

LA GESTION DE LA DIVERSITÉ ETHNIQUE DANS LES ARMÉES

LE CAS DU ROYAUME-UNI, DES ÉTATS-UNIS,
DE LA BELGIQUE ET DES PAYS-BAS

Anaïs REDING, Matt BASSFORD, Claire CELIA,
Kristin WEED, Emmanuel HASSAN (Rand Europe)

PRÉFACE ET POSTFACE

Irène EULRIET (IRSEM)
Ines MICHALOWSKI (Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung)

LA GESTION DE LA DIVERSITÉ ETHNIQUE DANS LES ARMÉES

LE CAS DU ROYAUME-UNI, DES ETATS-UNIS, DE LA BELGIQUE ET DES PAYS-BAS

Anaïs REDING, Matt BASSFORD, Claire CELIA, Kristin WEED, Emmanuel HASSAN

PRÉFACE ET POSTFACE de Irène EULRIET et Ines MICHALOWSKI

La question de la gestion des minorités ethniques dans les forces armées des partenaires étrangers de la France est au cœur de la présente étude. Abordant le cas du Royaume-Uni, des Etats-Unis, de la Belgique et des Pays-Bas, le rapport fait apparaître, sous l'utilisation du vocable désormais internationalisé de l'ethnicité, de la diversité et des minorités, la variété des dispositifs mis en œuvre et leur contexte d'émergence.

Dans leur préface et leur postface, Irène Eulriet et Ines Michalowski situent les résultats obtenus par rapport aux régimes de citoyenneté des différents pays examinés et en considèrent les implications pour la question nationale.

Rendant un faisceau d'expériences enracinées dans des rapports sociaux particuliers plus intelligibles, le présent rapport ambitionne de fournir des éléments d'analyse utiles aux chercheurs et aux décideurs intéressés par l'approche développée au sein d'un groupe relativement homogène d'armées étrangères en vue d'attirer, de fidéliser et de promouvoir les recrues « issues de l'immigration ».

Cette étude a été réalisée par Anaïs REDING, Matt BASSFORD, Claire CELIA, Kristin WEED et Emmanuel HASSAN de la Rand Europe.



IRSEM

Ecole militaire

1 place Joffre - Case 46 -

75700 Paris SP 07

www.defense.gouv.fr/irsem

ISSN (1) : 2110-1809

ISSN (2) : en cours d'attribution

ISBN : 978-2-11-129700-5



LA GESTION DE LA DIVERSITÉ ETHNIQUE DANS LES ARMÉES

LE CAS DU ROYAUME-UNI, DES ÉTATS-UNIS,
DE LA BELGIQUE ET DES PAYS-BAS

*Anaïs REDING, Matt BASSFORD, Claire CELIA,
Kristin WEED, Emmanuel HASSAN (Rand Europe)*

*Préface et postface de
Irène EULRIET (IRSEM) et
Ines MICHALOWSKI (Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung)*

AVERTISSEMENT

Les opinions émises dans ce document
n'engagent que leurs auteurs.
Elles ne constituent en aucune manière
une position officielle du ministère de la défense.

Ce document constitue le rapport final de l'étude inscrite sous le numéro EPS 2009 - 949 au catalogue des études politiques et stratégiques (EPS) de la DAS et pilotée par l'IRSEM. Cette recherche a été commanditée à la Rand Europe, au titre du marché 09 55 820, notifié le 21 septembre 2009.

CAHIERS DE L'IRSEM DÉJÀ PARUS :

HORS-SÉRIE : LES FRONTIÈRES DE L'UNION EUROPÉENNE OU LES ÉTATS-UNIS D'EUROPE

- 1- ACTION EXTÉRIEURE ET DÉFENSE : L'INFLUENCE FRANÇAISE À BRUXELLES
- 2- L'AXE DU MOINDRE MAL : LE PLAN OBAMA-MCCHRYSTAL POUR L'AFGHANISTAN
- 3- STRATÉGIE OPÉRATIONNELLE ET ASPECTS CIVILS DE LA GESTION DES CRISES : QUELLE « DOCTRINE » POUR LE VOLET CIVIL DE LA PESD ?
- 4- LE PARLEMENT EUROPÉEN DANS LA PSDC
- 5- QUELLE STRATÉGIE D'INFLUENCE EN APPUI AUX OPÉRATIONS MILITAIRES ?
- 6- L'APPROCHE GLOBALE DANS LA GESTION CIVILO-MILITAIRE DES CRISES : ANALYSE CRITIQUE ET PROSPECTIVE DU CONCEPT
- 7- UN MUTANT JURIDIQUE : L'AGRESSION INTERNATIONALE
- 8- LES DÉFIS STRATÉGIQUES AFRICAINS : EXPLORATION DES RACINES DE LA CONFLICTUALITÉ
- 9- KAPISA, KALACHNIKOVS ET KORRIGAN
- 10- LES MUTATIONS DE L'INDUSTRIE DE DÉFENSE : REGARDS CROISÉS SUR TROIS CONTINENTS
- 11- LA FIN DE LA GUERRE FROIDE ET L'ÉCONOMIE DE DÉFENSE, LE TRACÉ RÉVÉLATEUR DE L'INDUSTRIE NORD-AMÉRICAINE DE MUNITIONS
- 12- ROBOTIQUE ET GUERRES FUTURES : LES ARMÉES DE TERRE FACE AUX ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES
- 13- LES DÉFIS POLITIQUES ET STRATÉGIQUES EN SOMALIE
- 14- QUELLE CONTRIBUTION DES PÔLES DE COMPÉTITIVITÉ ET D'INNOVATION À LA CONSTRUCTION DE L'EUROPE DE LA DÉFENSE ?
- 15- LE CONGRÈS, ACTEUR ESSENTIEL DE LA POLITIQUE ÉTRANGÈRE ET DE DÉFENSE DES ÉTATS-UNIS
- 16- RELATIONS PROFESSIONNELLES CADRES / NON-CADRES. UN MODÈLE DANS LES ARMÉES

L'Institut de recherche stratégique de l'École militaire a pour mission de produire et de valoriser la recherche sur les questions de défense.

Il favorise une analyse pluridisciplinaire, croisant les regards des chercheurs universitaires et des militaires, des observateurs et des acteurs des grandes questions stratégiques. En collaboration avec les principales composantes du ministère (État-major des armées, Enseignement militaire supérieur, Délégation aux affaires stratégiques, Secrétariat général pour l'Administration, Direction générale de l'Armement), et en lien avec le tissu français et international de la réflexion stratégique, l'Institut renouvelle les perspectives conceptuelles, encourage une nouvelle génération de chercheurs sur ces domaines, participe à l'enseignement militaire, et fait rayonner la pensée stratégique française par des partenariats internationaux.

Les activités de recherche de l'IRSEM se repartissent en 7 domaines d'études abordés sous l'angle de la pensée stratégique :

- Étude des conflits
- Armement et économie de défense
- Sécurité européenne et transatlantique
- Pensée stratégique comparée
- Défense et Société
- Histoire de la défense
- Enjeux juridiques de la défense

L'ensemble de nos **activités et publications** est annoncé et disponible sur le **site de l'IRSEM** :
<http://www.defense.gouv.fr/irsem>.

- Trois **collections** y sont consultables en ligne : les Etudes, les Cahiers, les Paris Papers.
- Deux collections sont exclusivement sous **format digital** : le Laboratoire, la Lettre de l'IRSEM.
- Une **revue académique** est éditée par *La Documentation française* : les Champs de Mars.

Évènements et partenariats

- Cycles de conférences thématiques
- Évènements scientifiques et programmes de recherche menés avec nos partenaires
- Notre programme doctoral réunit chaque mois les jeunes chercheurs de l'IRSEM au cours d'un séminaire.

SOMMAIRE

Liste des graphiques et tableaux.....	7
PRÉFACE Armées, minorités ethniques et régimes de citoyenneté.....	9
CHAPITRE 1 : Le Royaume-Uni.....	15
1.1 Contexte légal, social et stratégique	15
1.2 Des minorités à une gestion globale de la diversité.....	16
1.3 A la recherche d'une armée reflet de la société	17
1.4 Un intérêt inégal envers les armées selon les minorités.....	19
1.5 Une Armée de terre plus diversifiée que l'Armée de l'air et la Marine	21
1.6 Une faible diversification ethnique de la hiérarchie militaire	22
1.7 Un suivi irrégulier	23
1.8 Conclusion	24
CHAPITRE 2 : Les États-Unis.....	25
2.1 La population noire : cible de la politique d'égalité des chances.....	25
2.2 Extension à la population hispanique à partir des années 1980.....	27
2.3 Une approche sur mesure de la diversité ethnique	28
2.4 L'intégration des minorités au sein de la hiérarchie : un défi	30
2.5 Un recueil de données et une évaluation en voie de systématisation	32
2.6 Vers une politique de diversité.....	32
2.7 Conclusion	33
CHAPITRE 3 : La Belgique.....	35
3.1 La diversité ethnique : un sujet sensible	35
3.2 Un sujet de premier plan à partir des années 1990	36
3.3 Vers une armée reflet de la société.....	38
3.4 De la proportionnalité à l'égalité des chances	39
3.5 Conclusion	40
CHAPITRE 4 : Les Pays-Bas.....	43
4.1 Entre multiculturalisme et assimilation.....	43
4.2 Objectif des armées dans les années 1990 : refléter la société	45
4.3 Vers une approche globale.....	45
4.4 Un ciblage différencié.....	46
4.5 Des mentors pour plus de diversification de la hiérarchie.....	47
4.6 Conclusion	48
POSTFACE Egalité, diversité et citoyenneté dans les armées	49
BIBLIOGRAPHIE.....	57

