

## ***Positions libérales, positions radicales dans la lutte contre les inégalités racistes***

**François Vourc'h**

Sociologue, CNRS, Paris

**Véronique De Rudder**

Sociologue, Urmis, CNRS, Paris

Ces derniers mois, les discussions autour de la question de l'« égalité des chances » — si l'on met de côté les mesures fortement contestées touchant aux modifications des contrats d'embauche de la loi qui porte ce nom — ont enfin permis de donner à la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde) la possibilité « d'infliger pour faits de discrimination des sanctions pécuniaires (en la dotant) d'une véritable prérogative de puissance publique dépassant les missions d'influence et de "bons offices" dans lesquelles elle a d'abord été cantonnée (pouvoirs de recommandation, communication, etc.) »<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Assemblée nationale ; rapport fait le 25 janvier 2006 au nom de la Commission des affaires culturelles, familiales et sociales sur le projet de loi (n° 2787) "pour l'égalité des chances", par M. Laurent Hénart, député.

Dans la section 2 de la loi publiée au Journal officiel n° 79 du 2 avril 2006 il est précisé : 1° Après l'article 11, sont insérés trois articles 11-1 à 11-3 ainsi rédigés : " Art. 11-1. - Lorsqu'elle constate des faits constitutifs d'une discrimination sanctionnée par les articles 225-2 et 432-7 du code pénal et L. 122-45 et L. 123-1 du code du travail, la haute autorité peut, si ces faits n'ont pas déjà donné lieu à la mise en mouvement de l'action publique, proposer à l'auteur des faits une transaction consistant dans le versement d'une amende transactionnelle dont le montant ne peut excéder 3 000 € s'il s'agit d'une personne physique et 15 000 € s'il s'agit d'une personne morale et, s'il y a lieu, dans l'indemnisation de la victime. Le montant de l'amende est fixé en fonction de

Ce dispositif de lutte contre les discriminations et les argumentaires qui le justifient, bien qu'ils ne soient pas spécifiques à la discrimination raciste, finissent par ressembler à ceux des USA, de la Grande-Bretagne, du Canada, des Pays-Bas... sur lesquels reposent en fin compte les politiques soutenues par l'Union européenne. Ces dispositions se réfèrent à celles connues aux États-Unis sous le " label " d'*Equal opportunities*, lesquelles, face aux émeutes des ghettos sanctionnant leur échec, ont cédé la place, dans les années 70, à l'*affirmative action* proprement dite.

C'est le constat qu'il existe, à côté des pratiques discriminatoires directes et intentionnelles, supposées aisément identifiables, des discriminations indirectes et systémiques, tout autant que légales, difficiles à repérer, qui les ont suscitées. Ces discriminations indirectes, c'est à dire non volontaires, proviennent des habitudes, des normes ou du fonctionnement routinier des institutions et organisations. Elles ferment l'accès à de nombreuses ressources essentielles, notamment mais non exclusivement en matière d'éducation, d'emploi et de logement, à des groupes entiers et sont à l'origine d'une inégalité et d'une hiérarchie racistes et ethnistes structurelles<sup>2</sup>.

*la gravité des faits ainsi que des ressources et des charges de la personne*".

Ces amendes, dont le montant n'est pas proportionnel au chiffre d'affaire des Sociétés, sont nettement moins dissuasives que celles qu'infligent d'autres autorités indépendantes, qui atteignent parfois des centaines de millions d'euros. Certaines entreprises pourraient, comme le font les partis politiques à propos de la parité, préférer payer de telles amendes que se contraindre à respecter la loi.

<sup>2</sup> Ces discriminations indirectes structurantes, systémiques et/ou institutionnelles, ne concernent pas seulement les catégories de " race " ou d'ethnicité auxquelles nous nous intéressons prioritairement ici. Elles concernent aussi d'autres ordres de classement ascriptif, telles les classes ou les origines sociales et le genre. Si les autres types de stigmates sont aussi

Ce constat est l'objet, depuis quelques années en France, d'un relatif consensus. Celui-ci est venu longtemps après la dénonciation de l'inégalité entre hommes et femmes — sur le plan de la représentation politique comme au sein même des entreprises et institutions publiques. Pour les groupes “ethniquement” minorisés, la reconnaissance est venue très tard (fin des années 90) et a pris un tour spectaculaire, du fait du revirement brutal des pouvoirs publics comme d'une grande partie du patronat, public et privé, soudain “conscients” de l'urgence d'un problème qu'ils déniaient auparavant.

Il reste cependant difficile, pour les partenaires sociaux, de signer des accords faisant directement état d'une volonté de promouvoir le recrutement de personnes issues de ces groupes. Ils ont quelques raisons de craindre d'être accusés de recourir à des classements, des statistiques ou des modes de sélection faisant référence à l'ethnicité, voire à la “race”, des personnes, pratiques expressément interdites par la loi “Informatique, fichiers et libertés”, et dont la Commission de contrôle (Cnil) vient encore récemment de rappeler l'illégalité. Ils y répugnent aussi en raison d'un *ethos républicain*<sup>1</sup> qui fait obligation morale d'apposer, pour reprendre l'expression de John Rawls, un “voile d'ignorance” sur les catégorisations ethniques et “raciales” qui finit par masquer aussi leurs effets. La plupart des accords et “chartes” signés ces derniers mois par les partenaires sociaux se réfèrent d'ailleurs à des notions englobantes et floues

susceptibles de recevoir ce type de traitement, ils n'ont pas toujours la même puissance d'ordonnement de la hiérarchie sociale globale. La comparaison de leurs effets et l'analyse de leur articulation restent largement ouvertes à l'investigation des sciences sociales. Cf. Erving Goffman [1968], *Stigmate*, Paris, Minuit, 1993.

<sup>1</sup> Cf. Mireille Eberhard, *L'idée républicaine de la discrimination raciste en France*. Thèse de doctorat en sciences sociales, Université Paris 7 (en cours).

— nous y reviendrons — telles que “diversité”, “mixité” très fréquemment associées à celle “d'égalité” (auxquelles s'ajoute celle de “laïcité” quand il s'agit de l'enseignement public)<sup>2</sup>. Ces “chartes” et autres “codes de bonnes conduites” n'énoncent finalement, comme le souligne à juste titre Gwenaëlle Calves, que des engagements à respecter la loi...<sup>3</sup>

Cette volonté plus ou moins affichée des partenaires sociaux de lutter contre le sexisme et le racisme porte sur le domaine de l'emploi, c'est-à-dire à la fois sur le marché du travail et sur ce qui relève des ressources humaines (formation professionnelle, promotion, mutation, etc.) au sein des entreprises. Or, sur le marché du travail comme au sein des entreprises, l'articulation entre les effets du genre et de l'ethnicité ne va pas de soi. Elle est même, à ce jour, tout à fait “impensée”, en France, autrement que sous la forme de la comparaison ou du cumul. Tout se passe comme s'il s'agissait de deux discriminations illégitimes, similaires sur bien des points, pouvant, le cas échéant s'additionner (cf. ci-dessous, le rapport de la Halde, 2006).

