

# Mythes et réalités de l’“Affirmative action” aux États-Unis

Les programmes dits d’*Affirmative action*\*, créés dans les années soixante, ont contribué à la déségrégation de la société américaine avec un certain degré d’efficacité jusque dans les années quatre-vingt. L’application de ses mesures, élaborées par des hommes, Blancs, qui n’ont eux-mêmes cédé aucune place aux Noirs et aux femmes, régresse depuis à grands pas. La discrimination reste omniprésente aux États-Unis et son éradication ne figure plus dans les priorités des gouvernements.

Aux États-Unis, les programmes d’*Affirmative action*\* ont été inventés par de hauts fonctionnaires blancs de sexe masculin pendant les grands mouvements de protestation des années soixante. Leur principal souci était alors de réduire le besoin de mesures gouvernementales plus sérieuses contre la discrimination. J’insiste sur ce point : ce ne sont ni des gens de couleur ni des femmes blanches qui ont conçu les programmes gouvernementaux destinés à remédier au problème des discriminations raciales et fondées sur le sexe. C’est l’aile libérale de l’élite dirigeante, exclusivement composée d’hommes blancs, qui a décidé de répondre aux manifestations des années soixante contre la discrimination et la ségrégation par de modestes efforts allant dans le sens d’une abolition de la ségrégation dans les institutions de la société. Alors que l’aile conservatrice de cette élite ne cherchait qu’à réprimer les manifestants et empêcher tout changement, l’aile libérale (où l’on compte notamment le président Lyndon Baines Johnson et ses conseillers) a pris des mesures importantes pour mettre en place des programmes dits d’*Affirmative action*, en commençant par réformer les conditions d’obtention de contrats avec le gouvernement fédéral dans les années soixante. La plupart de ces politiques sont issues de décrets-lois présidentiels pris dans les années soixante, d’arrêts de justice des années soixante et soixante-dix et d’initiatives prises dans les secteurs privé et public pour tenter d’augmenter les chances des personnes souffrant fortement de discrimination raciale ou basée sur le sexe. Dans presque tous les cas, ce sont au départ des cadres et des fonctionnaires blancs de sexe masculin – en poste dans des agences gouvernementales, des entreprises et autres organismes – qui ont élaboré les programmes d’*Affirmative action*. Et jusqu’à aujourd’hui, des hommes blancs en gardent en majorité le contrôle.

Il ne fait aucun doute que si des Américains de couleur ou des femmes blanches avaient fait partie du gouvernement de l’époque, ils auraient lancé des programmes d’une importance et d’une portée bien plus grandes, notamment pour assurer une application ferme et rigou-

par **Joe R. Feagin**,  
professeur de sociologie  
à l’université de Floride,  
USA

---

\* Ce terme est parfois traduit par “discrimination positive” en français, mais nous préférons garder ici l’expression anglaise, car les mesures désignées sous l’appellation *Affirmative action* ne sont pas toujours de véritables mesures de discrimination positive.  
[N.D.T.]

reuse des lois sur les droits civiques. Ils n'auraient pas conçu des plans d'*Affirmative action* de pure forme, ne prescrivant qu'une représentation symbolique des minorités.

Par contraste, soulignons que l'*Affirmative action* en faveur des hommes blancs est pour sa part d'une efficacité extraordinaire depuis quatre siècles de développement nord-américain. Aujourd'hui, ils constituent environ 38 % de la population adulte, et détiennent encore pratiquement toutes les positions de pouvoir dans la société, à quelques exceptions près, en dépit de ces programmes. Le système d'*Affirmative action* le plus efficace et le plus durable aux États-Unis est donc, de fait, celui qui veille à ce que la plupart des positions de pouvoir demeurent entre les mains d'hommes blancs.

### *La prétendue "discrimination inversée"*

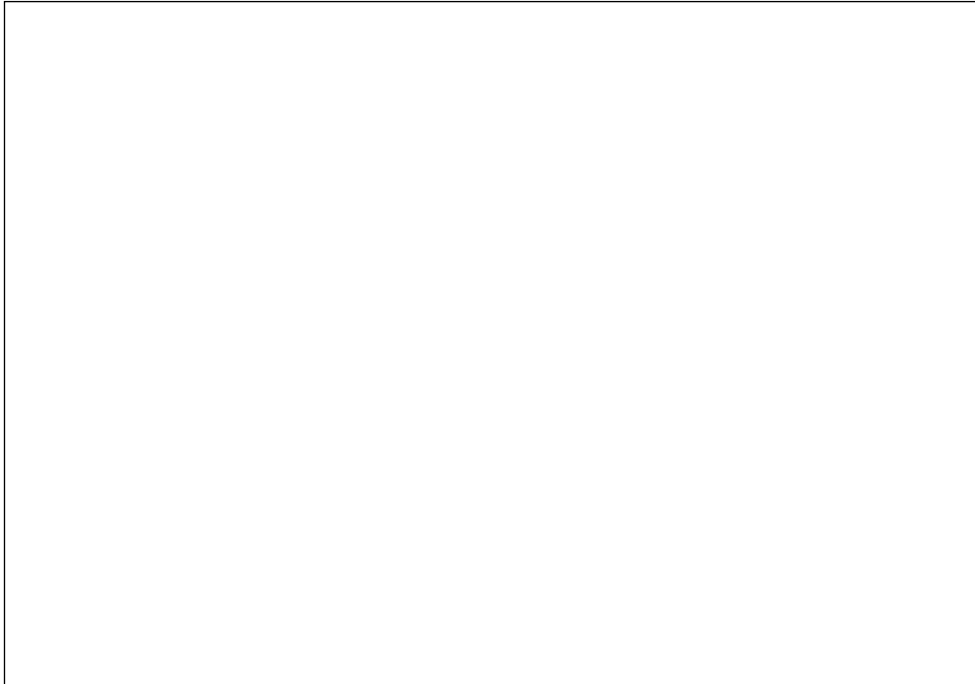
De nombreux commentateurs et universitaires blancs se sont lourdement étendus sur la prétendue "discrimination inversée", comme s'il s'agissait là d'un grand problème national. Ils soutiennent que les Blancs – et en particulier les hommes blancs – souffrent gravement de ces mesures d'*Affirmative action* qui tentent de réparer la discrimination passée. Depuis le gouvernement Ronald Reagan des années quatre-vingt, les experts conservateurs ont recouru à cet oxymore<sup>(1)</sup> de taille qu'est la "discrimination inversée", pour justifier leurs décisions de faire machine arrière en matière de réduction ou d'élimination de la discrimination raciale (ou basée sur le sexe). Ainsi, les récents gouvernements républicains ont-ils affaibli des programmes gouvernementaux conçus pour faire respecter les lois sur les droits civiques. Cette notion de "discrimination inversée" sert surtout à détourner l'attention du problème persistant de la discrimination à grande échelle des Afro-Américains et de certains Américains de couleur<sup>(2)</sup>.