■ LISTE DES GRAPHIQUES ET TABLEAUX

Graphique 1 Configurations de citoyenneté 1980-2008 : Belgique-Flandre (BE(F)), Belgique-Wallonie (BE(W)), Etats-Unis (USA), France (F), Pays-Bas (NL), Royaume-Uni (UK)	12
Graphique 2 Niveau d'éducation de la population américaine en 2005, par groupe ethnique et racial, en pourcentage.....	29
Tableau 1 Représentation des groupes ethniques dans la population britannique en 2001, en pourcentage.....	20
Tableau 2 Représentation des groupes ethniques dans les armées britanniques par rapport à leur représentation dans la société en 2003 et 2009, en pourcentage.....	21
Tableau 3 Représentation des minorités ethniques dans la hiérarchie militaire en 2002 et en 2009, en pourcentage.....	23
Tableau 4 Evolution de la représentation des minorités ethniques dans les armées relative à la population majoritaire de 1998 à 2009, contre ses objectifs, en pourcentage	23
Tableau 5 Représentation des groupes raciaux et ethniques dans la population américaine en 2006, en pourcentage.....	28
Tableau 6 Représentation des groupes ethniques dans la hiérarchie militaire par rapport à leur représentation dans la société américaine en 2006-2007, par armée et en pourcentage	29
Tableau 7 Représentation des groupes ethniques dans la hiérarchie militaire américaine, toutes armées confondues, en 2006-2007, en pourcentage.....	31
Tableau 8 Représentation des groupes minoritaires dans la population néerlandaise en 2008, en pourcentage.....	44

■ PRÉFACE ARMEES, MINORITES ETHNIQUES ET REGIMES DE CITOYENNETE

Irène Eulriet et Ines Michalowski

La question de la gestion des minorités ethniques dans les forces armées des partenaires étrangers de la France est au cœur de la présente étude. Elle s'inscrit dans la lignée des travaux réalisés il y a quelques années par C. Wihtol de Wenden et C. Bertossi¹ et, auparavant encore, par Y. Biville², chacun à la demande du ministère de la Défense. L'approche comparative adoptée ici dénote pourtant une différence de taille avec les démarches précédentes, qui avaient pour objet principal la France. Il s'agit en effet de faire apparaître, sous l'utilisation du vocable désormais internationalisé de l'ethnicité, de la diversité et des minorités, les pratiques institutionnelles de différents pays examinés, et ainsi les choix qui y sont opérés par rapport à la question de la définition de la nation et de la relation entre l'Etat et ses citoyens. Ce faisant, il s'agit non pas de se livrer à un exercice de *benchmarking* international (dans tous les cas impossible à réaliser), mais plutôt de distinguer avec une plus grande acuité les institutions, les cadres juridiques et les dispositifs, parfois grandement variables, qui ont été mis en place au titre de la gestion des minorités ethniques. Rendant un faisceau d'expériences enracinées dans des traditions et des rapports sociaux particuliers plus intelligibles, le présent rapport ambitionne, en retour, de permettre une reconnaissance de la spécificité des politiques publiques mises en œuvre dans les armées françaises vis-à-vis de recrues « issues de l'immigration ».

Le premier chapitre, consacré au Royaume-Uni, détaille la façon dont les décideurs britanniques ont abouti, aiguillonnés par des recours devant les tribunaux et en application du programme du *New Labour*, à définir l'objectif d'une équivalence statistique entre la démographie du pays et celle de l'institution militaire en vue de renforcer la cohésion nationale. Le deuxième chapitre, consacré aux Etats-Unis, retrace les étapes successives des politiques publiques ciblant les minorités (noire puis hispanique) depuis les années 1950, soulignant le double angle adopté, à la fois racial et ethnique. Le cas belge, abordé dans le troisième chapitre, donne à voir combien une approche fondée sur l'ethnicité, entendue comme race, est ressentie comme dangereuse dans un pays où l'extrême droite affiche des scores électoraux importants et expose le modèle alternatif privilégié, axé sur la culture. Les Pays-Bas sont l'objet du quatrième chapitre, qui fait état de la remise en cause de l'approche définie au niveau national au bénéfice d'une démarche fondée sur la notion de « diversité », dans un contexte où la reconnaissance des communautés imprègne profondément l'organisation sociale. Dans tous les cas apparaît la difficulté d'assurer un suivi systématique des politiques mises en œuvre ainsi que d'encourager la promotion de membres de groupes sociaux non majoritaires aux échelons les plus élevés de la hiérarchie. Les quatre chapitres du rapport montrent la variété des pratiques et la polysémie des termes employés.

L'approche comparative implique une certaine neutralité de la part des rédacteurs du rapport. L'enquête menée par C. Wihtol de Wenden et C. Bertossi sur la France était ancrée dans le souci de contribuer à la rénovation de « la philosophie républicaine de l'intégration »³, avec pour horizon une meilleure gestion de la diversité culturelle et religieuse. L'enjeu consistait à découvrir les points de crispation éventuels entre le commandement militaire et ses recrues « issues de l'immigration » et de proposer des moyens, du moins des pistes, afin de les dénouer le cas échéant. Les auteurs avaient pour hypothèse de travail implicite (palpable aux pages 40-47) que les états voisins étaient mieux dotés que la France pour ordonner harmonieusement le pluralisme social en leur sein. Celle-ci était assortie d'une deuxième hypothèse, à savoir qu'une telle rénovation du modèle républicain était congruente avec les besoins en recrutement d'une armée professionnalisée. Dans cette perspective, les réflexions menées au Royaume-Uni sur la question de la représentativité des forces armées faisaient figure de modèle.

Bien que publiés il y a seulement quelques années, ces travaux reflètent, du point de vue de leur cadre général d'interprétation, une époque qu'on pourrait qualifier de lointaine, si ce n'est de révolue. Alors que la valeur des entretiens qui ont été menés, dont l'analyse constitue l'essentiel des 249 pages de l'ouvrage, reste intacte, le contexte

¹ Publiés sous le titre *Les Couleurs du drapeau. Les Militaires français issus de l'immigration*, Paris, Robert Laffont, 2007, 275 p.

² BIVILLE, Y., *Armées et populations à problème d'intégration : le cas des jeunes Français d'origine maghrébine*. Paris, ministère de la Défense/CESPAT, 1990, 102 p.

³ C. Wihtol de Wenden et C. Bertossi, *op. cit.*, p. 41

politique de leur publication renvoie à un moment particulier du débat sur les minorités ethniques en France. L'étude de C. Wihtol de Wenden et de C. Bertossi était rendue publique après les révoltes de banlieues de 2005, durant l'année de la dernière élection présidentielle. Dans ce contexte, Nicolas Sarkozy avait présenté un programme original en matière d'inégalités : il en proposait une approche plus ethno-raciale que socio-économique, à rebours d'une tradition française bien établie. Il offrait par là de situer au cœur de la société française une population qu'il est de plus en plus malaisé de renvoyer à son origine de « migrant », vu l'antériorité générationnelle de cette migration pour certains.⁴ Depuis, le débat sur les minorités, tel qu'il avait été délinéé par le candidat Sarkozy, n'a pourtant cessé de faiblir. Cet affaiblissement tient tant à l'irruption des questions économiques, financières et budgétaires sur l'agenda politique après 2008, qu'à des choix stratégiques opérés par l'équipe sortante dans la perspective de l'élection présidentielle de 2012. Il tient également à un affaiblissement global de la théorie multiculturaliste en tant que discours politique structurant.

Ces inflexions dans le débat public français sont en effet en phase avec les évolutions politiques outre-Manche, pleinement figurées par les déclarations du Premier ministre britannique, David Cameron, lors de la Conférence sur la Sécurité de Munich de 2011 : la « tolérance passive » encouragée jusqu'à lors par la théorie multiculturaliste aurait contribué à la détérioration de la sécurité interne des Etats européens, du Royaume-Uni en particulier, qui se devraient en conséquence de promouvoir plus « activement » les valeurs libérales à leur fondement⁵. A noter que la remise en cause du pluralisme ethnique et culturel avait déjà été amorcée plusieurs années auparavant au Royaume-Uni. Alors que l'affaire Rushdie en a constitué le prologue, la parution du rapport Parek⁶ en 2000 inaugura un débat que l'éditorialiste en chef de *Prospect*, David Goodhart, contribua à installer durablement. Ce dernier interpella dès 2004, via une tribune publiée dans différents journaux, la gauche sur son engagement programmatique en faveur du multiculturalisme⁷. Il s'agissait, selon Goodhart, de se saisir enfin de la question des liens de solidarité qui sont susceptibles d'être établis dans une société dont les membres sont de plus en plus « étrangers » l'un à l'autre, en vertu notamment du processus de différenciation inhérent à la modernité (division du travail), et de la diversité des valeurs culturelles et religieuses admises, et encouragées, au sein des démocraties libérales (pluralisme des valeurs).

Il apparaît ainsi que la question du pluralisme dans les démocraties libérales, et spécifiquement dans leurs forces armées, abordée dans sa dimension ethnique par Y. Biville en 1990, par C. Wihtol de Wenden et C. Bertossi en 2005, posée à nouveau aujourd'hui dans ce rapport, s'inscrit dans des contextes nationaux dont les caractéristiques et la temporalité s'entrecoupent, mais ne se superposent pas. Nous reviendrons sur cet aspect dans un instant. Il importe pourtant de souligner les éléments qui sont communs aux pays examinés dans les pages qui suivent, et à la France. Pour commencer, insistons sur le fait que la gestion du pluralisme est consubstantielle à la démocratie et que, dans l'impératif qui leur échoit d'élaborer un « ordre pluraliste », les Etats et les sociétés européens et nord-américains se trouvent sur un pied d'égalité. Signalons que cette question, si on la considère sous le seul angle de l'immigration (qui n'en épuise pas la signification), se présente sous des traits particuliers et a connu des évolutions notables au cours de la période la plus récente. Un de ces traits tient à ce que les migrants sont de moins en moins identifiés par leur origine raciale, nationale ou leur statut socio-économique, mais bien plutôt, de manière croissante, par leur culture et/ou leur religion. Cette émergence de la religion⁸ transparaît, à des degrés divers, dans le présent rapport.

⁴ Éric Fassin, « Les couleurs de la représentation » Introduction, *Revue française de science politique*, Vol. 60, n°4, 2010, p. 656

⁵ « PM's Speech at Munich Security Conference », Samedi 5 février 2011, disponible à l'adresse suivante : <http://www.number10.gov.uk/news/pms-speech-at-munich-security-conference/> [consulté le 10 octobre 2012].