Or, les débats nord-américains sur les relations entre genre, classe et “race” tendent à montrer que l'interaction entre les différents rapports sociaux de domination ne relève pas de l'addition, mais d'une combinaison complexe et évolutive. Parmi les nombreux travaux menés sur ce que les féministes radicales noires américaines nomment “l'intersectionnalité”,

<sup>2</sup> Il suffit de relever les écarts entre le nombre d'occurrences indiqué par les moteurs de recherche sur internet, selon les expressions recherchées. On ne trouve, par exemple, pratiquement aucune occurrence lorsque les trois termes “diversité, mixité, égalité professionnelle”, dans n'importe quel ordre, sont cherchés simultanément, mais plusieurs centaines quand on se limite à deux mots clés, “diversité et mixité”, soit “mixité et diversité” etc...

<sup>3</sup> Gwenaëlle Calves, *La Politique de discrimination positive*, Paris, La Documentation française, 1999.

l'analyse critique des effets des mesures d'*affirmative action* — celles qui concernent les femmes, d'une part, et celles qui s'appliquent aux minorités, d'autre part — tient une place importante. Ces recherches, encore très peu connues en France, font apparaître des résultats différentiels marqués qui montrent que la lutte contre les inégalités ne peut se contenter de s'intéresser aux *effets* de ces différents ordres de classement, a fortiori s'ils sont considérés séparément.

C'est ce qu'indiquent les recensements décennaux menés aux USA (N. J. Sokoloff 1992<sup>1</sup> ; T. Wells 1998<sup>2</sup> ; D. Tomaskovic-Devey, C. Zimmer, C. Robinson, T. Taylor, T. McTague, K. Stainback and J. Wolf 2000)<sup>3</sup>. Mintz & Krymkowski montrent que, depuis les années 1960, les deux ségrégations sexiste et raciste ont assez fortement reculé dans l'emploi, même si les écarts persistent entre les femmes et/ou les hommes "blancs", "noirs" ou "hispaniques". La répartition dans les différents emplois demeure donc à la fois racisée et sexuée, mais les différences entre groupes et sous-groupes (hommes/femmes, minorités ethniques ou non, ...), et en leur sein même, s'expliquent par de nombreux facteurs tels que la taille des entreprises, le fait qu'elles appartiennent ou non au secteur public, la formalisation des procédures d'embauche ou de promotion, leur localisation... Ces chercheurs mettent cepen-

dant en évidence le rôle central du "capital scolaire" et du "capital social" dans l'accès aux ressources les plus prestigieuses ou rémunératrices. Si les écarts de représentation entre les femmes et les hommes "blancs", peuvent s'expliquer par les caractéristiques des emplois, au sens large, les écarts entre les femmes "blanches", "africaines-américaines" et "hispaniques", eux, relèvent du niveau d'éducation et de la socialisation. Les premières ayant, en effet, augmenté plus que les secondes leur présence dans les professions requérant un haut niveau de formation<sup>4</sup>.

Ces résultats mettent en question le procès de production de la force de travail, lequel est à la fois genré et racisé. Il ne relève pas des employeurs, mais d'un large ensemble de facteurs, qui conditionnent la socialisation, l'éducation, la formation... qui impliquent des dispositifs où la puissance publique est dominante, qu'il s'agisse de la santé, du logement, des politiques familiales ou d'éducation. Or, les discussions sur l'opportunité du recours à l'*affirmative action* ou aux "discriminations positives", en France, ont tendance à faire disparaître ou à minimiser les conditions mêmes de la construction des inégalités structurelles. De ce fait, elles tendent à limiter leur impact à des "corrections" ponctuelles d'"excès" trop grossiers pour ne pas mettre en danger la foi dans l'idéologie de l'égalité des chances.

#### PRODUCTION ET USAGE DE LA FORCE DE TRAVAIL

Jusque dans les années 1960-1970, en France comme dans nombre d'autres

<sup>1</sup> Natalie J. Sokoloff, *Black Women and White Women in Professions*, New York, Routledge, 1992.

<sup>2</sup> Thomas Wells, "Changes in occupational sex segregation during the 1980s and 1990s", *CDE working paper* n° 98-14, Center for Demography and Ecology, University of Wisconsin-Madison, June 1997.

<sup>3</sup> Donald Tomaskovic-Devey, Catherine Zimmer, Corre Robinson, Tiffany Taylor, Tricia McTague, Kavin Stainback and Jamie Wolf, *Documenting Desegregation : EE0-1 Estimates of U.S. establishment sex and ethnic segregation 1996-2000*, North Carolina University, Ralleigh.

<sup>4</sup> Beth Mintz, Daniel H. Krymkowski, "What types of occupations are becoming less ethnic, race, and sex segregated ?" *Determinants of the extent of occupational integration : 1980-2000*, Department of sociology, University of Vermont, 2005 (p. 16)..

pays, seul l'ordre social classiste apparaissait comme central dans la distribution des ressources et des biens, masquant la présence des autres modes de classement sociaux. En témoignent, en France même, les théories de la reproduction qui ont prévalu en sociologie de l'éducation. Il a fallu que les critiques féministes entraînent le développement de la recherche pour que l'évidence de la répartition inégale des emplois et des rémunérations, mais aussi des ressources, apparaisse au grand jour et devienne illégitime. Cette évidence a cependant eu quelque mal à s'imposer, tant les faits eux-mêmes paraissaient à proprement parler "naturels", relevant des attributs spécifiques à l'un et l'autre sexe. Quant aux voies indirectes de production/reproduction de cette inégalité, elle a été encore plus difficile à établir. La thèse de Hyacinthe Ravet sur les clarinettes d'orchestre est à cet égard illustrative. Dans les années 80-90, un violent conflit sur la façon de tenir l'instrument empoisonnait à tel point les relations entre les membres des jurys de recrutement qu'il a été décidé, afin que chacun puisse se concentrer sur la qualité de l'exécution plutôt que sur la gestuelle, d'installer un rideau masquant les candidats. La conséquence, totalement inattendue, fut que des femmes purent enfin incorporer les orchestres dont elles étaient jusqu'alors exclues<sup>1</sup>...