Il est vrai que des individus appartenant à des groupes racialement subordonnés, tels que les Noirs américains, peuvent parfois être mus par des préjugés pouvant nuire à des Blancs, et il existe effectivement une certaine discrimination anti-Blancs qui se manifeste çà et là aux États-Unis. Cependant, elle est relativement rare, comparée à celle largement répandue contre les Afro-Américains et les autres Américains de couleur. La raison en est que ces derniers ne disposent ni des ressources institutionnelles ni du pouvoir qui leur permettraient d'exercer une discrimination importante contre la plupart des Blancs dans des domaines comme l'emploi, les contrats d'affaires et le logement, même s'ils le souhaitent. Il n'y a jamais eu de discrimination à l'échelle de la société pratiquée par les Américains de couleur contre les Américains blancs en tant que groupe.

La discrimination à l'échelle de la société contre les Afro-Américains a eu des conséquences nombreuses et terribles sur les réa-

1)- Oxymore :  
figure de rhétorique  
qui réunit deux mots  
apparemment  
contradictaires.  
Par exemple : "Un silence  
éloquent." [N.D.L.R.]

2)- Je puise largement,  
ici et dans les quelques  
paragraphe suivants,  
dans Joe R. Feagin  
et Clairece B. Feagin, *Racial  
and ethnic relations*,  
Prentice-Hall, Upper Saddle  
River (NJ), 2003, pp. 19-21.  
Avec leur autorisation.



lités de la vie, historiquement et de nos jours encore : une discrimination très répandue affecte le logement, l'emploi, les services de santé, les relations avec les commerçants et la police, la "justice". Sur plus de quinze générations, des millions d'Américains blancs ont pratiqué une discrimination directe contre des millions d'Américains noirs. Aujourd'hui, des dizaines de millions d'Américains blancs ont probablement toujours, à en juger par les enquêtes réalisées, une vision négative et stéréotypée des Américains noirs, et des millions de Blancs pratiquent encore la discrimination. Davantage de Blancs encore, semble-t-il, assistent à la discrimination des Noirs par d'autres Blancs sans faire quoi que ce soit pour l'empêcher. Qui plus est, cette discrimination systémique a entraîné des pertes sociales et économiques de grande échelle pour les Américains noirs, et ce dans tous les principaux domaines institutionnels<sup>3)</sup>.

Imaginons alors ce que signifierait inverser cette discrimination institutionnalisée anti-Noirs vieille de quatre siècles. Cela signifierait inverser des inégalités raciales à l'œuvre depuis des centaines d'années. La plupart des organismes du logement, de l'éducation et de l'emploi seraient contrôlés ou influencés au sommet et au milieu par un groupe d'Afro-Américains puissant et numériquement disproportionné. Ce groupe aurait discriminé la majorité des Blancs, qui aurait subi ces handicaps à grande échelle, et cela sur de nombreuses générations. À cause de cette discrimination raciale, des millions de Blancs auraient essuyé des milliards de dollars de pertes, sous forme de

**Photographie exposée dans l'aéroport d'Atlanta. Le président Johnson, "épuisé par le Dr. King lors de leur rencontre".**

3)- Voir, par exemple, Joe R. Feagin et Karyn D. McKinney, *The many costs of racism*, Rowman & Littlefield, Lanham (MD), 2003 ; et Joe R. Feagin et Melvin P. Sikes, *Living with racism*, Beacon, Boston (MA), 1994.

4)- Voir Joe R. Feagin, *Racist America: roots, current realities, and future reparations*, Routledge, New York (NY), 2000, chap. IV-VI.

salaires plus bas ou d'autres coûts économiques. Ils auraient souffert d'une forte discrimination politique et de lynchages, pâti d'équipements scolaires de qualité inférieure. Inverser la discrimination institutionnelle traditionnelle contre les Afro-Américains signifierait l'affirmation de ces pratiques, dans toute leur ampleur. Or une telle discrimination inversée n'a jamais vu le jour<sup>(4)</sup>.