⁶ *Commission on the Future of Multi-Ethnic Britain*, actualisé en 2004, téléchargeable à l'adresse suivante : <http://www.runnymedetrust.org/publications/29/32.html> [consulté le 29 janvier 2012]

⁷ Initialement publié en février 2004 dans la revue *Prospect* et reproduit ensuite par le *Guardian* aux adresses suivantes [consulté le 10 octobre 2012] : <http://www.guardian.co.uk/politics/2004/feb/24/race.eu?INTCMP=ILCNETTXT3487>

<http://www.guardian.co.uk/politics/2004/feb/24/immigrationandpublicservices.eu?INTCMP=ILCNETTXT3487>

Goodhart poursuit le débat public en 2006 à travers la publication d'un pamphlet au titre évocateur : *Progressive Nationalism: Citizenship and the Left* aux éditions du *Think Tank Demos*.

⁸ Cf. Erik Bleich, « Muslims and the State in the Post-9/11 West: Introduction », *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 35, n°3, 2009, p. 353-360 et « State Responses to 'Muslim' Violence: A Comparison of Six West European Countries », *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 35, n°3, 2009, p. 361-379. E. Bleich avance que la place grandissante de la religion comme marqueur identitaire des minorités en Europe et en Amérique du Nord a engendré trois réponses publiques : des politiques d'intégration, des politiques de lutte contre le terrorisme international et des politiques de lutte contre la violence religieuse.

Mis à part ces facteurs conjoncturels, la réponse que donnent les forces armées des différents pays à la question du pluralisme dépend aussi de certains facteurs structurels que la recherche comparative sur l'immigration et l'intégration a abordés en termes de « régimes de citoyenneté ». Il convient de s'arrêter ici sur cette notion. Les premiers travaux sur les régimes de citoyenneté comptent l'ouvrage de sociologie comparative de R. Brubaker⁹, traduit en français en 1997 sous le titre *Citoyenneté et nationalité en France et en Allemagne*, considéré comme fondateur. Toutefois, ce travail fut rapidement jugé trop statique, peu apte à saisir le changement. Il a ainsi ouvert la voie à des méthodes plus dynamiques pour décrire non seulement les différences entre pays, mais aussi l'évolution dans le temps des régimes de citoyenneté et de gestion de la diversité ethnique, culturelle et religieuse. Parmi les contributions les plus connues figure la recherche de R. Koopmans, P. Statham, M. Giugni et F. Passy, publiée sous le titre *Contested Citizenship*¹⁰ [ouvrage non traduit]. Cette recherche a permis l'élaboration d'un système d'indicateurs visant à évaluer les différences entre régimes de citoyenneté dans le temps et dans l'espace. Il permet de positionner différents pays les uns par rapport aux autres et d'appréhender leur caractère distinctif au niveau macrosociologique.

Le travail de Koopmans et de ses coauteurs est fondé sur un concept bidimensionnel de la citoyenneté. Celui-ci s'articule autour des droits auxquels les immigrés peuvent prétendre en tant qu'individu, d'une part, et ceux susceptibles d'être attribués aux collectivités religieuses et/ou culturelles, d'autre part. La première dimension, celle des droits civiques individuels, reflète le degré d'ouverture des nations à de nouveaux membres et, par implication, le niveau de difficulté rencontré par les immigrés en ce qui concerne l'accèsion aux droits tels la nationalité, le regroupement familial ou encore la protection contre l'expulsion et contre les discriminations. Cette première dimension couvre un ensemble de politiques publiques et de normes juridiques traduisant une conception plus ou moins ethnique, ou à l'inverse, territoriale et civique, de la nation. La deuxième dimension, celle des droits attribués aux collectivités, reflète le degré d'ouverture d'un pays envers les différences culturelles et religieuses portées par des groupes et leur reconnaissance dans l'espace public, appréciable par exemple à travers l'autorisation (ou non) du port de signes religieux à l'école, les politiques de discrimination positive ou la représentation politique par groupe culturel ou religieux lorsqu'elles existent. Cette deuxième dimension couvre un ensemble de politiques publiques et de normes juridiques traduisant une conception plus ou moins pluraliste (ou à l'inverse, moniste) de la nation.

Les résultats d'une récente mise à jour de ces travaux¹¹ permettent d'éclairer les éléments exposés dans la présente étude. Ils montrent qu'en 2008, c'est la Belgique qui accordait le plus de droits individuels aux immigrés, particulièrement concernant les droits des non-nationaux. Dans cette perspective, les différences existant avec le Royaume-Uni et les Pays-Bas, qui ont quelque peu restreint les droits des étrangers, sont minimales. Seuls les Etats-Unis accordent moins de droits individuels aux étrangers que cet ensemble de pays, se rapprochant ainsi de la France. Toutefois, la dimension des droits individuels est moins importante pour notre propos que la dimension des droits collectifs dans la mesure où la plupart des soldats sont des nationaux.¹² En termes de droits accordés aux immigrés en tant que membres d'une collectivité (indépendamment de leur appartenance nationale), ce sont les Pays-Bas qui sont les plus conciliants. Ils sont suivis, toujours du point de vue du soutien étatique aux collectivités culturelles et religieuses, par le Royaume-Uni, la Flandre et la Wallonie¹³. Les Etats-Unis, pour leur part, se situent dans une position intermédiaire entre la Flandre et la Wallonie (voir graphique ci-dessous). Appliquées aux politiques de gestion de la diversité au sein des armées, ces analyses nous amènent à émettre l'hypothèse selon laquelle les armées néerlandaises et britanniques seront plus enclines à mener une politique s'approchant de la discrimination positive, alors que la Belgique et les Etats-Unis seront un peu plus réticents sur ce point.

⁹ *Citizenship and Nationhood in France and Germany*, Cambridge (Mass.), Harvard University Press, 1992, 270 p. Edition française : Paris, Belin, 1997, 320 p.

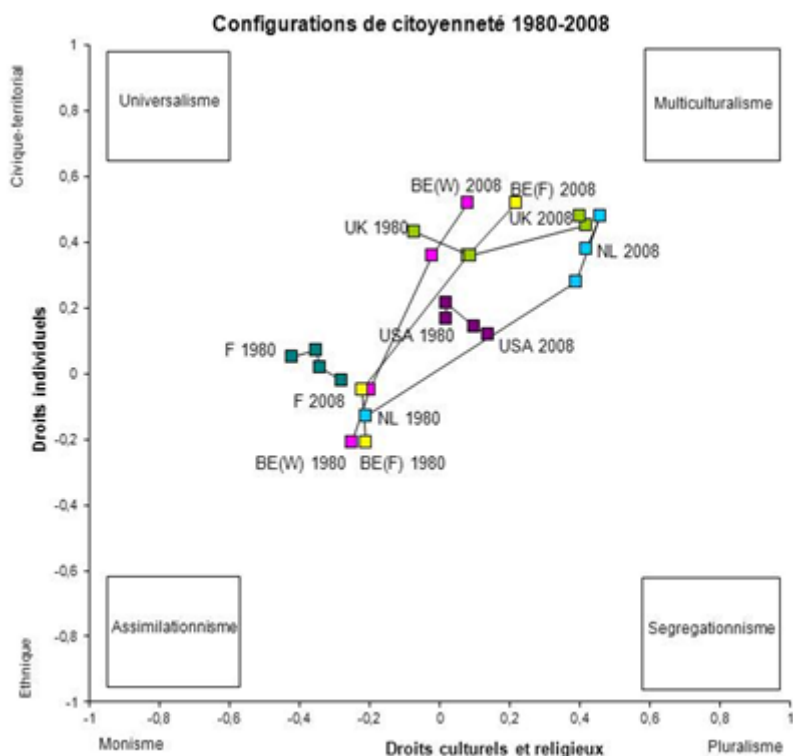
¹⁰ University of Minnesota Press, 2005, 376 p.

¹¹ Ruud Koopmans, Ines Michalowski et Stine Waibel, « Citizenship rights for immigrants: National political processes and cross-national convergence in Western Europe, 1980-2008 », *American Journal of Sociology*, Vol. 117, no. 4, 2012, p. 1202-1245

¹² A noter que certains pays, dont le Royaume-Uni, la Belgique et surtout les Etats-Unis, offrent la possibilité aux étrangers de rejoindre les rangs des armées, avec certains avantages à la clef, par exemple une accession plus rapide à la citoyenneté pour le cas américain. La question du recrutement des étrangers est traitée dans un encadré dans la plupart des chapitres du rapport.

¹³ Le traitement différencié de la Flandre et de la Wallonie dans l'étude de Koopmans *et alii* (*op. cit.*) recoupe, en gros, la partition administrative entre les communautés belges, au nombre de trois : Flandre, Wallonie, Bruxelles (la Flandre et Bruxelles ayant été traitées conjointement dans l'étude). Tandis que les droits individuels, tels l'accès à la nationalité, sont régis par la législation fédérale, les communautés ont des compétences propres en matière de droits culturels et religieux pour les immigrés. La Flandre et la Wallonie divergent ainsi par rapport à la mise en place de structures consultatives d'immigrés, aux politiques publiques d'accueil et d'intégration, aux droits médiatiques ou encore au droit funéraire (autorisation ou non de procéder selon le rite musulman).