Refuser de s'intéresser aux conditions effectives de production et d'usage de la force de travail, et se contenter d'en corriger les effets les plus voyants, c'est en fait rester, comme l'ont souligné Jewson et

Mason<sup>2</sup>, dans une conception très "libérale" du marché du travail et plus largement de l'économie. Cela revient à donner au marché de l'emploi un rôle central dans l'égalisation des chances entre individus. C'est à la suppression des barrières illégales et illégitimes que s'attaquent les tenants de cette conception "libérale" de l'*affirmative action*, en proposant d'institutionnaliser des procédures "équitable". Il n'est pas étonnant, dans cette perspective que ce soit dans les grandes entreprises et le secteur public — où il est relativement aisé de formaliser et de contrôler les procédures d'embauche ou de promotion — que les progrès les plus importants aient été constatés. Il n'en reste pas moins des écarts importants selon les groupes minorisés, et, s'il arrive que les femmes "blanches" brisent le "plafond de verre", les "Noirs", hommes et femmes, continuent de se heurter à un "plafond de lucite" (matière transparente mais quasiment incassable) qui les empêche d'accéder aux emplois de classes moyennes et/ou de cadres<sup>3</sup>.

Selon Jewson et Mason c'est principalement sur le présupposé libéral de l'efficacité du marché que porte la critique de ceux qu'ils identifient comme "radicaux". Ces derniers font notamment valoir que les aptitudes, le mérite, les qualifications... ne sont pas des attributs strictement individuels parce qu'ils sont non seulement produits socialement mais aussi transmis socialement. Les "radicaux" constatent que l'éducation, la socialisation etc. entrent directement et plus efficacement dans l'allocation des places

---

<sup>1</sup> Hyacinthe Ravet, *Les musiciennes d'orchestre : la place et le statut de la femme clarinettiste dans les orchestres français*, Observatoire musical français (Université Paris IV), 1998. L'auteure souligne que ce résultat a entraîné des scandales liés à des tentatives d'annulation des résultats de ces concours "aveugles", en particulier dans le cas de recrutement de solistes.

<sup>2</sup> Nick Jewson et David Mason, "The Theory and Practice of Equal Opportunities Policies: Liberal and Radical Approaches", in Peter Braham, Ali Rattansi and Richard Skellington (eds.), *Racism and Antiracism*, Londres, Sage Publications, 1997 (pp. 218 et sq.)

<sup>3</sup> Henriques 1991, cité par Natalie Sokoloff *Op. Cit.* Page 18

que le simple mérite individuel. Ils soulignent le poids des mécanismes de reproduction sociale, dont l'ignorance ou la sous-estimation, caractéristiques de l'attitude des "libéraux", ne permettent pas de lutter efficacement contre les discriminations, puisque les groupes minoritaires, et particulièrement aux USA les *African-Americans* appartiennent massivement aux classes sociales les plus pauvres et les plus dépourvues de ressources (éducation, capital social, etc.). Ce courant estime que des mesures complémentaires, mettant éventuellement en œuvre des quotas (interdits aux USA par l'arrêt "Bakke" de la Cour Suprême en 1978), doivent ouvrir aux groupes minoritaires l'accès aux ressources nécessaires en intervenant directement sur les modes de formation et d'évaluation des individus.

Les coûts d'une politique "libérale" et d'une politique réellement réformatrice (i.e. "radicale") sont évidemment sans commune mesure. Garantir un marché du travail transparent ne nécessite nullement l'adoption de mesures financièrement onéreuses ou un investissement institutionnel et organisationnel très important.

C'est d'ailleurs sur ce point que se sont affrontés violemment les militants noirs des droits civiques et leurs alliés de la classe politique "blanche" aux USA. Selon S. Steinberg<sup>1</sup> ces derniers estimaient avoir fait leur "part du travail" en les appuyant pour imposer la suppression des obstacles légaux d'accès à l'ensemble des ressources politiques, sociales et économiques disponibles. C'est ainsi que Daniel Patrick Moynihan, conseiller influent de Kennedy puis de Johnson, concluait dans un rapport célèbre, en 1965, que les inégalités persistantes ne provenaient plus des obstacles imposés par la société blanche majoritaire, mais

des comportements familiaux et des valeurs des "Noirs"<sup>2</sup>. Comme le souligne William Julius Wilson : "Les architectes du programme de 'guerre à la pauvreté' ne surent pas mettre en rapport le problème qui retenait toute leur attention et les processus structurels de l'économie américaine. Un reproche similaire peut être fait à la plupart des avocats d'une approche articulée autour de la notion de 'droits des minorités': ces derniers ne comprirent pas que les problèmes contemporains liés à la question raciale aux États Unis — on pense en particulier aux difficultés dans lesquelles les franges les plus démunies de la population de couleur restent enfermées — mettaient en jeu les traits caractéristiques de l'organisation de la société dans son ensemble"<sup>3</sup>.

Globalement, l'*affirmative action* a eu des effets réels, mais contrastés. Ils n'ont permis qu'aux mieux dotés d'accéder aux emplois ouverts, abandonnant à une misère sinon accrue, du moins persistante, la masse des pauvres noirs. Il en est allé de même pour les femmes lorsque la variable "sexe" a été ajoutée aux textes des Civil Acts de 1964. Parmi l'ensemble des femmes, les "blanches" étaient, et depuis

<sup>2</sup> "Le problème fondamental est celui de la structure familiale. La preuve — sinon finale, du moins puissamment convaincante — est que la famille noire dans les ghettos urbains s'effondre. Un groupe de la moyenne bourgeoisie a réussi à s'en sortir, mais pour le vaste nombre du prolétariat urbain non qualifié, mal instruit, le tissu des rapports sociaux conventionnels est presque désintégré. Tant que cette situation persistera, le cycle de la pauvreté et du désavantage continuera à se répéter. [...] Un effort national est nécessaire [...] qui donnera une unité de but aux nombreuses activités du gouvernement fédéral : l'établissement d'une structure de famille noire stable". Daniel Patrick Moynihan, *The Negro Family : the case for national action*, Office of Policy Planning and Research, United States Department of Labor, mars 1965.

<sup>3</sup> William Julius Wilson [1987], *Les oubliés de l'Amérique*, Paris, Desclée de Brouwer, 1994.