### *Un coût social très faible pour les Blancs*

En fait, le terme "discrimination inversée" désigne en général des effets sociaux bien différents de cette inversion de la discrimination traditionnelle. Ceux qui l'ont inventé le firent pour attaquer des programmes d'*Affirmative action* qui donnaient de modestes résultats en matière d'intégration des minorités dans les institutions américaines. Ces programmes réformateurs utilisent des critères favorisant légèrement ou modestement les individus non-Blancs – afin de surmonter une petite partie de la discrimination raciale institutionnalisée qui vise depuis longtemps les Américains plus foncés de peau. L'ironie réside dans le fait que ces programmes d'*Affirmative action* créés par des hommes blancs ont eu parfois un coût limité (en durée et en fréquence) pour certains hommes blancs dans le pays. Cependant, les coûts en général modestes de quelques décennies d'*Affirmative action* sont bien loin d'approcher le montant total qu'ils atteindraient pour les Américains blancs si l'on inversait les schémas traditionnels de discrimination envers les Afro-Américains et les autres personnes de couleur. L'*Affirmative action* actuelle, qui est bien plus limitée dans ses effets que les critiques le donnent souvent à croire, n'a pas mis en œuvre un système d'oppression à grande échelle contre des Blancs, enraciné dans de puissants stéréotypes anti-Blancs. L'*Affirmative action* encore pratiquée aujourd'hui consiste principalement en quelques efforts réformateurs pour faire entrer un nombre modeste, voire parfois purement symbolique, de personnes de couleur et de femmes blanches dans les institutions économiques, sociales et politiques. Beaucoup de ces nouveaux venus auraient sans doute fait pression par eux-mêmes pour être admis dans ces institutions en l'absence de programmes gouvernementaux<sup>(5)</sup>.

5)- Voir Nijole Benokraitis et Joe R. Feagin, *Affirmative action and equal opportunity: action, inaction, reaction*, Westview, Boulder (CO), 1978 ; et Joe R. Feagin et Aaron Porter, "Affirmative action and African-Americans : rhetoric and practice", *Humboldt journal of social relations*, 21 (1995) : 81 (104).

Les données existantes suggèrent que les cas d'hommes blancs souffrant des efforts de déségrégation du marché du travail sont relativement rares. Alfred Blumrosen a ainsi fait une étude sur quelques 3 000 décisions de tribunaux fédéraux portant sur des questions de discrimination. Pour les années 1990-1994, il établit que seulement une centaine de ces procès pour discrimination (soit moins de 3,5 %) ont été initiés par des hommes blancs, et qu'ils les perdent presque tous. Qui plus est, les données de l'EEOC (Equal employment opportunity commission – Commission pour l'égalité des chances dans l'emploi)

témoignent d'un schéma similaire, puisque moins de 2 % des plaintes pour discrimination qu'examine la Commission sont déposées par des hommes blancs<sup>6)</sup>. Et quand ce sont eux qui portent plainte, les discriminateurs présumés sont généralement eux aussi des hommes blancs, et non des femmes ou des hommes de couleur. À l'heure actuelle, la discrimination des Américains de couleur et des femmes blanches demeure très répandue aux États-Unis<sup>7)</sup>.

### *Républicains contre "Affirmative action"*

Depuis les années soixante, grâce aux initiatives, à l'organisation et au travail acharné d'un grand nombre de personnes visées par la discrimination raciale ou basée sur le sexe, d'importants changements sont survenus dans les institutions américaines. Les programmes d'*Affirmative action* ont parfois participé à ces progrès, même si on a souvent exagéré leur impact. De plus, bien que ces programmes aient presque toujours été créés par des hommes blancs et soient en général restés sous leur contrôle, l'aile droite de l'élite dirigeante a entrepris ces dernières années d'éliminer jusqu'aux plus modestes d'entre eux. Au cours des deux dernières décennies, de nombreux experts, cadres et chefs politiques influents, tous blancs et de sexe masculin, ont changé d'opinion sur les politiques d'*Affirmative action*. Leur nouveau point de vue, plus conservateur, a considérablement affecté la façon dont les agences gouvernementales de contrôle font respecter l'égalité des chances.

Depuis le début des années quatre-vingt, la plupart des administrations présidentielles ont fait marche arrière concernant l'application des programmes d'*Affirmative action* et de promotion des droits civiques. En particulier, les *leaders* républicains des États-Unis, qui sont à l'heure actuelle très majoritairement blancs et dirigent un parti composé très majoritairement de Blancs, ont clairement exprimé leur désir de supprimer les programmes d'*Affirmative action* et autres initiatives antidiscrimination du même ordre. Entre 1981 et 1992, et à nouveau depuis 2001, ils sont parvenus à réduire ou à rendre inefficaces les programmes d'égalité des chances et d'*Affirmative action*, ainsi que les autres actions en faveur des droits civiques. L'EEOC, par exemple, a considérablement diminué le nombre de plaintes collectives qu'elle examine, de même que celui de ses enquêtes pour discrimination sur des institutions. En janvier 2003, le président George Bush a fait attaquer le plan d'*Affirmative action* de l'université du Michigan, pour les admissions en premier cycle et au département de droit, lors d'un procès devant la Cour suprême des États-Unis. Comme beaucoup d'adversaires de l'*Affirmative action*, le président américain

6)- Alfred Blumrosen, CNN, transcrit. n° 90910, 4 avril 1995. Voir également Associated Press, "Reverse discrimination complaints rare, labor study reports", in *New York Times*, 31 mars 1995, section A, p. 23.

