

Évanescence diversité
Véronique De Rudder & François Vourc'h

Il est déjà loin le temps (1980) où l'un des auteurs de ces lignes, discutant avec des dirigeants du MRAP (Mouvement contre le racisme et pour l'amitié entre les peuples), leur déconseillait (sans succès) d'intituler leur nouvelle revue *Différences* et leur suggérait de préférer, par exemple, le titre Diversité, en arguant du fait que l'imputation de différence signifiait le plus souvent procès en infériorité ou/et en extériorité, tandis qu'on ne pouvait pas «accuser» quelqu'un d'être trop ou mal «divers».

Aussi invraisemblable que cela ait pu paraître à l'époque, c'était faux! Aujourd'hui, il y a des gens repérables comme «divers», ou «issus de la diversité», comme il y en a qui sont «issus de l'immigration». D'ailleurs, ce sont le plus souvent les mêmes! Décidément, les mots n'ont pas de sens, ils n'ont que des usages, aussi contournés soient-ils!

D'où vient que la promotion de la «diversité» soit devenue, en France, en quelques années, un objectif politique sensé, un but rationnel, voire une exigence morale?

Aux États-Unis : La «diversité», dernier refuge de l'*Affirmative Action*?

La notion de «diversité» (si l'on peut dire, tant le contenu sémantique du mot est vague et flexible) vient des

États-Unis, plus particulièrement des conséquences prolongées d'un arrêt de la Cour Suprême qui, tout en rappelant le caractère anti-constitutionnel de toute «préférence» ou réservation de places basée sur la «race», reconnaissait que la promotion de la diversité (y compris «raciale») constituait «un but légitime» pour une université (en l'occurrence, celle du Michigan): «Student body diversity clearly is a constitutionally permissible goal for an institution of higher education»¹.

Sans entrer dans le détail des multiples péripéties dans lesquelles la «diversité» a été convoquée ou révoquée juridiquement ou politiquement depuis une trentaine d'années (Liptak 2002), il faut souligner que, pour beaucoup d'auteurs états-uniens, cette référence reste l'un des derniers remparts contre le démantèlement des politiques d'*Affirmative Action*. C'est «l'argument utilisé quand tous les autres ont échoué», déclare ainsi Peter H. Schuck (2005), de l'Université de Yale. Elle n'en est pas moins considérée par la plupart d'entre eux comme floue, *fuzzy*, selon Nathan Glazer (2000), car on ne peut en délimiter l'extension: «Il est très difficile de dire qui cela concerne.» Certains critiques soulignent qu'elle est d'autant plus attractive qu'elle n'impose aucune politique compensatrice (Volkh 1998), et que, loin de fournir un véritable code pour lutter contre les discriminations «raciales», elle participe en fait d'une dilution de leur illégalité (Colb 2002). Globalement, comme le signale avec force Christopher S. Arlene: «The notion of diversity [...] does not address how material relations of power work to sustain structures of inequality and exploitation in the current racialization of the social order. It is more centered around the acknowledgement of different

1. Regents of the University of California v. Bakke, 438 U.S. 265 (1978).

racés and different cultures, rather than focused on examining social problems of inequity and discrimination» (Arlene 2003).

En France, un intense *lobbying* patronal

En France, la promotion de la notion de diversité a été l'objet d'une intense politique de communication. Le centre névralgique de cette campagne en a été l'Institut MONTAIGNE, «Think tank indépendant» d'une partie du grand patronat français, présidé par Claude Bébéar, ancien dirigeant d'AXA¹. Son bras armé principal en a été Yazid Sabeg, dirigeant d'une entreprise de services informatiques, co-auteur, en 2004, d'un ouvrage en faveur de la «discrimination positive» (Sabeg & Sabeg 2004) et d'un rapport, co-signé avec Laurence Méhaignerie, intitulé «Les oubliés de l'égalité des chances» (Sabeg & Méhaignerie 2004). Yazid Sabeg a également promu, toujours en 2004, la «Charte de la diversité», signée initialement par 35 chefs d'entreprises privées, aujourd'hui rejoints par le MEDEF (Mouvement des entreprises de France), divers regroupements de patrons et de cadres et deux administrations publiques, l'ACSÉ (Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances), d'une part, et la HALDE (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité), d'autre part. Cet activisme a été récompensé: Yazid Sabeg a été nommé en 2008 commissaire à la Diversité et à l'Égalité des chances par le président de la République.

L'engouement médiatico-politique pour la notion de «diversité» est désormais à la mesure de l'investissement lobbyiste ici brièvement évoqué (plus de 600 articles dans *Le Monde* en 1 an!).

1. Voir le site de l'Institut: <http://www.institutmontaigne.org/organisation-128.html>

Mais, comme toujours quand il semble y avoir consensus sur un vocable (cf. les interminables débats sur l'intégration), celui-ci repose sur des motivations divergentes et recouvre ou tente même de dissimuler d'intenses conflits d'interprétations.

Une menaçante diversion

Derrière l'irénique célébration de la diversité, contre quoi et pour quoi se mobilise-t'on? Quand on l'ouvre, le baluchon «diversité» déballé en vrac tous les principes, toutes les références, tous les objectifs: lutte contre les discriminations, promotion de l'égalité des chances, multiculturalisme, pluralisme, *affirmative action* et discrimination positive, politique d'immigration et modèle républicain d'intégration...

On peut d'abord remarquer que l'engagement d'une part du patronat à promouvoir la «diversité» permet de faire passer une certaine ouverture des recrutements aux minoritaires – assez souvent 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, et même, pourquoi pas? contre le racisme (ou le sexisme). Et que les chartes et autres protocoles promulgués en son nom, ne font bien souvent, comme l'a souligné Gwénaële Calvès (1999), qu'engager les signataires... à respecter la loi!