<sup>1</sup> Stephen Steinberg, *Race and ethnicity in USA*, Blackwell 1999.

longtemps, les mieux armées pour se saisir des nouvelles opportunités offertes, ce qui leur a permis d'accéder très rapidement aux emplois ouverts, alors que les femmes "noires" des ghettos ou des classes moyennes ne disposaient pas de ces mêmes ressources. Celles-ci se sont donc senties "flouées" des acquis obtenus après tant d'années de quasi apartheid et de luttes, par ce qu'elles ont considéré comme un détournement au profit des femmes "blanches"<sup>1</sup>.

Bien que l'histoire sociale, en France métropolitaine, ne soit pas similaire à celle des USA, il existe plusieurs facteurs qui peuvent conduire à une situation assez comparable. Ainsi la construction du stéréotype des "jeunes des quartiers, violents et sexistes" relève-t-elle d'un processus assez semblable à celle de la figure de "l'homme noir sexiste, violent et délinquant" aux USA. La "responsabilisation" des familles des couches sociales les plus défavorisées en matière d'éducation de leurs enfants se traduit

<sup>1</sup> Pour l'analyse des débats et des conditions dans lesquels le mot *sex* a été ajouté, voir Cynthia Dietch, "Gender, Race, and class politics and the inclusion of women in the title VII of the 1964 civil rights Act", in E. Ngan-Ling Chow, D. Wilkinson, M. Baca Zinn (Ed.) *Race Class & Gender, Common Bonds, Different Voices*. Sage Publications 1996. C. Dietch remarque que l'argumentaire utilisé, à la fois par les sénateurs ségrégationnistes du Sud des USA, et les rares femmes congressistes est fortement imprégné de racisme. Elle cite parmi les arguments utilisés par une congressiste le fait que si cet amendement n'est pas voté les "femmes blanches seront les dernières au guichet de l'emploi [...] vous aurez donc d'un côté les hommes blancs, vous donnerez des droits à l'égalité de l'emploi à des hommes et des femmes de couleur, et en tout en bas de la liste il y aura les femmes blanches sans aucun droit", et, pour appuyer ses dires, elle lit, en séance, une lettre envoyée par des membres du National Women Party disant "Nous vous (le congrès) informons que dans le passé les représentants du gouvernement ont interprété les termes "race, couleur, religion et origine nationale" de manière discriminatoire à l'encontre des "White, native-born American women of christian religion".

désormais par la possibilité juridique de les priver des allocations familiales qui, en France, constituent un droit universel (non lié aux revenus)<sup>2</sup>. La "parité" en politique ou ailleurs a quelque peu accéléré l'accès aux plus hautes fonctions, pas exclusivement électives, de femmes très souvent issues des mêmes milieux sociaux et des mêmes grandes écoles que leurs homologues masculins, reproduisant ainsi les effets conjugués des ordres sociaux classiste et raciste, sans altérer fondamentalement ceux de leur croisement avec l'ordre social sexiste<sup>3</sup>.

#### DU SEXISME A LA MIXITE, DU RACISME A LA DIVERSITE

Depuis quelques années, les employeurs, et plus largement les partenaires sociaux professent leur volonté de favoriser le recrutement et la promotion d'une main d'œuvre jusqu'alors le plus souvent écartée, et parfois redoutée. Cette annonce s'accompagne d'un remaniement argumentatif et de l'adoption d'un nouveau vocabulaire.

Encore dans les années 90, le racisme et les discriminations dans l'univers de travail étaient purement et simplement déniées, soit qu'elles passent inaperçues, soit qu'elles soient dissoutes dans d'autres explications<sup>4</sup>. L'évocation du racisme, quand elle existait, en faisait toujours porter la responsabilité aux "autres":

<sup>2</sup> Disposition figurant dans la loi dite "d'égalité des chances" adoptée en 2006.

<sup>3</sup> On peut aussi remarquer que c'est souvent en adoptant une posture "d'anti-sexisme militant" que bon nombre de nos concitoyens laissent libre cours, comme dans le cas du port du "foulard islamique" à l'école, à des discours et comportements ouvertement xénophobes et/ou racistes, de la même façon que bon nombre de militants de la laïcité refusait le droit de vote aux femmes, durant la première moitié du XX<sup>e</sup> siècle, sous prétexte de leur suggestion au discours religieux dominant.

<sup>4</sup> Cf. Véronique De Rudder, Christian Poirer, François Vourc'h, *L'inégalité raciste*, Paris, PUF, 2000.

clients, collègues, etc<sup>1</sup>... La discrimination directe était attribuée à quelques rares acteurs “ stupides ” ou plus ou moins “ fous ”, et la discrimination indirecte passait pratiquement inaperçue<sup>2</sup>. La dénonciation ou la plainte des victimes était systématiquement soupçonnée de former une “ couverture ” aux incapacités personnelles ou de provenir d’une disposition psychologique “ paranoïaque ”.<sup>3</sup>

Quelques années plus tard, ce fut en terme de “ parrainage ” que des tentatives de contournement des obstacles discriminatoires virent le jour. Tout le monde se souvient de ces publicités mettant en scène des jeunes femmes dans des activités considérées jusque là comme typiquement “ masculines ” (casquées sur des chantiers du BTP par exemple) ou dans lesquelles des membres du personnel prenaient en charge, sur la base du volontariat, un “ jeune des cités ”, afin de lui faire connaître les dures réalités de l’entreprise et de l’aider à s’y repérer.

Sous l’unité de la “ lutte contre les discriminations ”, on a ici affaire à deux populations différentes : la première est

immédiatement employable et capable de faire bénéficier l’entreprise de ses compétences, tandis que la seconde est, au contraire, présumée inadaptée, mal ou faiblement socialisée. Pour celle-ci, la première des choses à faire semble être de lui apprendre à se lever le matin, à retirer ou retourner sa casquette et à respecter le règlement et les usages internes, renforçant ainsi la stigmatisation et les préjugés dont elle est victime<sup>4</sup>.

Quelle que soit cette différence de représentation, il n’est généralement pas question de procéder à des aménagements des conditions<sup>5</sup> ou de l’organisation du travail<sup>6</sup> destinés à faciliter l’insertion d’une nouvelle main d’œuvre. Tout au contraire, ce genre d’adaptation sans effet direct sur les nécessités propres à la production ou à la fourniture de service est récusé au nom des principes formels de l’égalité de traitement et de l’“ aveuglement à la couleur ”. Ainsi, la norme dominante (“ mâle et blanche ”) et l’idéologie assimilationniste —

<sup>1</sup> Ainsi, plusieurs responsables des ressources humaines et/ou de la communication nous avaient expliqué qu’ils étaient très attentifs aux phénotypes des personnes figurant sur les photos illustrant leur documentation en direction de leur personnel ou de leur clientèle, par crainte des réactions racistes de leurs lecteurs.