7)- Voir Joe R. Feagin, *Racist America, op. cit.*, chap. IV-VI, et Joe R. Feagin et Nijole Benokraitis, *Modern sexism : blatant, subtle and covert discrimination* (édition revue et corrigée), Prentice Hall, Englewood Cliffs (NJ), 1995.

Dans les années quatre-vingt, la plupart des administrations présidentielles américaines font marche arrière dans l'application de l'*Affirmative action* et des droits civiques.

8)- Associated Press, "Powell backs Michigan Affirmative action", in *New York Times*, 20 janvier 2003.

a déformé les enjeux, en usant d'une rhétorique vigoureuse sur les "quotas", alors qu'en réalité les programmes de l'université du Michigan ne recourent pas à des quotas. Il est intéressant de noter que les deux responsables afro-américains les plus importants de l'administration républicaine (Colin Powell et Condoleeza Rice) n'ont pas apporté leur entier soutien au président lors de cette prise de position, mais se sont prononcés pour le recours à des solutions qui prennent la race en considération ("*race-conscious*"), afin de favoriser la diversité dans l'éducation supérieure<sup>(8)</sup>.

Dans les années quatre-vingt-dix, pendant les deux mandats de l'administration présidentielle de Bill Clinton, certains chefs démocrates accordèrent une importance accrue à l'application des lois sur les droits civiques et au renforcement de l'*Affirmative action*. Cependant, l'élection de majorités républicaines au Congrès, du milieu des années quatre-vingt-dix au début des années 2000 – et d'un président conservateur en 2000 – engendra un regain d'initiatives destinées à saper les programmes de lutte contre la discrimination, que ce soit de la part des pouvoirs exécutif, législatif ou judiciaire. Si l'*Affirmative action* a démarré dans les années soixante et a contribué à la déségrégation de la société avec un certain degré d'efficacité jusque dans les années quatre-vingt, depuis lors la plupart des programmes ont été supprimés ou sont sensiblement limités.

### *Certains acquis se perdent*

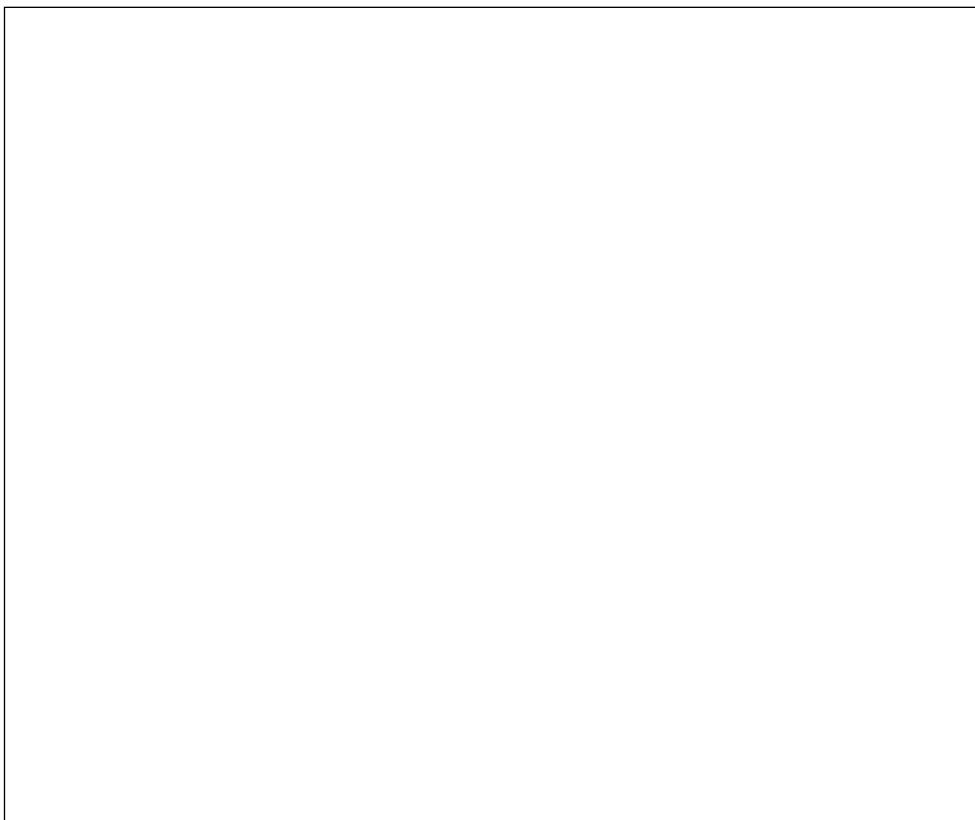
Voilà presque un demi-siècle que des manifestations contre la discrimination massive associée à la ségrégation légale ont eu lieu dans ce pays, et que le gouvernement des États-Unis a commencé à prendre des mesures pour y remédier. Cependant, malgré la mise en place des lois sur les droits civiques des années soixante et malgré toutes les autres initiatives antidiscrimination, au moment où nous entrons dans le XXI<sup>e</sup> siècle, les discriminations fondées sur la race, l'appartenance ethnique et le sexe sont omniprésentes dans chaque État de l'Union. Le gouvernement fédéral et les États – ainsi que d'autres institutions publiques et privées – ont pratiquement renoncé à faire appliquer des programmes efficaces pour éradiquer ou réduire de façon conséquente cette discrimination persistante. Ce recul semble intentionnel de la part de beaucoup de *leaders* blancs de sexe masculin. Un tel conservatisme s'accompagne de tentatives de retour sur les acquis des Afro-Américains et d'autres Américains de couleur, de même que, dans certains cas, sur les acquis des femmes blanches. On observe une forte régression des compagnies privées dans leurs efforts pour abolir la ségrégation au sein de leurs effectifs par l'*Affirmative action* et pour former les salariés à la coopération interethnique. Ainsi, lors d'une enquête récente menée auprès des directeurs des ressources humaines de grandes compagnies, moins d'un cinquième rap-