Graphique 1 Configurations de citoyenneté 1980-2008 : Belgique-Flandre (BE(F)), Belgique-Wallonie (BE(W)), Etats-Unis (USA), France (F), Pays-Bas (NL), Royaume-Uni (UK)



Source : Koopmans & Michalowski (<http://www.wzb.eu/de/forschung/zivilgesellschaft-konflikte-demokratie/migration-und-integration/projekte/citizenship-rights-for-imm>)

Les analyses de Koopmans et de ses coauteurs permettent ainsi de placer les cas étudiés dans les pages de ce rapport dans un contexte plus large. A cet égard, il importe de signaler que les quatre pays sur lesquels se concentre la présente étude se distinguent de beaucoup d'autres en Europe de l'Ouest. En effet, de nombreux pays se situent plus au centre du graphique ci-dessus, reflétant ainsi une position modérée aussi bien en termes de droits accordés aux immigrés en tant qu'individus qu'en termes de droits accordés en tant que membres d'un groupe. Ces pays, tels la France et les Etats-Unis, ainsi que l'Allemagne et le Danemark (non portés au graphique), réservent certains droits à leurs citoyens (par exemple le droit de vote ou la possibilité de travailler dans le service public) et, même s'ils posent bon nombre de conditions pour acquérir la nationalité, fournissent un certain niveau de protection aux non-nationaux (par exemple concernant le regroupement familial, la protection contre l'expulsion ou encore la lutte contre les discriminations). Ils reconnaissent donc le pluralisme culturel et religieux dans leur société, mais récusent une reconnaissance trop marquée des groupes par l'Etat. Ils diffèrent des pays étudiés (Royaume-Uni, Etats-Unis, Belgique, Pays-Bas), dont l'appartenance à la famille des démocraties libérales est pourtant évidente dans la mesure où les différences apparaissant de manière prononcée ici seraient probablement minimales si d'autres pays (non démocratiques) étaient inclus dans la comparaison.

Les régimes identifiés par Koopmans *et alii*, leur analyse et leur classement permettent de comprendre les différences et l'évolution dans le temps de la citoyenneté mise en œuvre par les générations successives de décideurs politiques. Pour notre propos, ils permettent de situer avec une plus grande précision les mesures adoptées par les institutions militaires au sein d'un contexte national et international contemporain. Nous pourrions sur cette base, en particulier, examiner dans notre postface si les politiques publiques appliquées au sein des armées convergent avec celles qui tendent à prévaloir dans d'autres domaines, au niveau national.

Au titre du contexte, relevons encore ici que trois des cas étudiés sont membres de l'Union européenne et dès lors tenus de mettre en œuvre de directives européennes relatives à l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique (2000/43/EC), et à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (2000/78/EC)¹⁴. Pour mémoire, les directives n'ont pas d'effet direct : elles contraignent juridiquement les Etats membres quant au but à atteindre, mais non pas quant aux moyens qui sont déployés pour le faire. Le pluralisme des normes juridiques et des politiques publiques est donc possible, et même patent, au sein de l'Union. Les cas examinés dans ce rapport en fourniront de nombreux exemples. De même, l'appartenance à l'Union européenne n'a pas d'implication directe en matière de statistique publique, dans la mesure où le travail d'harmonisation de la statistique européenne opéré par Eurostat n'a pour l'heure pas abouti à une unification des procédures¹⁵. En ce qui concerne les minorités ethniques, rien n'oblige les Etats membres à repérer, agréger et traiter des données relatives à l'ethnicité. Les pages qui suivent le confirment : la pratique en la matière est éminemment variable, et complexe. Car la mise en place de toute catégorisation en vue d'un traitement statistique, qu'elle soit ethnique ou non, requiert au préalable un travail (et une sélection) lexicologique lourd de signification, fruit d'un arbitrage sur le monde social et ses représentations.

Les résultats présentés par les auteurs du présent rapport, de même que les régimes analysés dans le cadre de l'étude conduite par Koopmans et ses coauteurs, l'ont été à partir de données relatives au contenu des politiques publiques. Les cas exposés ici et les régimes formalisés dans la démarche de Koopmans *et alii* ne disent rien du succès (ou de l'échec) de l'application desdites politiques. En d'autres termes, ils ne renseignent pas sur l'efficacité de chacune de ces politiques, et encore moins sur tout éventuel avantage comparatif. Ils ne disent rien de la façon dont le soldat issu de minorités ethniques se sent au sein des armées et dans la communauté politique qui est la sienne. Ils permettent en tout état de cause de positionner les pays étudiés les uns par rapport aux autres sur la base de leur régime de citoyenneté, et en conséquence de situer les politiques de gestion des minorités ethniques mises en œuvre dans leurs armées. Ils renseignent sur les outils de gestion ayant été conçus au sein de différentes administrations militaires. Ils fournissent également les éléments empiriques nécessaires à l'élaboration d'une cartographie des usages du terme de « minorité ethnique » selon les contextes. Sous l'homologie relative de termes utilisés au sein des quatre pays étudiés dans le rapport publié ici, affleure en effet une variété de significations et d'agencements socio-politiques sur laquelle nous reviendrons plus en détail dans la postface.

¹⁴ Susceptibles d'être téléchargés au lien suivant : http://ec.europa.eu/justice/discrimination/law/index_en.htm [consulté le 21 novembre 2012].

¹⁵ Sur ce point, consulter Michel Glaude, « Les instituts nationaux, Eurostat et les organismes internationaux de statistique : vers une indépendance renforcée », *Regards sur l'actualité. Les statistiques publiques en débat*, n°346, juin 2008, p. 19-31

■ CHAPITRE 1 : LE ROYAUME-UNI

L'étude de la gestion de la diversité ethnique dans les armées britanniques présentée dans ce chapitre s'appuie sur un recensement exhaustif des documents officiels du Ministère de la Défense. La Revue stratégique de défense (*Strategic Defense Review*) de 1998 est particulièrement centrale par rapport à cette question, ayant officialisé la gestion de la diversité ethnique dans les armées britanniques. Ce document précisait que l'objectif de l'armée britannique était de représenter de manière proportionnelle la diversité ethnique de la société dans son ensemble. Le présent chapitre se base également sur les entretiens que l'équipe de recherche a menés avec des responsables de la gestion de la diversité au ministère de la Défense. Ceux-ci ont permis de comprendre l'approche globale développée au Royaume-Uni en matière de gestion de la diversité ethnique dans les armées. Les entretiens ont également permis d'explorer les raisons possibles de la plus grande diversification de l'Armée de terre comparativement à la Marine et à l'Armée de l'air, et la difficile diversification de la hiérarchie militaire toutes spécialités confondues. Enfin, les entretiens ont permis de mettre au jour le fait que le ministère de la Défense évalue ses politiques de manière encore irrégulière, bien que son suivi soit systématique.

1.1 Contexte légal, social et stratégique

En 1948, alors que le processus de décolonisation commençait à peine, le Royaume-Uni connut un fort accroissement de ses besoins en main d'œuvre non qualifiée. La loi sur la nationalité britannique (*British Nationality Act*), adoptée à cette époque, offrit aux colonisés la possibilité de venir résider et travailler au Royaume-Uni sans visa.¹⁶ De nombreux immigrants s'y sont installés, diversifiant, à travers leur descendance, le profil ethnique du pays.

Un autre événement important dans l'histoire de la gestion de la diversité ethnique est la reprofessionnalisation des armées britanniques. Le service militaire, dont la fin a été annoncée en 1957 et est devenue effective en 1963, aura duré une cinquantaine d'années (Mongrenier, 2005). Logiquement, suite à sa professionnalisation, l'armée britannique n'était plus en mesure de garantir une représentation fidèle de la société civile. Comme les responsables au Ministère l'expliquent, la gestion de la diversité ethnique s'est alors imposée d'un point de vue moral.

Par ailleurs, les effectifs nécessaires à la défense britanniques n'étant plus garantis par la conscription, les minorités ethniques ont pris une importance nouvelle, d'un point de vue pragmatique. Pour maintenir ses effectifs à un niveau stable, les responsables de la question racontent que l'armée a pris conscience de l'impératif de recruter parmi tous les groupes de la population. Ils précisent que le vieillissement de la population a encore renforcé cette nécessité. En effet, la proportion de jeunes¹⁷ britanniques blancs diminuait dans la société civile par rapport aux minorités ethniques. Les jeunes de ces populations formaient donc une part de plus en plus importante des populations parmi lesquelles les armées étaient amenées à recruter (Owen, 2003).

En 1976, une troisième dimension, légale cette fois-ci, est venue renforcer l'attention portée à la gestion de la diversité ethnique dans les armées. Cette année-là, le Parlement a créé la Commission pour l'égalité raciale (*Commission for Racial Equality*). Requis par la loi sur les relations interraciales (*Race Relations Act*) de 1976, cette commission bénéficiait de pouvoirs législatifs pour prévenir toute forme de discrimination raciale (The UK Statute Law Database, 2010b).¹⁸ Selon des responsables de la question au Ministère de la Défense, les pouvoirs législatifs de la Commission ont renforcé l'importance de ce sujet dans les armées. En effet, jusqu'alors, certains régiments élitistes interdisaient tout simplement aux personnes de couleur de rejoindre leurs rangs (Smalley, 2006).

¹⁶ La loi sur la nationalité britannique actuellement en vigueur date de 1981 et elle n'accorde plus le droit à la population des pays anciennement colonisés de venir résider et travailler au Royaume-Uni sans visa (voir The UK Statute Law Database, 2010a).

¹⁷ Le terme « jeune » se réfère ici au groupe des moins de 35 ans. Les armées tirent en effet la majorité de leurs recrues de ce groupe d'âge (Defence Analytical Services Agency, 2010).

¹⁸ Cette commission a été remplacée en 2007 par la Commission de l'égalité et des droits de l'homme (*Equality and Human Rights Commission*), comme requis par la Loi sur l'égalité (*Equality Act*), passée en 2006 (Parliament, 2010).

Malgré cette nouvelle dimension légale, des incidents racistes et discriminatoires ont continué à se produire. C'est ainsi que dans les années 1980, la commission a dû intervenir plusieurs fois pour soutenir des militaires issus des minorités ethniques engagés dans des batailles judiciaires. D'autres ont préféré quitter l'armée en silence, s'exprimant parfois des années plus tard, tel Richard Stokes, premier garde noir à participer au changement de garde à Buckingham Palace (Smalley, 2006).