<sup>2</sup> Ainsi, nombre d’employeurs préféraient, souvent avec l’assentiment actif ou passif des organisations syndicales, recruter en faisant appel aux réseaux familiaux et amicaux de leurs employés. Ceci leur permettait d’exercer un relatif contrôle de la fiabilité des nouveaux embauchés et de préserver la “ paix sociale ” dans leur entreprise. Nul ne percevait l’effet discriminatoire que cette pratique exerçait à l’égard des nouvelles générations de Français issues de personnes n’ayant jamais pu avoir accès aux emplois concernés (notamment, mais non seulement, dans la fonction et les services publics où s’appliquait la clause de nationalité).

<sup>3</sup> Cf. Véronique De Rudder, Christian Poiret, François Vourc’h, *op. cit.*, chap 6 et 8 et, ici même, l’article de Jocelyne Streiff-Fénart.

<sup>4</sup> Ainsi s’exprimait Michel Bon, ancien PDG de Carrefour, parlant des caissières, en 1994 : “ Moi, ce qui m’intéresserait, Madame ce serait que vous appreniez à vos filles à arriver le matin avec des ongles propres, les cheveux coiffés, à regarder les clients dans les yeux, à dire bonjour, à dire merci, ... ”. (intervention orale — enregistrée sur bande magnétique — dans un Colloque sur “ l’exclusion ”).

<sup>5</sup> Il en va ainsi par exemple des salles de repos et des foyers destinés aux agents de conduite et d’accompagnement de la SNCF qui ont souvent attendu des années avant que des aménagements soient effectués afin de prendre en compte la relative féminisation de quelques unes de ces fonctions.

<sup>6</sup> Ainsi de nombreux rapports sur la haute fonction publique, indiquent que les contraintes spécifiques de ces fonctions en termes de mobilité géographique et/ou de très grande disponibilité horaire, etc... pouvaient être, elles-mêmes, assimilées à des obstacles discriminatoires certes non intentionnels, mais réels au déroulement similaires des carrières de hommes et des femmes, sauf à ce que ces dernières fassent des choix personnels et privés auxquels sont plus rarement soumis leurs homologues masculins.

généralement masquée sous l'argumentaire rhétorique de l'intégration — constituent encore souvent des obstacles à l'intégration réelle<sup>1</sup>. Au fil des années cependant, certains employeurs ont consenti à procéder à des "arrangements" pragmatiques, comme, par exemple, la modification des horaires (prise ou fin de poste, pauses,...) pour les personnes jeûnant pendant la période du ramadan.

Depuis peu, une partie du (grand) patronat promeut une "diversité" dont elle ne voulait pas entendre parler auparavant. Elle affiche désormais à grand frais publicitaire et médiatique des "politiques de diversité", des "chartes de la diversité", des "ressources liées à la diversité"... Ces références à la "diversité" ont, elles aussi une histoire, qui de nouveau renvoie aux USA. Un des arguments utilisés pour la défense de l'*affirmative action*<sup>2</sup> fait directement référence à la *diversity* comme une clé favorisant une représentation équilibrée de l'ensemble des composantes de la société dans l'emploi ou l'enseignement. La diversité est un argument associé à d'autres (tel que "masse critique"), dont la définition et le contenu restent volontairement flous afin de permettre le recrutement de personnes issues de groupes minoritaires.

Alors que la "mixité" se mesure à l'aide d'une variable qui demeure à ce jour dichotomique et qui fait partie de l'état civil, ce qui facilite et autorise la mesure de sa progression, il ne peut en être de même pour la "diversité", dont les composantes sont multiples, sinon potentiellement infinies. Les critiques de cette notion ne manquent pas, aux USA, où elle

apparaît à bon nombre d'observateurs comme un moyen d'atténuer les effets de système du racisme et/ou comme une tentative de contournement de l'interdiction des procédures spécifiques et des quotas par la Cour Suprême (1976). Elle ne prétend pas atteindre une représentation "juste" ou équilibrée, et ses contours sont si vagues qu'ils n'autorisent ni évaluation, ni recours<sup>3</sup>. En fait, l'usage de cette notion revient à une opération de double euphémisation. Il s'agit, pour certains acteurs (des universités, par exemple), de masquer des pratiques interdites derrière un argument socialement acceptable de "représentativité". Pour d'autres, plus nombreux encore et parfois les mêmes, il s'agit de (re)trouver des marges d'appréciation et de manœuvre permettant d'échapper au contrôle judiciaire. Globalement, la notion évanescence de *diversity* revalorise les pratiques libérales, ou plus précisément le libéralisme pratique, tout en lui imposant quelques

<sup>3</sup> Pour une approche assez rapide de ce que recouvre la notion de *diversity*, cf. l'article d'Adam Liptak "La Cour Suprême va examiner le statut précaire des procédures d'admission" paru dans le supplément en anglais "New York Times" du Journal *Le Monde* du 16 décembre 2002, p. 5. Cet article présente des opinions et jugements critiques sur cette notion : "Nombre d'universitaires qui soutiennent l'*affirmative action* n'en pensent pas moins que la diversité, comme argument pour une préférence raciale, mériterait un examen plus approfondi car son apparition résulte d'un concours de circonstance légal fortuit, (d'autres y voient un) "argument utilisé quand tous les autres ont échoué", comme l'a écrit Peter H. Schuck dans *Diversity in America*. [Pour d'autres encore, comme] Glazer il s'agit "d'un argument flou" (*fuzzy*) et il "est très difficile de dire qui cela concerne". [...] "En associant 'expériences, apparences et idées' avec la race des étudiants on les disqualifie en tant qu'individus", écrit Stephen L. Carter dans son livre *Reflections of an Affirmative Action Baby* (Basic Book, 1991). Pour Carter, la prise en compte de la diversité embrouille tout le monde et freine la mise en place d'une définition partagée par tous de ce que pourrait être et justifier un traitement préférentiel pour les gens de couleur" (Traduction de F. V.).

<sup>1</sup> L'adaptation des menus proposés dans les cantines, assez largement répandue ; fait relativement exception à cette norme.

<sup>2</sup> Voir les arguments présentés par l'université du Michigan dans la défense de sa politique de recrutement devant la Cour Suprême des USA.

garde-fous relatifs aux effets excessifs et contre-productifs de la discrimination systémique.

En France, les grandes organisations syndicales ouvrières ont porté leurs efforts sur la mixité. La CFDT a pris l'engagement de la faire progresser, y compris en son sein, lors de son dernier congrès (2004) et la CGT, à inséré la "parité" dans ses statuts. Son dernier congrès, fin avril 2006, a élu 50 % de femmes dans ses instances dirigeantes (commission exécutive confédérale).