porte qu'une formation à la diversité est offerte aux employés de leurs compagnies<sup>9)</sup>. On observe ce recul également dans le ralentissement ou l'abandon des programmes universitaires d'aide et de recrutement d'étudiants noirs de premier cycle, parfois sur ordre des tribunaux d'États ou fédéraux et du président des États-Unis. On l'observe aussi dans la vente récente de millions d'ouvrages universitaires ou grand public qui attaquent l'*Affirmative action* et remettent en cause non seulement les lois de lutte contre la discrimination mais même l'intelligence et les capacités des gens de couleur, en termes guère éloignés de la pensée ouvertement raciste d'antan. On l'observe enfin dans la persistance de la rhétorique raciste de certains politiciens et animateurs de télévision blancs ainsi que dans la multiplication des sites Internet et des organisations prônant la suprématie de la race blanche.

L'aile droite de l'élite dirigeante, qui est toujours très majoritairement blanche et de sexe masculin, contrôle en grande partie la direction des médias américains. Ses attaques acharnées contre l'*Affirmative action* depuis les années quatre-vingt ont porté leurs fruits auprès de l'opinion publique blanche. De récents sondages d'opinion ont montré que la plupart des Blancs ne sont pas en faveur de programmes offensifs, au niveau du gouvernement et du secteur privé,

9) - Marc Bendick, Jr., Mary Lou Egan et Suzanne Lofhjelm, *The documentation and evaluation of antidiscrimination training in the United States*, Bureau international du travail, Genève, p. 17.

**"La ségrégation est le fardeau des Noirs et la honte de l'Amérique."** Citation de Martin Luther King reprise par la National association for the advancement of the coloured people (NAACP).



10)- "Survey finds minorities resent Whites and each other", *Jet*, 28 mars 1994, p. 14 ; *General social survey*, National opinion research center, 1994.

11)- Voir, par exemple, Joe R. Feagin et Karyn D. McKinney, *The many costs of racism*, *op. cit.*

12)- Alfred W. Blumrosen, Marc Bendick, Jr, John J. Miller et Ruth Blumrosen, *Employment discrimination against women and minorities in Georgia*, Rutgers university S.I. Newhouse center for law and justice, Newark (NJ), 1999.

13)- Voir Pamela Mendels, "Up for evaluation ; Is Affirmative action still working after 30 years on the job ?", *Newsday*, 13 juin 1995.

pour éradiquer la discrimination raciale et l'inégalité. Si le soutien blanc est majoritaire pour une forme d'*Affirmative action* amputée ou frileuse, plus de la moitié des personnes blanches interrogées dans le cadre d'un sondage estimaient que l'on avait poussé la lutte pour l'égalité des droits trop loin... D'autres enquêtes montrent que la majorité des Blancs croient que les Américains noirs disposent aujourd'hui de chances parfaitement égales. Un sondage a révélé que 69 % des Blancs croyaient que les Afro-Américains jouissent de l'égalité des chances en matière d'éducation, et 63 % en ce qui concerne les emplois qualifiés. La majorité a également l'impression que les Afro-Américains disposent des mêmes chances d'accès à un logement correct. La plupart des Blancs disent dans des enquêtes qu'ils pensent qu'il existe une importante "discrimination inversée" aux États-Unis<sup>(10)</sup>. Pourtant, aucune de ces croyances n'est étayée par des données<sup>(11)</sup>. Les efforts de l'élite pour déformer la compréhension qu'avait le public blanc de ces questions ont donc porté leurs fruits.

### *Inégalité des chances devant l'emploi*

Les mythes sont foison dans les récents débats sur l'*Affirmative action*. En ce qui concerne l'emploi, par exemple, de nombreux analystes et observateurs blancs prétendent que la discrimination raciale est en train de disparaître rapidement et que la plupart des entreprises des États-Unis respectent l'égalité des chances devant l'emploi. On est bien loin de la vérité. Des études montrent que de nombreuses compagnies américaines embauchent beaucoup moins de personnes de couleur que d'autres sociétés de taille et de nature similaires qui recrutent dans les mêmes réserves de talents<sup>(12)</sup>. Une étude du ministère du Travail des États-Unis datant du milieu des années quatre-vingt-dix et portant sur 4 179 compagnies révèle ainsi qu'une très grande proportion d'entre elles, environ les trois quarts, se trouvait en situation de violation des règlements gouvernementaux sur l'égalité des chances devant l'emploi. Bien qu'obligées d'appliquer des mesures d'*Affirmative action* en tant que contractantes avec l'État fédéral, ces compagnies pratiquaient ouvertement la discrimination en matière d'embauche, soit parce que leurs efforts de recrutement demeuraient restreints, soit parce qu'elles n'avaient aucun programme d'*Affirmative action*<sup>(13)</sup>.