S'agissant de «l'égalité des chances», la politique de «diversité», si encore elle a quelque efficacité, ne peut en aucune façon rater sa cible. Lorsque l'on est dans le domaine de la «chance», on sait que, comme au loto, 100 % des gagnants l'ont tentée (leur chance). Ce qui permet d'oublier que 100 % des perdants sont dans le même cas. Au mieux, les dispositifs de diversification produiront

un effet «d'écémage», tel qu'il a été identifié par William Julius Wilson (1994): «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».

Les relations entre le multiculturalisme ou le pluralisme avec la diversité paraissent de l'ordre de l'évidence: là, justement, dans le multiculturalisme de fait de nos sociétés, accentué par l'accélération de la mondialisation, se trouve l'irrépressible diversification des populations qui partagent un même ensemble sociétal et une même formation sociale. Il suffirait donc d'en prendre acte. Mais qu'a-t-on dit quand on a «admis» cette réalité? Rien. Rien sinon laisser entendre qu'un peu plus de «reconnaissance» des «identités» «particulières» ne ferait pas de mal à nos démocraties. Rien sinon que d'attribuer, sempiternellement, à la «différence culturelle» ce qui relève des structures et des mécanismes de la domination et de l'exploitation (Bourdieu & Wacquant 2000). Rien sinon qu'entretenir la confusion entre ce qui relève du champ socio-économique et ce qui revient au champ culturel, ce dernier servant d'indéfectible diversion du précédent.

L'*Affirmative Action*, les politiques d'*Equal Opportunities*, dans les pays où elles sont mises en œuvre, suivent des modalités diverses, liées aux contextes historiques nationaux. Il ne s'agit à peu près jamais de politiques de «discrimination positive» (ou de *Reverse Discrimination*), au sens propre de ces deux expressions. Contrairement à ce qui est si souvent allégué, de telles politiques correctrices d'inégalités existent en France, pour les handicapés, pour les femmes (loi sur la parité) pour les écoles (Zones d'éducation prioritaire ou Réseau ambition réussite...), pour des «territoires» (politiques de la ville)... Elles sont, au moins

pour ce qui concerne ces deux derniers champs d'application, dotées de moyens si maigres qu'elles ne parviennent pas même à « contenir » tout à fait les effets sociopolitiques des inégalités – effets qui sont donc aussi traités par la répression policière et la politique pénale (« émeutes » de 2005). Et leur « échec », que l'on prétend constater (hors toute procédure sérieuse d'évaluation), se trouvait déjà programmé dans leur anémie.

Depuis des lustres, maintenant, les gouvernements français présentent la fermeture des frontières, la répression de l'immigration « clandestine » et l'expulsion des « sans-papiers » comme une nécessité pour réussir la politique (et l'impératif) d'intégration des immigrants légaux. Aujourd'hui, l'appel à une politique de « diversité » se pare des mêmes justifications : pour qu'elle puisse déployer tous ses effets positifs, elle doit être assortie d'une fermeté toujours plus ferme à l'égard des intrus. Les contrôles au faciès, les conversions sur place et subites d'immigrés légaux en immigrés illégaux, dans ce cadre, n'insécurisent pas seulement les « clandestins ». Ce sont tous les immigrés, et même leurs descendants qui se retrouvent en position de suspects. Face à la lutte contre l'immigration clandestine, face à la revendication d'une « immigration choisie », l'appel à la reconnaissance active de la « diversité » se révèle aussi comme une menace.

L'appel aux « bonnes pratiques » destinées à « promouvoir la diversité » s'accompagne le plus souvent d'une demande de données chiffrées destinées à attester des progrès ou des blocages en la matière. Une bonne part des données existantes, toutefois, est ignorée, alors qu'elle fait état non seulement des retards ou des blocages, mais d'une situation de discrimination systémique prolongée, voire, en certains cas, aggravée, notamment dans la conjoncture actuelle de crise

économique. Cette discrimination est, en fait, parfaitement tolérée. Les condamnations se comptent, chaque année, sur les doigts d'une seule main ; les sanctions sont dérisoires ; l'appel à la pédagogie préventive et à l'éducation en vue de faire évoluer les mentalités et les représentations est strictement incantatoire et sans aucun moyen réel.

À l'examen, même grossier, du fatras que tente de rassembler et de dissimuler l'enveloppe chatoyante de la « diversité » dans le contexte actuel, la question dite des « statistiques ethniques » apparaît sous un autre jour.

On s'aperçoit, en effet que, même parcellaires, les connaissances déjà rassemblées n'ont pas été mobilisées en faveur de la lutte contre les discriminations, moins encore en faveur d'une plus grande égalité. En quoi des données chiffrées basées sur « l'auto-identification » ou « le ressenti d'appartenance » permettraient-elles de sortir d'une telle apathie ?

Quant aux politiques de contrôle et de répression, rien ne laisse augurer – surtout pas l'existence même d'un ministère « de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire » – de leur retournement prochain.

Le contexte actuel, plus globalement, s'avère toujours menaçant pour les personnes et les groupes visés par un tel recensement, et il ne semble pas que l'immédiat avenir laisse entrevoir une embellie sur ce sujet.

Indépendamment des difficultés techniques et des impasses scientifiques auxquelles elles s'exposent et dont nous avons traité ailleurs (Vourc'h & De rudder 2003, 2006), les « statistiques ethniques » posent, dans un tel contexte global, des problèmes politiques que la justification par la lutte contre les discriminations ou la promotion de la diversité ne suffisent pas à résoudre.