La notion de diversité ne fait pas encore partie des références ordinaires des représentants syndicaux, et moins encore des militants. C'est la référence à l'égalité (des droits, des salaires,...) qui, en la matière, demeure la pierre angulaire des campagnes et des actions syndicales. S'agissant des discriminations, c'est d'abord sur la condamnation des discriminations syndicales frappant leurs militants et leurs élus, que les confédérations ont acquis une expérience de lutte et de saisie de la justice.

Les grandes confédérations, après des années d'atermoiement se sont emparées des questions relatives à la discrimination "sous toutes ses formes". Ces mêmes Confédérations sont, depuis longtemps, parfaitement conscientes que les thèses développées par l'extrême droite, en France, rencontrent un écho important, voire grandissant, dans leur base. Les scores électoraux du Front National dans les banlieues ouvrières, et pas seulement chez les plus paupérisées d'entre elles, en témoignent. Le Secrétaire Général de la Fédération du Textile de la CGT, fait d'ailleurs remarquer qu'"on a vu le problème qu'a posé, en avril 2002, la consigne de la CGT de voter Chirac contre Le

Pen, avec certains militants mal à l'aise parce qu'ils avaient voté Le Pen".<sup>1</sup>

Bien qu'elles ne soient pas toujours d'accord entre elles sur les moyens de lutte à mettre en œuvre, elles multiplient, sous l'impulsion de la Confédération Européenne des Syndicats les prises de positions sur le racisme. Ainsi la "Déclaration des organisations membres de la Confédération Européenne des Syndicats" (CFDT, CFTC, CGT, UNSA)<sup>2</sup> — intitulée classiquement "Le racisme menace la solidarité des salariés" — appelle-t-elle à une manifestation contre "La recrudescence [...] de manifestations de racisme et d'antisémitisme (qui) exige une mobilisation et un sursaut de l'ensemble de la société française". Il y est précisé : "l'appel aux manifestations du 7 novembre prochain est clair et sans ambiguïté : il s'agit de refuser tous les racismes, l'antisémitisme et toutes les discriminations, notamment sexistes ou en raison des orientations sexuelles". Plus encore, et de façon tout à fait nouvelle, cette déclaration se réfère non plus seulement aux discriminations du fait des employeurs, mais aussi à celles qui se manifestent au quotidien et résultent du comportement des personnels et des collègues de travail : "A côté du racisme "ordinaire" — vexations, injures, inscriptions diverses — actes intolérables et condamnables en eux-mêmes, des pratiques plus ou moins subtiles, plus ou moins masquées ou avouées, se donnent libre cours ; avec pour conséquence la discrimination à l'embauche, les entraves mises à l'évolution des carrières, à celle

<sup>1</sup> Mohamed Oussedik, Secrétaire Confédéral, et Secrétaire Général de la Fédération du Textile de la CGT, cité par Rémi Baroux, "Femmes, jeunes, salariés issus de l'immigration : les dirigeants de la CGT en quête de diversité". *Le Monde*, 9 décembre 2005, p. 12.

<sup>2</sup> le 02 Novembre 2004. Pour le texte complet, voir les sites internet des Confédérations.

des salaires, à la répartition des tâches...”. Elle dénonce enfin, certaines pratiques des services publics où : “ on doit aussi pointer, çà et là, des comportements inadmissibles dans l'accueil réservé, en raison de leur origine, à des étrangers ou à des Français ”.

Il est cependant toujours très difficile d'obtenir des centrales syndicales des informations concernant leur incorporation des minoritaires dans leurs instances. Lors de notre dernière enquête sur la grande distribution, en mai 2005, nous avons interrogé les responsables syndicaux des fédérations du commerce. Tous nous ont tenu peu ou prou le même discours selon lequel ils ont des militants minoritaires à la base et sont favorables à leur incorporation dans la hiérarchie syndicale, sans vouloir faire le moindre effort en ce sens. Tous, aussi, nous ont dit être très attentifs au racisme (comme au sexisme), mais n'avoir “ aucune remontée de la base ” en la matière. Les rares représentants syndicaux minoritaires, quant à eux, disent avoir eu, comme partout, “ à prouver deux fois plus qu'un autre ” leurs capacités à représenter le personnel et à s'intégrer dans la hiérarchie syndicale, d'où le racisme, au moins sous ses formes voilées, n'est pas absent<sup>1</sup>.

L'acceptation du passage de la lutte pour l'égalité entre hommes et femmes à la parité (la loi Génisson de mars 2001, demandant aux partis et aux organisations de faire progresser la mixité sur leurs listes pour parvenir à la parité totale en 2007, n'est pas contestée) ne bénéficie d'aucun pendant concernant la promotion des minoritaires. Globalement, les syndicalistes dénoncent la surexploitation des immigrants récents, voire des sans-

papers, mais ils s'opposent presque tous à l'adoption de mesures volontaristes tendant à “ faire monter ” les militants issus des groupes minoritaires. Leur refus s'adosse aux grands principes de l' “ égalité républicaine ” et se nourrit d'une conception erronée et caricaturale des politiques d'*affirmative action* menées outre-Atlantique, toujours identifiées à la mise en place d'une “ discrimination positive ” appuyée sur des “ quotas ”<sup>2</sup>.

La notion de “ diversité ” commence cependant à se diffuser “ par le haut ” sous l'effet d'une triple pression. La première est liée au pouvoir de définition des enjeux dont disposent les institutions patronales. La deuxième provient d'une certaine imposition conceptuelle et lexicale, via le recours à la langue anglaise comme *lingua franca*, dans les échanges et les accords au niveau des instances internationales et européennes, y compris syndicales. La troisième est liée à une commodité spécifique à la situation française. Proche de celle, tout aussi floue, de “ mélange ”, la notion de “ diversité ” permet de surmonter à bon compte l'interdit officiel de nomination des groupes ethnicisés ou racisés et, mieux encore, elle permet d'escamoter le processus même de catégorisation racisant qui organise les discriminations racistes. Le recours à l'idée de “ diversité ” dilue dans l'identification d'un système de différenciation généralisé et a priori sans limite, les effets particulièrement structurants, ou si l'on préfère “ classifiants ”, de la racisation.

L'engagement d'une partie du patronat à promouvoir la “ diversité ” permet de faire passer une certaine ouverture des recrutements aux minoritaires —

---

<sup>1</sup> Comme en témoigne un élu CFDT qui s'est entendu demander par une camarade élue, comme lui, s'il avait l'intention de “ faire porter le foulard ” à ses filles...