D'autres recherches confirment qu'aujourd'hui, aux États-Unis, la majorité des employeurs n'utilisent pas ces programmes dans leur processus d'embauche, pas plus qu'ils ne font d'efforts particuliers ("*outreach efforts*") pour recruter des candidats aux profils non-traditionnels. Une enquête récente, portant sur les employeurs des principales villes, montre que moins de la moitié d'entre eux (45 %) appliquaient des programmes d'*Affirmative action* ou la législation sur l'égalité des chances pour l'emploi dans leurs embauches. En fait, seu-



lement un sur douze recourait aux “*outreach efforts*” que l’on associe souvent à la diversification de l’emploi : il s’agit par exemple de recruter dans les écoles publiques, les bureaux de placement de l’État et les agences communautaires. Cette étude montrait aussi que plus le processus de recrutement était officiel, moins il était subjectif, et plus il y avait de candidats noirs acceptés. Ce qui donne à penser qu’une application offensive des lois antidiscrimination dans le domaine de l’emploi est nécessaire si l’on veut obtenir un véritable changement<sup>(14)</sup>.

14)- Philip Moss et Chris Tilly, *Stories employers tell : race, skill and hiring in America*, Russell Sage, New York (NY), 2001.

### *Seules les universités d’élite pratiquent l’“Affirmative action”*

Aujourd’hui, un mythe circule sur l’*Affirmative action* dans l’enseignement supérieur : la plupart des universités et autres établissements utiliseraient des quotas d’admissions qui favoriseraient grandement les étudiants de couleur, en particulier noirs, par rapport aux étudiants blancs. C’est bel et bien un mythe. La plupart des établissements d’enseignement supérieur américains n’ont pas de programmes d’admission qui prennent la race en considération, dans la mesure où environ 60 % d’entre eux acceptent pratiquement tous les candidats qui se présentent. Les recherches de Thomas Kane, William Bowen et Derek Bok indiquent que dans l’enseignement supérieur, les programmes prenant la race en considération n’affectent que les deux-cinquièmes de tous les établissements, à savoir ceux qui pratiquent effectivement une sélection à l’admission<sup>(15)</sup>. Seuls environ un cinquième des établissements d’enseignement supérieur des États-Unis augmentent de façon significative le nombre de leurs étudiants noirs et latinos en utilisant un programme d’*Affirmative action*, sachant que pour la plupart ces programmes ne comprennent pas de quotas de correction. Dans leur étude portant sur vingt-huit établissements d’élite – qui font tous partie du cinquième supérieur pour ce qui est de la sélection – William Bowen et Derek Bok estiment que la suppression des programmes prenant la race en considération ferait chuter la part d’étudiants noirs parmi les nouveaux arrivants de 6 à 8 % à 2 à 5 %, selon l’établissement étudié<sup>(16)</sup>.

15)- Voir Thomas J. Kane, “Racial and ethnic preferences in college admissions”, in *The Black-White test score gap*, sous la dir. de Christopher Jencks et Meredith Phillips, Brookings Institution Press, Washington DC, 1998, pp. 431-456.

Les critiques conservateurs de l’*Affirmative action* disent souvent que ces programmes affectent considérablement la motivation de la plupart des étudiants de couleur. Il ne ressort aucun signe de cet impact dans l’étude à grande échelle des établissements d’élite réalisée par William Bowen et Derek Bok. Cette étude retrace l’expérience, les résultats et la réussite post-universitaire d’étudiants blancs et de couleur admis dans vingt-huit établissements d’élite en 1976 et en 1989. Ces établissements font souvent l’objet de débats concernant leur *Affirmative action*, pourtant les données qui en proviennent réfutent nombre de mythes. Tout d’abord, les étudiants noirs et les autres étu-

16)- William G. Bowen et Derek Bok, *The shape of the river : long-term consequences of considering race in college and university admissions*, Princeton University Press, Princeton (NJ), 1998.

dians de couleur admis dans le cadre de programmes prenant la "race" en considération avaient d'excellents dossiers. Hautement qualifiés au départ, ils travaillaient dur en général, et obtenaient de bons résultats. Même s'ils furent confrontés à une forte discrimination raciale sur le campus, ce qui aurait pu affecter leur travail, la plupart des étudiants

noirs ne se laissèrent pas vraiment démoraliser par le "stigmatisme de l'*Affirmative action*". Et dans l'ensemble, cela n'a pas affecté leur taux d'obtention de diplômes.

Sur les étudiants admis en 1989 dans ces établissements d'élite, au moins trois quarts d'entre eux obtinrent leurs diplômes dans les six premières années, statistique

bien supérieure aux chiffres nationaux pour les étudiants blancs des grandes universités. En fait, les étudiants noirs de l'étude de William Bowen et Derek Bok étaient tout aussi susceptibles de poursuivre leurs études et d'obtenir des diplômes de deuxième et troisième cycles en droit, médecine ou commerce, que leurs homologues blancs. Facteur important, étant donné les idées conservatrices qui ne manquent pas sur toutes ces questions, il ne ressort de cette étude, ou d'autres études importantes, aucune indication que les étudiants noirs diplômés avec succès aient en général le sentiment d'avoir pâti des programmes d'*Affirmative action* qui les ont aidés à entrer dans ces établissements<sup>(17)</sup>.