Toutefois, vers le milieu des années 1990 des évolutions culturelles par rapport à cette question sont devenues perceptibles. Le combat judiciaire engagé par le Caporal Jake Malcolm, un soldat noir, aurait pu demeurer un incident parmi d'autres s'il n'avait pas tant marqué l'opinion publique (Smalley, 2006). Le Caporal avait rapporté aux autorités de l'Armée de terre qu'on l'avait dissuadé de soumettre sa demande de transfert à la Cavalerie de la Maison Royale (*Household Cavalry*) (Smalley, 2006). Les personnes noires n'y étaient apparemment pas les bienvenues. Cet incident a soulevé un problème légal. En effet, le Ministère était tenu par la Commission de prévenir toute forme de discrimination raciale (Bellamy, 1996). L'incident a aussi soulevé des questions morales et pragmatiques concernant l'intégration des minorités ethniques dans les armées et l'intérêt pour celles-ci de s'engager dans une carrière militaire. En effet, l'affaire s'est déroulée à une époque où les engagements militaires britanniques, menés à l'étranger en coalition, ont fait apparaître de nouveaux besoins en matière de diversité culturelle et linguistique pour rester compétents dans l'environnement opérationnel (Hussain 2003).

Ce sont ces évolutions culturelles qui ont peu à peu inscrit au premier plan du débat la question des minorités ethniques dans les armées, jusqu'à son officialisation à travers la *Revue stratégique de défense* de 1998 : « Nous sommes particulièrement soucieux de recruter davantage d'individus issus de minorités ethniques et de femmes, dont nous n'avons pas encore exploité le potentiel ». Afin d'améliorer la présence des minorités ethniques dans les armées, la Revue a défini des objectifs de recrutement à évaluer en 2002. Elle a par ailleurs créé des équipes dédiées à ces questions afin d'atteindre ces objectifs. Elle a aussi constitué un point de départ pour d'autres initiatives, comme la création d'un centre de formation, aujourd'hui connu sous le nom de Centre interarmées de formation à l'égalité et à la diversité (*Joint Equality and Diversity Training Centre*). Enfin, la Revue de 1998 annonçait le renoncement de la Commission pour l'égalité raciale à ses actions judiciaires contre le Ministère de la Défense et la création d'un partenariat entre ces deux organismes. La Revue concluait par ces mots : « Il reste un long chemin à parcourir mais nous nous engageons pleinement à atteindre cet objectif » (Ministry of Defense, 1998).

1.2 Des minorités à une gestion globale de la diversité

La gestion des minorités ethniques a connu une évolution sémantique importante au XXI^e siècle. Désormais, les documents produits par le Ministère parlent d'améliorer la gestion de la diversité ethnique, et non plus celle des minorités ethniques (voir par exemple Ministry of Defence, 2006b; 2008b; 2008c). Les responsables avec lesquels l'équipe de recherche s'est entretenue expliquent que cette évolution a d'abord un objectif moral. Le mot « diversité » n'attribue pas plus d'importance à un groupe qu'à un autre, contrairement aux termes « minorité » et « majorité », et est donc plus adapté à une vision célébrant l'enrichissement, comme celle du Ministère, plutôt que cherchant à rappeler les différences entre militaires :

Notre vision est celle d'une main-d'œuvre, militaire et civile, qui soit représentative de la société que nous défendons dans sa diversité, qui puisse s'appuyer sur l'éventail des connaissances, des expériences et des talents présents au sein de cette société, et qui accueille, respecte et valorise la contribution spécifique de chaque individu. (Ministry of Defence, 2008b)

Mais cette évolution sémantique est aussi pragmatique, comme le précisent les responsables. Le Ministère regroupe l'ensemble des questions touchant à la diversité : la section Diversité du bureau responsable de la politique du personnel de la Défense est ainsi chargée des questions de sexe, d'origine ethnique, de handicap, d'orientation sexuelle, de changement de sexe, d'âge, et de religion ou de foi (Ministry of Defence, 2008b). Ces sujets sont effectivement intimement liés et font appel à des mesures similaires, comme le rappellent les responsables. Par exemple, tous ces thèmes font l'objet d'une même Loi sur l'égalité (*Equality Act*), en développement depuis l'année

2005 et adoptée en 2010 (Equalities, 2010). Ils sont également contenus dans la procédure de plainte pour harcèlement du Ministère (Ministry of Defence, 2007). Enfin, les nouvelles politiques relatives à ces sujets doivent toutes faire l'objet d'une analyse préalable de leurs conséquences, au moyen de l'outil d'évaluation de l'impact des politiques relatives à l'égalité et à la diversité (*Equality and Diversity Impact Assessment Tool*) (Ministry of Defence, 2008c).

La stratégie de diversité unifiée (*Unified Diversity Strategy*), publiée en 2008 par le Ministère, expose les arguments justifiant une approche qui promeut la diversité. Elle démontre que celle-ci permet:

- d'élargir les possibilités de recrutement et de fidélisation,
- d'améliorer la créativité et l'innovation, le travail d'équipe et les activités opérationnelles grâce à des compétences variées,
- de réaffirmer le caractère équitable et non-discriminatoire des armées, qui valorisent ainsi leur image,
- et de faire des économies notamment sur les frais de procédures judiciaires (Ministry of Defence, 2006b).

1.3 A la recherche d'une armée reflet de la société

La *Revue de défense* a officialisé l'ambition du Royaume-Uni d'afficher dans ses armées une diversité ethnique proportionnelle à celle de la société civile : « Actuellement, 6% de la population est issue d'une minorité ethnique, celles-ci ne représentent pourtant que 1% des armées ». Le rapport a fixé, par ailleurs, l'objectif d'une augmentation du recrutement de ces populations de 2% pour la période 1998-1999. Cet objectif a ensuite été réévalué de 1% chaque année jusqu'en 2001-2002, lorsque les armées espéraient compter 5% de recrues issues des minorités ethniques (Ministry of Defence, 1998).

Pour aider les armées à accomplir cette tâche, la *Revue* a prévu la création d'équipes de recrutement dédiées. L'Armée de terre possède une équipe de recrutement dédiée aux questions de la diversité (*Diversity Action Recruiting Team*, dite DART), la Marine, une équipe de recrutement et de sensibilisation de la diversité (*Diversity Recruiting and Awareness Team*, dite DAT), et l'Armée de l'air, une équipe qui cherche à motiver les différentes communautés à rejoindre l'armée (*Motivation Outreach Team*, dite MOT) (Ministry of Defence 2008a, 2008c). Les DART, DAT et MOT se ressemblent beaucoup, dans la forme autant que sur le fond. Elles sont composées majoritairement de militaires issus des minorités ethniques pour favoriser le lien entre les populations ciblées et les recruteurs et afin que les opportunités professionnelles militaires soient perceptibles concrètement. Les équipes disposent d'outils variés, des campagnes de publicité à l'organisation d'événements en passant par la formation et le réseautage. Ces activités font parfois l'objet d'un partenariat entre les armées, comme par exemple l'utilisation d'agences de recrutement.

En 2001-2002, le Ministère de la Défense a évalué la représentation des minorités ethniques dans les armées, comme l'avait prévu la *Revue* de 1998. Celle-ci demeurait inférieure à l'objectif fixé: les minorités ethniques représentaient alors 3,5% des effectifs des armées et non 5% (Ministry of Defence, 2002a). Face à ces résultats, le Ministère de la Défense a retenu diverses mesures. Premièrement, il a fixé de nouveaux objectifs de recrutement définis par corps d'armée : chacune devait recruter 1% de minorités ethniques de plus que les années précédentes (ibid.).

Deuxièmement, le Ministère a adopté plusieurs mesures visant à améliorer la vie des minorités ethniques recrutées. En effet, bien que le recrutement et la fidélisation touchent à des problématiques différentes, les responsables les considèrent inséparables. Ils expliquent que, d'une part, le développement du recrutement contribue, de manière directe, à la fidélisation, en formant des militaires ; d'autre part, l'amélioration des conditions d'accueil, par exemple la nourriture et les aumônières disponibles, peut rendre la carrière militaire plus attrayante pour les futures recrues. Ainsi, en 2002, le Ministère a créé le Comité sur la diversité (*Diversity Panel*), responsable de l'amélioration de la vie des minorités ethniques recrutées, et toujours actif à ce jour (Ministry of Defence, 2002b). Le conseil, qui compte des représentants du Ministère et d'autres organismes bénéficiant d'une expérience variée dans ce domaine, a pour mandat de :

LA GESTION DE LA DIVERSITÉ ETHNIQUE DANS LES ARMÉES

- développer des politiques de promotion de l'égalité et de la diversité,
- développer et mettre en œuvre la stratégie de diversité, un cadre pour exécuter les politiques d'égalité et de diversité,
- contrôler et évaluer les politiques et la performance du Ministère en matière d'égalité et de diversité,
- fixer les priorités concernant la gestion de la diversité,
- valoriser l'approche du Ministère au sein de la société civile (ibid.).

En 2002, le Ministère publiait également son Plan pour l'égalité raciale pour la période 2002-2005 (*Race Equality Scheme*), fixant de nouveaux objectifs de représentation sur la base des résultats du recensement de 2001 (ibid.).¹⁹ Comme le document fondant ce plan l'expliquait, depuis 1991, la proportion des minorités ethniques dans la population avait augmenté de façon sensible, représentant désormais 8% de la population et non plus 5%. Selon les objectifs précisés dans la *Revue* de 1998, les armées devaient donc accroître leurs efforts de recrutement et de fidélisation des minorités ethniques, afin de maintenir une représentation fidèle de la société. Le Plan pour l'égalité raciale a été révisé au bout de trois ans, et il comportait une clause précisant les modalités d'un suivi annuel (ibid.). Quant au nouvel objectif de représentation des minorités ethniques dans les armées, il devrait être revu en 2013, après le prochain recensement (ibid.).

En 2005, lorsque le Plan pour l'égalité raciale a été évalué, la représentation des minorités ethniques restait inférieure aux objectifs, représentant 5,3 % au lieu de 8 % des effectifs (Ministry of Defence, 2005). Le Ministère de la Défense a alors adopté une mesure visant la fidélisation des minorités, qui abordait la question de l'origine ethnique indirectement, et celle de la religion directement. Le Ministère a nommé des chapelains bouddhistes, hindous, musulmans et sikhs, en complément des chapelains chrétiens et juifs déjà présents dans les armées (Ministry of Defence, 2008b). Les responsables rappellent que l'origine ethnique n'est en effet pas le seul critère à prendre en compte lorsqu'on souhaite améliorer la vie des recrues issues des minorités ethniques ; d'autres critères culturels, comme la religion, peuvent s'avérer plus pertinents.