<sup>2</sup> Cf. François Voure'h, Véronique De Rudder, en collaboration avec Simona Tersigni, “ De Haut en bas de la hiérarchie syndicale : dits et non-dits sur le racisme ”, à paraître dans *Travailler*, n° 16, 2006.

généralement rendue nécessaire par le simple effet démographique du départ en retraite de la génération d'après-guerre — pour une politique de lutte contre les discriminations.

Les syndicats, à ce titre, ne s'y opposent évidemment pas, mais ils ne dénoncent pas non plus ses effets de "poudre aux yeux". Cette politique, si encore elle a quelque efficacité, produira un effet "d'écramage", tel qu'il a été identifié par William Julius Wilson : "parmi cette catégorie de la population [i.e. "les pauvres des ghettos"], ceux qui sont les mieux pourvus en ressources économiques éducationnelles et sociales sont de fait sélectionnés".<sup>1</sup>

En fait, il y a une certaine convergence entre les politiques d'*affirmative action* états-unienne ou britannique et les dispositifs mis en place ou en cours d'élaboration en France. Comme le signale Daniel Sabbagh, "Dans des Etats comme la Californie, le Texas et la Floride, des dispositifs fondés sur un critère essentiellement géographique et donc semblable à la discrimination positive "à la française" sont venus se substituer à l'affirmative action lorsque celle-ci a été supprimée dans la seconde moitié des années 90" et, en Grande-Bretagne, "les entreprises — et, depuis 2000 les employeurs du secteur public — s'efforcent simplement de susciter davantage de candidatures des membres des minorités, et elles sont plus généralement incitées à faire le maximum pour éradiquer les pratiques qui relèvent de la "discrimination indirecte" à leur rencontre"<sup>2</sup>.

La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité a rendu

son premier rapport annuel en mai 2006<sup>3</sup>. Il fait état de 1822 réclamations, dont "plus du tiers (626) ont donné lieu à une décision définitive". Ces plaintes sont classées en sept "domaines" (emploi, lois et règlements, services publics...) et analysées en fonction de onze "critères", tels que origine, santé, sexe,... Presque la moitié de ces réclamations concernent le domaine de l'emploi (45,3 %), et plus du tiers (34 %) les critères d'origine. Cette notion d'"origine" est très large, puisqu'elle "recouvre des situations très diverses." qui peuvent "concerner des citoyens originaires des départements et territoires d'outre-mer, des citoyens français issus de l'immigration, des étrangers, enfin des personnes qui n'appartiennent à aucun des groupes précédents".

En dépit du fait que la Halde signale un certain nombre de cas relevant de ce que West et Festermaker nomment la *ampersand question*<sup>4</sup>, c'est à dire l'effet cumulatif et quasi simultané de plusieurs discriminations, ce classement implique un choix exclusif d'imputation. Ainsi, le cas 11, figurant sous le titre "discrimination syndicale à l'encontre d'un délégué syndical", représente en fait un cas de "harcèlement sur trois critères discriminatoires : l'origine, l'état de santé, l'appartenance syndicale" puisque le plaignant (nommé Mohamed) est "atteint d'une maladie chronique", fait l'objet de nombreux reproches qui "deviennent clairement racistes, (et que) l'appartenance syndicale est souvent évoquée, comme (son) état de santé". Lui-même a porté plainte pour "harcèlement et injures racistes". Comme celui-ci, plusieurs cas traités par la Halde auraient

<sup>1</sup> William Julius Wilson, *op.cit.* (p. 202 et sq.).

<sup>2</sup> "Sur la discrimination positive, il y a convergence entre les Etats Unis et la France", *Le Monde*, 26 et 27 février 2006, p. 15.

<sup>3</sup> Rapport disponible sur son site internet.

<sup>4</sup> "la question éperluette" (l'éperluette est le signe typographique « & »). cf. Candace West et Sarah Festermaker, "Doing Difference", in E. Ngan-Ling Chow, D. Wilkinson, M. Baca Zinn (ed.), *op. cit.*

tout aussi bien être répertoriés sous une double ou triple rubrique. Ceci aboutit à un paradoxe : le critère de sexe ne réunit que 6,2 % des saisines et est, à 50 % invoqué par des hommes, alors que deux des trois cas détaillés, dans le chapitre emploi et présentés sous le critère d'origine concernent des femmes<sup>1</sup>. L' "intersection" des différents "critères" sur lesquels se constituent les discriminations est, de fait, sous-estimée et, surtout, il ne fait l'objet d'aucune réflexion. Pourtant, des travaux nord-américains ont déjà souligné à quoi aboutit le classement univoque des faits de discrimination sous la rubrique racisme ou sous la rubrique sexisme, à savoir "la disparition des femmes des minorités" dans les décisions de justice<sup>2</sup>, où "tous les noirs sont des hommes et toutes les femmes des blanches"<sup>3</sup>. Ce sont donc les situations potentiellement (et réellement) les plus critiques qui sont les moins bien documentées et les personnes les plus

exposées aux traitements inégaux qui "disparaissent" ainsi.

Le rapport de la Halde souligne qu'il existe des pratiques discriminatoires directes et intentionnelles mais aussi indirectes. Pour autant, les expressions "discrimination(s) indirecte(s)" ou "implicite(s)" n'y figurent pratiquement que dans des citations de la loi et seuls deux cas sont considérés comme relevant de cette forme de traitement inégalitaire (dont l'un concerne l'illégitimité des bonifications pour l'ouverture des droits à la retraite réservées aux seules femmes ayant 25 ans de cotisation ou mères de trois enfants !). Les notions de racisme institutionnel ou systémique en sont totalement absentes, en dépit de rubriques réservées aux services publics. De fait, au moins cinq des cas relatés relèvent d'une discrimination institutionnelle, dont un à caractère raciste.

Le terme de "diversité" y est en revanche utilisé une dizaine de fois, sans définition, et il figure dans l'introduction du président<sup>4</sup>. Si l'on excepte la mention de l'objectif de mixité sociale dans le logement social qui, selon la Halde "recouvre souvent la notion de diversité" (p. 47), presque toutes les occurrences traitent des "bonnes pratiques" mises en place par les employeurs dans la lutte contre les discriminations, ou devant l'être. Sans entrer dans le détail, il est par exemple signalé que "des groupes de travail ou des postes de promotion de la diversité [ont été] créés dans plusieurs grands groupes" et que des organismes de travail intérimaire ont mis en place une formation de personnel "pour inciter les entreprises à réfléchir sur l'apport que

<sup>1</sup> Halde, *op. cit.* Le premier cas concerne une femme nommée Leila "qui a déposé plainte auprès du parquet pour discrimination raciale à l'embauche". Le deuxième rappelle l'obligation de protection de la part de l'employeur à l'égard de son personnel : une femme nommée Nassera "a été harcelée et sanctionnée parce qu'elle a relaté les mesures discriminatoires dont elle a été le témoin". Le troisième relate le harcèlement d'un homme, nommé Karim, accusé sans preuve par un de ses collègues, nommé André, d'avoir volé sa moto. La Haute Autorité précise que "les témoignages produits (...) attestent du caractère raciste et diffamatoire des propos proférés par André".