17)- *Ibid.*

Non seulement les étudiants afro-américains sont nombreux à sortir diplômés de ces établissements d'élite, mais ils réussissent en général dans leur carrière et leur profession après leurs études. Deux décennies plus tard, les hommes noirs déclarent un revenu double de celui des diplômés noirs de sexe masculin à l'échelle nationale, et les femmes noires de l'étude témoignent de résultats presque aussi bons. Ces anciens étudiants sont aussi très présents dans le domaine du bénévolat, car ils sont bien plus susceptibles que leurs homologues blancs d'assumer des responsabilités dans les associations locales ou civiques. Autre donnée intéressante, l'étude à grande échelle de William Bowen et Derek Bok a montré que les étudiants, qu'ils soient noirs ou blancs, estimaient tous que la diversité raciale apportée à ces prestigieux établissements avait été un élément précieux dans leur expérience d'apprenants. L'étude établit une étroite corrélation entre l'acceptation par les étudiants d'autres groupes raciaux ethniques et le degré d'interaction et de diversité raciales sur le campus<sup>(18)</sup>.

18)- *Ibid.*

Ces données qui portent sur vingt-huit établissements prestigieux montrent très clairement que de façon générale les étudiants de couleur ont de bons résultats pour ce qui est du taux d'obtention de diplômes, de l'accès aux cycles universitaires supérieurs et, après leurs études, de réussite professionnelle et de présence au sein de la com-

munauté. Les arguments classiques contre ce type de programmes d'aide ne s'appuient habituellement pas sur des données, et ne sont donc guère plus que des fantasmes idéologiques. Ils omettent d'évoquer la forte discrimination raciale à laquelle se heurtent fréquemment les étudiants noirs et les autres étudiants de couleur dans ces établissements et universités historiquement blancs, de la part d'enseignants, d'étudiants, et de membres du personnel et de la police des campus<sup>(19)</sup>. Il y existe véritablement une discrimination très virulente.

19)- Voir, par exemple, Joe R. Feagin, Hernan Vera et Nikitah Imani, *The agony of education: black students in white colleges and universities*, Routledge, New York, 1996.

### *Toujours plus de ségrégation géographique*

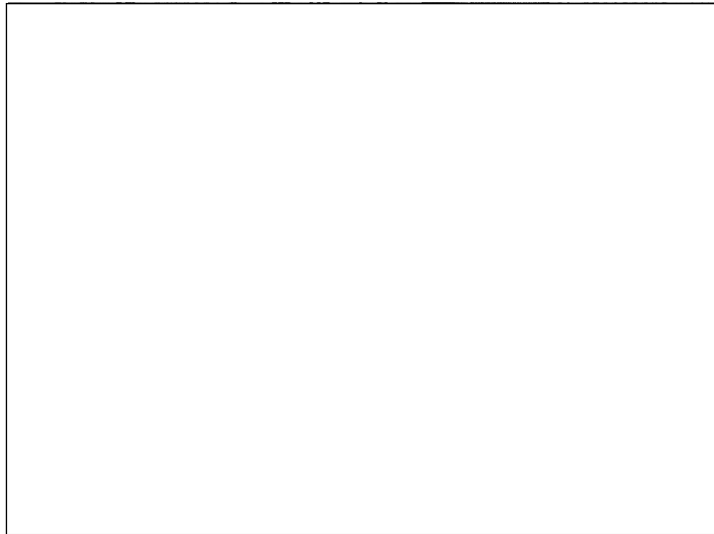
À l'heure actuelle, le problème de la discrimination ne figure en général pas dans les priorités des Blancs qui occupent les positions-clés de l'économie, de la politique et de l'éducation. Parmi les millions de cas de discriminations perpétrées tous les ans à l'encontre d'Américains de couleur, rares sont ceux qui font l'objet de recours privés ou gouvernementaux efficaces. Les agences gouvernementales responsables de l'application des lois sur les droits civiques n'ont ni les ressources ni le personnel nécessaires pour les imposer avec fermeté. Après des années de rhétorique sur l'impact prétendu de l'*Affirmative action*, il y a toujours une écrasante majorité d'hommes blancs aux commandes du pays. Comme l'observent William Bowen et Derek Bok, anciens présidents d'universités de la Ivy League<sup>(20)</sup> : *"Il sera sûrement plus difficile pour les hauts fonctionnaires d'initier des politiques éclairées et encore plus dur de jouir de la confiance de la communauté minoritaire si ce sont un gouvernement et un Congrès à l'écrasante majorité blanche qui prennent les décisions affectant la vie de cette société multiraciale si incroyablement diverse"*<sup>(21)</sup>. Ils font un constat similaire pour le patronat.

20)- La Ivy League désigne un groupe de huit universités de la côte Est des États-Unis, les plus anciennes et traditionnellement les plus prestigieuses : Brown, Columbia, Cornell, Harvard, Princeton, Yale, Dartmouth College, university of Pennsylvania. [N.d.T.]

21)- William G. Bowen et Derek Bok, *The shape of the river*, *op. cit.*, p. 12.