Le Plan pour l'égalité raciale arrivé à son terme, il a été remplacé par le Plan pour l'égalité et la diversité (*Equality and Diversity Schemes*) pour la période 2006-2009 (Ministry of Defence, 2006b). Le changement de terminologie reflète l'évolution dans l'approche du Ministère de la Défense, exposée dans la section 1.2, passant d'une gestion des « minorités » à celle de la « diversité ». Le nouveau plan maintenait l'objectif de 8 % des effectifs militaires issus des minorités ethniques en 2013, aucun nouveau recensement n'ayant été pratiqué depuis 2001 (ibid.).

Au cours de la période couverte par le nouveau plan, de nombreuses initiatives concernant la vie des minorités ethniques dans les armées se sont développées : les aumôniers ont commencé à s'impliquer dans la vie de leurs communautés civiles au travers de conférences et de réunions ; une procédure de plaintes a été mise en place pour lutter contre toute forme de harcèlement relative à l'un des sept thèmes de la diversité ; un conseil de représentants religieux a par ailleurs été constitué afin de guider le Ministère dans la conduite de programmes visant à améliorer la diversité ethnique des armées (Ministry of Defence, 2008c).

En 2008, alors que le Plan pour l'égalité et la diversité pour la période 2006-2009 approchait de son terme et que la plupart de ses initiatives avaient été mises en place, les armées demeuraient toujours en-dessous de leur objectif : elles comptaient alors parmi leurs effectifs 6,1 % de représentants de minorité ethnique et non 8% (Ministry of Defence, 2006a ; 2007 ; 2008a). Cette même année, le Ministère a donc publié un nouveau Plan pour l'égalité et la diversité, couvrant la période 2008-2011, et maintenant toujours l'objectif de représentation de 8% (Ministry of Defence, 2008c). Cet objectif n'est toujours pas satisfait aujourd'hui, bien que les armées s'en rapprochent chaque année: les données les plus récentes datent de 2008-2009, et indiquent un taux de 6,5% des effectifs issus des minorités ethniques (Ministry of Defence, 2009a), alors que leur proportion dans la société britannique est de 7,9% (voir tableau 1).

Le Ministère poursuit donc ses efforts en faveur d'une plus grande diversité ethnique et se concentre sur le développement d'alternatives qui répondent aux besoins et désirs des minorités ethniques recrutées. Les responsables

¹⁹ Pour rappel, le recensement au Royaume-Uni est effectué sur la base de la population dans son ensemble et non pas un échantillon démographique, comme c'est le cas en France.

insistent sur le fait qu'un style de vie militaire plus attrayant pour les minorités ethniques influence leur désir de s'engager dans l'armée. Ainsi, le Ministère a récemment mis à disposition des militaires en OPEX²⁰ de la nourriture halal, kasher et végétarienne (Ministry of Defence, 2009b). Plus récemment, les responsables rapportent que le Ministère donne la possibilité aux femmes musulmanes de porter le hijab par dessus leur uniforme militaire et étudie aussi la possibilité d'avoir recours à des aumôniers multiconfessionnels.

D'autres aspects de la vie des militaires sont néanmoins plus difficiles à adapter, bien qu'ils jouent un rôle central dans l'intégration des minorités ethniques. Les responsables de la question expliquent que l'alcool a par exemple une place particulièrement importante dans la vie sociale des militaires britanniques, mais n'est pas consommée par de nombreux militaires musulmans, souvent d'origine sud-asiatique. L'alcool représente ainsi un facteur de division parmi les militaires et un obstacle pour certaines minorités ethniques qui ont plus de difficulté à s'adapter à la culture sociale et organisationnelle de l'armée, et ainsi à se faire accepter par leurs collègues (Dandeker et Mason, 1999).

Le recrutement d'étrangers dans l'Armée britannique :

La législation britannique permet le recrutement des citoyens du Commonwealth et de l'Irlande. Ce vivier de recrutement a pour but d'aider à atteindre le nombre d'effectifs nécessaires à l'Armée. Les responsables avec lesquels l'équipe de recherche s'est entretenue ont signalé que le recrutement d'étrangers peut être comparé à un robinet que l'Armée peut ouvrir ou fermer selon ses besoins (voir entretiens de l'équipe de recherche).

Les étrangers représentaient 4.4% des militaires en 2009, et les armées comptaient aussi 0.2% de Gurkhas (ceux-ci bénéficient de leur propre régiment, et ne sont ni associés aux militaires britanniques ni aux autres étrangers). La grande majorité des militaires étrangers s'étaient engagés dans l'Armée de terre, où ils représentaient 7% des effectifs. Ils ne représentaient en revanche que 1.9% et 0.3% de la Marine et de l'Armée de l'air, respectivement (DASA, 2009a).

Le recrutement d'étrangers est jugé comme étant l'une des principales causes de la diversification du profil ethnique de l'Armée de terre depuis 1998, comme l'expliquait Hussain en 2003 et le confirmaient à nouveau les responsables de la question en 2010. Ceci pose toutefois la question de la durabilité de la diversité ethnique de l'Armée de terre car le recrutement d'étrangers reste, selon les responsables interrogés, problématique sur plusieurs plans. Ils expliquent que, d'un point de vue moral, celui-ci confronte l'Armée britannique à des accusations de mercenariat et à la question de la loyauté de ses militaires. Ils ajoutent que, d'un point de vue pragmatique, la capacité des militaires étrangers à s'engager en guerre, une fois entraînés, n'est pas garantie. Les responsables précisent que l'origine des militaires étrangers peut compromettre leur engagement en opération extérieure, leur imposant dans certains cas de choisir entre la naturalisation ou le départ de l'Armée. Pour ces raisons, l'Armée de terre ne recrute désormais plus activement auprès des étrangers, bien que ce recrutement soit maintenu pour la Marine et l'Armée de l'air où ils sont moins nombreux (Evans, 2005).

1.4 Un intérêt inégal envers les armées selon les minorités

Les armées ont ciblé leurs efforts de recrutement par groupe ethnique. Plus précisément, elles ont concentré leurs activités sur les groupes dits « visibles ». L'objectif des armées étant de mieux refléter la société, elles ont en effet segmenté les différents groupes ethniques selon les critères retenus par le recensement de 2001, qui peuvent être

²⁰ Opérations militaires extérieures.

LA GESTION DE LA DIVERSITÉ ETHNIQUE DANS LES ARMÉES

qualifiés de « visibles » : populations blanches, asiatiques, noires, mixtes, chinoises²¹ et autres (voir Dandeker et Mason, 2003).

Tableau 1 Représentation des groupes ethniques dans la population britannique en 2001, en pourcentage

Groupe ethnique	Représentation des groupes dans la population britannique
Blancs	92.1%
Pop. minoritaire ethnique totale	7.9%
Asiatiques	4.0%
<i>Indien</i>	<i>1.8%</i>
<i>Pakistanaï</i>	<i>1.3%</i>
<i>Bangladaï</i>	<i>0.5%</i>
<i>Autres</i>	<i>0.4%</i>
Noirs	2.0%
<i>Caribéens</i>	<i>1.0%</i>
<i>Africains</i>	<i>0.8%</i>
<i>Autres</i>	<i>0.2%</i>
Mixtes	1.2%
Chinois	0.4%
Autres	0.4%

Source : Office for National Statistics (2004) « Population Size: 7.9% from a non-White ethnic group », accessible depuis : <http://www.google.com/search?hl=en&q=Office+for+National+Statistics+%282004%29+%C2%AB+Population+Size%3A+7.9%25+from+a+non-White+ethnic+group+%C2%BB> [consulté le 01 octobre 2012].

Les responsables expliquent que cette approche différenciée selon le groupe ethnique est apparue nécessaire car chaque communauté réagit différemment aux diverses méthodes de recrutement et aspects de la carrière militaire. Ainsi, la population noire a toujours été la plus représentée dans les armées par rapport à son poids dans la société civile (Tableau 2 Représentation des groupes ethniques dans les armées britanniques par rapport à leur représentation dans la société en 2003 et 2009, en pourcentage). *A contrario*, la population asiatique reste la moins représentée dans les armées (Tableau 2 Représentation des groupes ethniques dans les armées britanniques par rapport à leur représentation dans la société en 2003 et 2009, en pourcentage).

²¹ Le Royaume-Uni identifie les Chinois et les Asiatiques séparément.

Tableau 2 Représentation des groupes ethniques dans les armées britanniques par rapport à leur représentation dans la société en 2003 et 2009, en pourcentage

	2003	2009
	Représentation dans les armées	Représentation dans les armées
Population noire	2.1%	3.9%
Population asiatique	0.4%	0.8%
Population chinoise	0.1%	0.1%

Sources : DASA (2008) « Table 2.14: Strength of UK Regular Forces by Service and ethnic origin at 1 April each year », accessible depuis : <http://www.dasa.mod.uk/modintranet/UKDS/UKDS2008/c2/table214.html> [consulté le 01 octobre 2012].; DASA (2009) « Table 3 : Strength of the UK Regular Forces by sex and ethnic origin », accessibles depuis : <http://www.dasa.mod.uk/> [consultés le 16 août 2010].

Plusieurs facteurs peuvent expliquer ces différences de représentation entre groupes ethniques minoritaires.

Pour commencer, certains groupes semblent plus faciles à recruter. Des responsables de la diversité expliquent, par exemple, que les chefs de communauté et les parents sud-asiatiques conservent une emprise importante sur les choix professionnels de leurs jeunes, un fait que Hussain et Ishaq ont aussi exposé (2002). Ils racontent que les recruteurs ont donc appris à cibler ces chefs de communauté et ces parents en même temps que les jeunes pour améliorer l'efficacité de leurs démarches. Ils précisent qu'une telle démarche est plus difficile envers les Chinois qui sont quant à eux dispersés géographiquement et ne se réfèrent pas à un chef de communauté particulier (voir Choudhury, 2005 ; BBC, 2003). On voit en effet dans le Tableau 2 Représentation des groupes ethniques dans les armées britanniques par rapport à leur représentation dans la société en 2003 et 2009, en pourcentage que le recrutement des populations asiatiques a doublé entre 2003 et 2009 tandis que le recrutement des Chinois est demeuré stable.