<sup>2</sup> Nitya Duclos, "Disappearing Women : Racial Minority Women in Human Rights Cases" in *Canadian Journal of Law/Revue Femmes et Droit*, n° 6, 1993. Pour une réflexion sur les conséquences judiciaires possibles de la prise en compte simultanée de plusieurs discriminations (par ex. 'race'+sexe+santé...) voir le site internet de la Commission des Droits de la Personne de l'Ontario.

<sup>3</sup> Gloria T. Hull, Hull-Scott Patricia B., Barbara E. Smith, *All the Women are White, All Blacks are Men, but Some of Us are Brave : Black Women's Studies*, New York, Feminist Press at Cuny.

<sup>4</sup> "Le rayonnement et la prospérité de notre pays, le bonheur de ses habitants reposent sur la réussite d'un modèle d'intégration républicaine qui assure un respect rigoureux des Droits de l'Homme, s'enrichit de la diversité des personnes et des cultures, met en œuvre une authentique laïcité" (p. 6).

représente la diversité pour l'entreprise concernée" (p. 41).

De fait, l'individualisation du traitement des cas par la nouvelle institution (même si certaines de ses recommandations ont une portée générale), le découpage par "critères" exclusifs, la promotion générale d'une "diversité" sans contenu interne et aux contours flous, montrent que la prise en charge de la question des discriminations reste, en France, très limitée. Quelques mesures d'action volontariste, en particulier sur des bases territoriales, continuent d'être développées, comme par exemple la "convention Zep" de l'Institut d'études politiques. Pour autant, les discriminations systémiques et, plus largement encore, les inégalités d'accès aux ressources, ne semblent pas faire l'objet de réflexions, et moins encore de mesures, destinées à les corriger. Il y a quelques raisons de s'inquiéter de l'absence de prise en considération de la genèse sociale, économique et politique de ces inégalités "groupales" qui structurent, en France, un ordre social à la fois sexiste et raciste.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES CITEES

- BAROUX Rémi, "Femmes, jeunes, salariés issus de l'immigration : les dirigeants de la CGT en quête de diversité". *Le Monde*, 9 décembre 2005, p. 12.
- CALVES Gwenaëlle, *La Politique de discrimination positive*, Paris, La Documentation française, 1999.
- DE RUDDER Véronique, POIRET Christian, VOURC'H François, *L'inégalité raciste*, Paris, PUF, 2000.
- DIETCH Cynthia, "Gender, Race, and class politics and the inclusion of women in the title VII of the 1964 civil rights Act", in Ngan-Ling Chow E., Wilkinson D., Baca Zinn M. (Ed.) *Race Class & Gender, Common Bonds, Different Voices*. Sage Publications 1996.
- DUCLOS Nitya, "Desapearing Women : Racial Minority Women in Human Rights Cases" in *Canadian Journal of Law / Revue Femmes et Droit*, n° 6, 1993.
- EBERHARD Mireille, *L'idée républicaine de la discrimination raciste en France*. Thèse de doctorat en sciences sociales, Université Paris 7 (en cours).
- GOFFMAN Erwing [1968], *Stigmaté*, Paris, Minuit, 1993.
- Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, *Rapport annuel*, 2006, consultable en ligne : <http://www.halde.fr/rapport-annuel/2005/pdf/HALDE-rapport-annuel-2005.pdf>
- HULL Gloria T., HULL-SCOTT Patricia B., SMITH Barbara E., *All the Women are White, All Blacks are Men, but Some of Us are Brave : Black Women's Studies*, New York, Feminist Press at Cuny.
- JEWSON Nick et MASON David, "The Theory and Practice of Equal Opportunities Policies : Liberal and Radical Approaches", in Braham Peter, Rattansi Ali and Skellington Richard (eds.), *Racism and Antiracism*, Londres, Sage Publications, 1997.
- LIPTAK Adam "La Cour Suprême va examiner le statut précaire des procédures d'admission" paru dans le supplément en anglais "New York Times" du Journal *Le Monde* du 16 décembre 2002, p. 5.
- MINTZ Beth, KRYMKOWSKI Daniel H., "What types of occupations are becoming less ethnic, race, and sex segregated ?" *Determinants of the extent of occupational integration : 1980-2000*, Department of sociology, University of Vermont, 2005.
- MOYNIHAN Daniel Patrick, *The Negro Family : the case for national action*, Office of Policy Planning and Research, United States Department of Labor, mars 1965.
- RAVET Hyacinthe, *Les musiciennes d'orchestre : la place et le statut de la femme clarinettiste dans les orchestres français*, Observatoire musical français (Université Paris IV), 1998.
- SOKOLOFF Natalie J., *Black Women and White Women in Professions*, New York, Routledge, 1992.
- STEINBERG Stephen, *Race and ethnicity in USA*, Blackwell 1999.
- TOMASKOVIC-DEVEY Donald, Zimmer Catherine, Robinson Corre, Taylor Tiffany, McTague Tricia, Stainback Kavin and Wolf Jamie, *Documenting Desegregation : EE0-1 Estimates of U.S. establishment sex and ethnic segregation 1996-2000*, North Carolina University, Raleigh.
- VOURC'H François, DE RUDDER Véronique, en collaboration avec TERSIGNI Simona, "De Haut en bas de la hiérarchie syndicale : dits et non-dits sur le racisme", à paraître dans *Travailler*, n° 16, 2006.
- WELLS Thomas, "Changes in occupational sex segregation during the 1980s and 1990s", CDE working paper n° 98-14, Center for Demography and Ecology, University of Wisconsin-Madison, June 1997.
- WEST Candace et FESTERMAKER Sarah, "Doing Difference", in NGAN-LING CHOW E., WILKINSON D., BACA ZINN M. (Ed.) *Race Class & Gender, Common Bonds, Different Voices*. Sage Publications 1996.
- WILSON William Julius [1987], *Les oubliés de l'Amérique*, Paris, Desclée de Brouwer, 1994.