Fait significatif, la ségrégation est de plus en plus marquée géographiquement aux États-Unis. La plupart des nouveaux immigrants – surtout des Asiatiques et des Latinos-américains – s'installent dans les villes côtières de Los Angeles, Houston, Miami, New York ou Boston, alors même que de grandes quantités de Blancs quittent ces villes côtières au profit des États de l'Atlantique Sud, des Rocheuses et du Middle West. Les dix zones métropolitaines où l'immigration est la plus élevée ont une population d'Américains de couleur de plus en plus forte, alors qu'une grande partie du reste des États-Unis demeure blanche, ou le devient de plus en plus. Dans de nombreux États où le niveau de la nouvelle immigration non-européenne est élevé, on assiste à d'importants mouvements de "fuite des Blancs". Ces changements démographiques amèneront probablement une augmentation de la ségrégation résidentielle des principaux groupes ethniques, ce qui posera un nouveau défi quant à la capacité du pays à être fidèle à ses idéaux proclamés de pluralisme, de tolérance et d'égalité. Les boule-

La "bataille des races" ne faiblit pas aux États-Unis. La discrimination persistante à l'égard des non-Blancs est source de nombreux conflits.



© Alex G. Hargreaves.

versements de population – le passage d'un pays majoritairement blanc à un pays où aucun groupe ethnique n'a la majorité – aurait d'importantes implications politiques et économiques. Les conflits concernant la discrimination, l'immigration et les autres points de politique publique liés à ces problèmes, notamment à propos des programmes gouvernementaux de lutte contre la discrimination, risquent de s'intensifier. Les villes où la majorité des électeurs sont de couleur ne sont guère susceptibles d'élire des Blancs opposés aux programmes d'immigration et de lutte contre la discrimination. Le corps électoral finissant par refléter les changements démographiques, et la composition des corps législatifs, des jurys, des systèmes éducatifs et d'autres institutions gouvernementales est susceptible de changer radicalement au cours des décennies à venir. La discrimination persistante des Américains de couleur peut être source de nouveaux conflits entre ces Américains-là et les Blancs qui veulent à tout prix dominer les institutions politiques et économiques. Désordres civils et troubles à l'échelle nationale sont à prévoir si les Blancs, y compris les élites, s'obstinent à ignorer les intérêts de la majorité opprimée<sup>(22)</sup>.

22)- Joe R. Feagan et Clairece B. Feagin, *Racial and ethnic relations*, op. cit., pp. 353-354.

### *L'égalité raciale : certains n'y croient pas*

Il faut poser la question suivante : étant donnée la domination des Blancs et leur résistance à la redistribution du pouvoir et de la richesse, est-il possible pour les États-Unis d'évoluer vers une égalité et une justice réelles ? Les nobles idéaux de liberté, d'égalité et de justice font partie depuis trois siècles de l'authentique "rêve américain". Ces idéaux furent clairement exprimés dans la Déclaration d'indépendance, où Thomas Jefferson les a formulés ainsi : "*Nous tenons pour*

*évidentes par elles-mêmes les vérités suivantes : tous les hommes sont créés égaux ; ils sont doués par leur Créateur de certains droits inaliénables [...] la vie, la liberté et la recherche du bonheur.*” Les gens ont des droits du seul fait qu’ils sont humains. Depuis le XVIII<sup>e</sup> siècle, ces idées révolutionnaires ont inspiré de nombreux mouvements visant à étendre la reconnaissance des droits de l’homme, notamment aux opprimés de la première Constitution des États-Unis (les Afro-Américains et les Indiens d’Amérique).

Cependant, aux États-Unis, aujourd’hui encore, les documents, lois, et agences d’application de la loi relatifs aux droits fondamentaux ne protègent pas comme il convient les droits sociaux et économiques des groupes opprimés en raison de leur appartenance raciale, de leur sexe ou de leur sexualité. La discrimination est toujours largement répandue et les lois qui la combattent sont le plus souvent ignorées ou appliquées mollement. Qui plus est, beaucoup de Blancs “ne croient pas” à l’égalité raciale, pas plus qu’à sa mise en œuvre dans un avenir proche. Pour exemple, un livre célèbre sur les prétendues différences raciales d’intelligence, intitulé *The bell curve*, a été publié dans les années quatre-vingt-dix par un psychologue de l’université d’Harvard, Richard Herrnstein, et un spécialiste en sciences sociales conservateur, Charles Murray. Non seulement ces membres éminents de l’élite intellectuelle blanche y soutenaient que les Blancs sont d’une intelligence supérieure à celle des Américains noirs et de couleur, mais ils affirmaient également que l’égalité “n’est pas une bonne idée” : cet idéal discutable de l’égalité “n’a apporté qu’un peu de bon, mais la plupart de ses effets sont mauvais”<sup>(23)</sup>. Le livre se serait vendu à plus d’un demi-million d’exemplaires.

L’égalité et la justice sociale pour les groupes ethniques subordonnés pourront-elles devenir une réalité sociale aux États-Unis ? Si l’on étudie notre passé, on constate que l’extension de la liberté, de l’égalité et de la justice fut le fruit de l’organisation efficace des Américains de couleur et de leurs alliés blancs contre l’oppression raciale et ethnique. C’est encore le cas aujourd’hui. ◀

23)- Richard J. Herrnstein et Charles Murray, *The bell curve : intelligence and class structure in American life*, Free Press, New York, 1994.

*Traduit de l’anglais par Mona de Pracontal.*



**Sylviane Diouf-Kamara**, “Aux USA, la racialisation de l’autre”

► Dossier *Connaître l’autre pour le reconnaître*, n° 1190, septembre 1995

**Pascal Noblet**, “Reconnaître ses minorités : l’expérience américaine”

► Hors-dossier, n° 1169, octobre 1993

**Martin Kilson et Clement Cottingham**, “La politique d’Affirmative Action”

► Dossier *Fragments d’Amérique. Migrants et minorités aux USA*, n° 1162-1163, février-mars 1993