Chaque groupe a également des ambitions professionnelles différentes, ce qui peut conduire à des exclusions dites volontaires. Des responsables du Ministère estiment par exemple que la communauté sud-asiatique est davantage attirée par les formations universitaires et les carrières d'entrepreneur que par les métiers militaires, qui font rarement partie des projets professionnels de cette communauté, un constat vérifié par Hussain (2003).

En réponse à ces différences entre groupes ethniques, les armées ciblent leur recrutement par groupe et essayent d'adapter les moyens déployés pour optimiser leurs résultats.

1.5 Une Armée de terre plus diversifiée que l'Armée de l'air et la Marine

Malgré les différences entre groupes ethniques en termes d'engagement et de recrutement dans l'armée, les responsables de la diversité au Ministère expliquent que ces groupes participent de manière générale davantage à l'Armée de terre. Ainsi, en 2002, lorsque les objectifs de recrutement fixés dans la *Revue de défense* de 1998 avaient été révisés, il s'est avéré que les minorités ethniques étaient plus nombreuses à rejoindre l'Armée de terre que l'Armée de l'air ou la Marine: elles représentaient 4,5% des effectifs de l'Armée de terre contre seulement 2,6% de ceux de l'Armée de l'air et 1,8% de ceux de la Marine (Ministry of Defence, 2002a).

Les responsables du Ministère proposent plusieurs explications à cette participation plus importante des minorités ethniques dans l'Armée de terre que dans l'Armée de l'air et la Marine. D'une part, ils font remarquer que les minorités ethniques sont concentrées dans des villes et des régions qui ne comptent ni bases aériennes ni ports, un fait pertinent puisque les armées tirent la majorité de leurs recrues de leurs environs (House of Commons Defence Committee, 2008). D'autre part, les responsables mettent en avant les compétences techniques requises pour entrer dans l'Armée de l'air et la Marine, qui sont généralement plus élevées que celles requises par l'Armée de terre. En effet, ils précisent que la population noire, la mieux représentée dans les armées, est à ce jour un des groupes affichant le plus bas niveau d'éducation (Office for National Statistics, 2005). A l'inverse, les populations chinoises et asiatiques, qui possèdent généralement un niveau plus élevé de formation (*ibid.*), sont les moins bien représentées dans les armées.

Aucun programme spécifique n'a été mis en place à ce jour pour aborder la participation plus importante des minorités ethniques dans l'Armée de terre. Ce constat n'empêche en rien la réalisation des objectifs de représentation, ceux-ci ne précisant pas la proportion à atteindre par armée.

1.6 Une faible diversification ethnique de la hiérarchie militaire

Un autre aspect de la diversification du caractère ethnique des armées concerne la représentation des minorités ethniques aux différents grades militaires. Il s'avère qu'au Royaume-Uni les minorités ethniques sont au moins deux fois mieux représentées au grade de militaires du rang qu'aux autres grades (voir Tableau 3). Un responsable de la diversité au Ministère précise qu'aujourd'hui, le plus haut gradé issu des minorités ethniques est le Contre-amiral Amjad Hussain, d'origine pakistanaise.

La faible diversification ethnique de la hiérarchie militaire britannique présente deux aspects singuliers.

Le premier concerne la difficulté de progression des grades inférieurs (militaires du rang et officiers subalternes) vers les grades supérieurs (sous-officiers, officiers subalternes, officiers supérieurs et officiers généraux). Cet aspect peut, selon les responsables de la diversité au Ministère, lui-même être expliqué par deux facteurs. Premièrement, il faut compter entre dix et vingt ans pour progresser du grade de militaire du rang au grade de sous-officier, et bien souvent plus de vingt ans pour passer du grade d'officier subalterne au grade d'officier supérieur et d'officier général. La plupart des mesures, des formations et des publications relatives à la gestion de la diversité ethnique dans les armées étant développées depuis une douzaine d'années, et la progression des militaires durant jusqu'à une vingtaine d'année, les responsables de la diversité au Ministère suggèrent que la diversification du caractère ethnique de la hiérarchie militaire n'est peut-être qu'une question de temps. Deuxièmement, pour expliquer la difficulté des minorités à progresser dans la hiérarchie militaire, les responsables évoquent le rôle supposé des « modèles » ; c'est-à-dire des militaires haut-gradés à qui des militaires aux grades inférieurs peuvent s'identifier, et demander conseil pour leurs choix de carrière. Les minorités ethniques ayant moins de modèles à leur disposition, les responsables considèrent que ces derniers se trouvent dans une certaine mesure dans un cercle vicieux.

Le deuxième aspect de la faible diversification du caractère ethnique de la hiérarchie militaire britannique concerne la difficulté des minorités à faire partie de l'encadrement. L'entrée dans l'armée pouvant se faire directement aux grades de militaires du rang et d'officiers subalternes, les arguments du temps et des modèles aidant à la progression paraissent moins pertinents pour expliquer que l'encadrement militaire soit moins ethniquement diversifié que les grades de soldat. Le facteur éducatif, énoncé par les responsables de la diversité au Ministère, semblerait pouvoir en partie expliquer ce constat. Comme nous venons de l'expliquer, le groupe ethnique minoritaire aujourd'hui le plus représenté dans les armées, la population noire, est par ailleurs le moins qualifié (Office for National Statistics, 2005) tandis que les groupes ethniques minoritaires les plus éduqués, les populations asiatiques et chinoises, sont les plus réticents à rejoindre l'armée (cf. section 1.5).

LA GESTION DE LA DIVERSITÉ ETHNIQUE DANS LES ARMÉES

Tableau 3 Représentation des minorités ethniques dans la hiérarchie militaire en 2002 et en 2009, en pourcentage

	Militaires du rang	Sous-officiers	Officiers subalternes	Officiers supérieurs et généraux
2002	4.1%	2.6%	2.6%	2.2%
2009	9.1%	2.2%	2.7%	2.0%

Sources : DASA (2007) « Table 2.11 Strength of UK Regular Forces by ethnic origin and rank1 at 1 April each year »; DASA (2009) « Table 2.8 Strength of UK Regular Forces by Service, ethnic origin and rank1 at 1 April 2009 », accessible depuis : <http://www.dasa.mod.uk/modintranet/UKDS/UKDS2009/c2/table208.html> [consultés le 1 octobre 2012].

Le Royaume-Uni n'a engagé aucune action officielle pour aborder le défi de la diversification du caractère ethnique de la hiérarchie. Comme pour la présence plus importante des minorités dans l'Armée de terre que dans l'Armée de l'air et la Marine, le défi de diversification ethnique de la hiérarchie n'empêche en rien la réalisation des objectifs de représentation. Les armées étant méritocratiques, ces objectifs ne précisent pas la proportion de minorités ethniques à atteindre par grade.

1.7 Un suivi irrégulier

Depuis la *Revue de défense* de 1998, le Ministère de la Défense britannique évalue chaque année sa performance par rapport aux objectifs fixés. Ce suivi se fonde sur des données à la fois quantitatives et qualitatives ainsi que sur des évaluations qui ont lieu avant et après la mise en œuvre des politiques.

Au niveau quantitatif, le Ministère recueille des informations sur le nombre de militaires issus des minorités ethniques ou de recrues potentielles en cours de sélection. Il relève également, chez les militaires issus de minorités ethniques, le nombre de candidatures à des formations et à des promotions, le nombre de plaintes et de démissions. Les résultats sont ensuite publiés sur le site internet des services statistiques de la Défense (*Defence Analytical Services and Advice*) (Ministry of Defence, 2008c). Ces résultats montrent que la représentation des minorités ethniques au sein des armées a augmenté depuis 1998 et se rapproche chaque année davantage de l'objectif du Ministère de 8 % d'ici 2013 (Tableau 4).

Tableau 4 Evolution de la représentation des minorités ethniques dans les armées relative à la population majoritaire de 1998 à 2009, contre ses objectifs, en pourcentage

Année	1998	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2013
Objectif	-	5%	>	>	>	>	>	>	>	8%
Représentation parmi le personnel militaire	1%	3.5%	4.3%	4.9%	5.3%	5.5%	5.8%	6.1%	6.5%	?

Source : Ministry of Defence (2001), *Annual Reports and Accounts 2001-2002*, London: The Stationery Office; Ministry of Defence (2009a), *Annual Reports and Accounts 2008-2009*, London: The Stationery Office.

Au niveau qualitatif, le Ministère réalise des enquêtes pour étudier la manière dont la situation des militaires issus de minorités ethniques est perçue et ressentie. Les responsables de la diversité au Ministère racontent que de telles opérations sont menées sur les bases militaires, au cours de salons ou de journées portes ouvertes ou encore directement auprès des familles de militaires. D'autres enquêtes ont lieu lorsque les militaires quittent l'armée, ou lors des enquêtes menées régulièrement pour s'informer de l'attitude des militaires vis-à-vis de différents sujets (Ministry of Defence, 2002b).

Les méthodes d'évaluation du Ministère ne sont pas toujours aussi méthodiques que le recueil de données. Le Ministère réalise deux types d'évaluations : les premières estiment l'impact possible des politiques avant qu'elles ne soient adoptées. Ces évaluations sont réalisées de façon systématique et s'appuient sur l'outil d'évaluation de l'impact des politiques d'égalité et de diversité (*Equality and Diversity Impact Assessment Tool*). Elles considèrent la pertinence et la proportionnalité des ressources mises à disposition pour la politique par rapport à leurs coûts (financiers et non financiers) qui seraient encourus en l'absence de politique (Ministry of Defence, 2008c). L'outil d'évaluation de l'impact des politiques d'égalité et de diversité incite aussi les responsables à s'interroger sur le caractère discriminatoire de la politique, son impact sur les relations du Ministère, sa compréhension par tous et son accessibilité à tous (aveugles et handicapés visuels, personnes à capacité linguistique limitée, etc.), ou encore son application aux contractuels et aux sous-traitants (ibid.).

