La ville : lieu d'inclusion, lieu d'exclusion. »*

\* **HERVÉ VIEILLARD-BARON** est professeur de géographie urbaine à l'Université de Paris 8.