Le second type d'évaluation vérifie l'effet des politiques une fois mises en œuvre. Ces évaluations sont menées de façon irrégulière, lorsqu'un problème auquel le Ministère voudrait remédier est identifié. Les responsables de la question au Ministère estiment que ces évaluations ne sont pas encore menées de façon optimale et que davantage de leçons pourraient en être tirées. Dans les faits, les commentaires informels des recruteurs et des chefs d'armée, plus proches des problématiques concrètes, leur paraissent plus utiles pour comprendre les difficultés de recrutement et de fidélisation des minorités ethniques ainsi que pour y apporter des solutions adaptées.

1.8 Conclusion

L'histoire de la gestion de la diversité ethnique dans les armées au Royaume-Uni se caractérise par deux périodes distinctes. La première concerne les années précédant la *Revue de défense* de 1998. Certains événements de l'histoire britannique, notamment au cours du XX^e siècle, ont dessiné le contexte dans lequel la question de la diversité ethnique des armées est aujourd'hui posée. La deuxième période a débuté avec cette *Revue* qui, en officialisant cette question, lui a permis de s'inscrire dans un processus dynamique. Avant tout, la *Revue* a permis de préciser l'intention du Ministère : mieux représenter la société au sein de l'armée tant pour des raisons pragmatiques que légales et morales, en abordant cette question du point de vue de l'égalité des chances. Mais la *Revue* a aussi fixé des objectifs concrets. Ceci démontre l'attention portée aux résultats obtenus et non seulement aux opportunités offertes.

Les années qui ont suivi la publication de la *Revue* ont été marquées par le développement de la gestion de la diversité ethnique dans les armées. L'intérêt du Ministère de la Défense pour la représentation des minorités ethniques visibles s'est affiché de façon évidente. Les politiques de recrutement et de fidélisation des minorités se sont multipliées et se sont intégrées à la question plus générale de la diversité. La proportion des minorités ethniques dans les armées s'est ainsi rapprochée de sa représentation dans la société civile, et les inégalités de représentation entre les différents groupes ethniques ont légèrement diminué. Les remarques des chefs d'armée et des recruteurs ainsi que les évaluations du Ministère ont contribué à ces développements. Pour autant, l'inégalité de représentation des minorités ethniques aux divers grades militaires ou encore entre les différentes armées persiste.

■ CHAPITRE 2 : LES ÉTATS-UNIS

Ce chapitre sur la gestion de la diversité ethnique dans les armées américaines repose principalement sur un examen de documents universitaires et officiels. Ceux-ci expliquent comment la gestion de la diversité ethnique est considérée s'être développée dès la fin de la Guerre de Sécession, se formalisant en 1948, et concernait à l'origine exclusivement la population noire, mais aujourd'hui aussi la population hispanique. La documentation évoque également les différences entre groupes minoritaires, qui se traduisent dans leur représentation respective dans les armées américaines ainsi que leur difficulté d'intégration au sein de la hiérarchie militaire. Cet examen documentaire a été complété par des entretiens menés avec des experts ainsi que des représentants du Ministère de la défense (*United States Department of Defense*). Ces entretiens ont en particulier permis de préciser l'évolution de la gestion de la diversité ethnique telle qu'elle a lieu au Ministère, et des pratiques d'évaluation de l'impact de ces politiques.

2.1 La population noire : cible de la politique d'égalité des chances

La prise en compte de la diversité ethnique dans les armées américaines date de la fin de la Guerre de Sécession qui a vu s'opposer le Nord et le Sud du pays. Cette guerre aboutit d'une part à l'abolition de l'esclavage, officialisé par le 13^e amendement de la Constitution américaine : « Ni esclavage ni servitude involontaire, si ce n'est en punition d'un crime dont le coupable aura été dûment convaincu, n'existeront aux États-Unis ni dans aucun lieu soumis à leur juridiction » (The National Archives, 2010a). D'autre part, elle reconnaît l'intégration des individus issus des minorités au niveau politique par le 15^e amendement entériné en 1870 : « Le droit de vote des citoyens des États-Unis ne sera dénié ou limité par les États-Unis, ou par aucun État, pour des raisons de race, couleur, ou de condition antérieure de servitude. » (Ibid.). Ainsi, la fin de la Guerre de Sécession pose les bases d'un cadre législatif qui permet aux armées d'engager le processus d'intégration des minorités.

Le développement de la gestion de la diversité ethnique dans les armées américaines a évolué parallèlement au mouvement des droits civiques (*Civil Rights Movement*) initié en 1865, au terme de cette guerre. Ce mouvement avait pour but de renforcer le nouveau programme d'égalité des chances des citoyens américains quelle que soit leur couleur de peau (Département d'État américain, 2008). Le mouvement des droits civiques a donc apporté une dimension morale au développement de la gestion de la diversité ethnique dans les armées. Il est important de préciser qu'à cette époque, la question raciale n'incluait que les Noirs : en effet, pour prendre l'exemple de l'année 1940, alors que la question de l'égalité des chances dans l'armée prenait toute son importance, les Noirs représentaient 8,5 % de la population américaine contre moins de 1 % pour les autres groupes ethniques (Census, 1940a ; Census, 1940b).

Un changement structurel est venu accélérer le développement de la gestion de la diversité ethnique dans les armées lors de la Seconde Guerre Mondiale. Jusqu'alors, de nombreuses unités refusaient les militaires de couleur – notamment, au sein du Corps des Marines (*Marines*) et, au sein de l'Armée de terre, dans la cavalerie, dans l'infanterie, dans le corps médical et dans l'intendance militaire (The National Archives, 2010b). En outre, les fonctions des Noirs au sein des unités qui les acceptaient se limitaient généralement à l'aumônerie, pour servir la messe, ou à des tâches d'intendance dans les académies militaires (ibid.). Or les armées éprouvant de plus en plus de difficultés à satisfaire ses besoins en effectifs au cours du conflit, le ministère offrit aux Noirs un accès illimité aux unités en créant des bataillons séparés (ibid.).

Ce changement structurel mit Noirs et Blancs sur un plan d'égalité face au combat : les uns comme les autres tombèrent pour la patrie. Les experts de la question aux États-Unis expliquent que nombre d'Américains ont alors estimé que l'abolition de toute discrimination envers les Noirs s'imposait dans les armées d'un point de vue moral. De nombreuses plaintes contre l'attitude des armées envers les Noirs furent alors adressées au président Franklin Roosevelt (ibid.; Armor et Gilroy, 2009). Lorsque Harry Truman prit la présidence en 1945, il institua une Commission présidentielle sur les droits civiques (*President's Commission on Civil Rights*) pour étudier la question de l'intégration

ethnique, notamment dans les armées (Truman Library, 2010a). Dans son rapport intitulé *Garantir les droits (To Secure These Rights)*, publié en 1947, la commission conclut à la nécessité de mettre en œuvre « des moyens et des procédures plus adéquates et plus efficaces dans la protection des droits civiques des citoyens des États- Unis » (ibid.).

Le changement structurel dans les armées stimula ainsi la mise en place d'un cadre législatif, propre aux armées, pour le développement d'une gestion formelle de la diversité ethnique dans les armées. En effet, en réponse aux conclusions de la Commission sur les droits civiques, le Président Truman publia la directive 9981 (*Executive Order 9981*) qui stipulait: « la réalisation de l'égalité des chances pour tous au sein des forces armées sans considération de leur race, de leur couleur, de leur religion ou de leur origine » (Truman Library, 2010b). Elle instaurait également un comité consultatif ayant pour mission d'examiner les règles, les pratiques et les procédures suivies par les armées, et de les encourager à mettre fin à toute pratique ségrégationniste (Truman Library, 2010b). À cette époque, les armées étaient en avance sur le reste de la société dans leur approche de la diversité : elles offraient des opportunités de formation, d'emploi, de salaires et de prises de responsabilité, encore inexistantes dans la sphère publique (Armor et Gilroy, 2009 ; Sears, 2004).

Quelques années plus tard, des événements vinrent souligner l'importance de la gestion de la diversité ethnique des armées d'un point de vue pragmatique. Tout d'abord, lors de la guerre de Corée (1950-1954), les autorités ne firent pas appel à la conscription (*draft*), et les Noirs, plus nombreux à s'engager que les Blancs, constituèrent un quart des militaires déployés, un rapport près de 2.5 fois plus élevé que celui de leur représentation dans la société (Armor et Gilroy, 2009). Cette constatation amena les autorités militaires à s'interroger sur les implications d'une armée de volontaires sur la gestion de la diversité ethnique (Armor et Gilroy, 2009 ; Sears, 2004). Par conséquent, en 1973 au terme de la Guerre du Vietnam (1955-1975), lorsque les armées se professionnalisèrent, le ministère de la Défense imposa aux armées de rédiger un rapport annuel sur la question, et plus précisément, de fournir des statistiques concernant l'âge, les caractéristiques physiques, l'appartenance ethnique et la situation familiale des militaires (Asch et al., 2009a).

Faisant suite aux initiatives citées ci-dessus, la directive 1322.11 du ministère de la Défense créa en 1971 le Conseil d'éducation aux relations interraciales (*Race Relations Education Board*) et l'Institut de défense pour les relations interraciales (*Defense Race Relations Institute*) (Moskos, 2007). Cet Institut fut chargé de former des conseillers à l'égalité des chances (*Equal Opportunity Advisers*) dont la vocation était d'intervenir dans toute manifestation de discrimination (Moskos, 2007).

Le recrutement d'étrangers dans l'armée américaine :

Au cours des guerres d'Irak et d'Afghanistan, les besoins de l'armée américaine en termes d'effectifs ont augmenté. En 2006, il s'est avéré nécessaire de procéder au recrutement de 30 000 soldats dans l'Armée de terre et 5 000 dans le Corps des Marines (Bender, 2006). Il est effectivement apparu que les États-Unis peineraient à satisfaire ces besoins avec un vivier de recrutement exclusivement réservé à ses citoyens. Le recours aux étrangers devenait dès lors une option intéressante (Bender, 2006).

Traditionnellement, les armées américaines ont la possibilité de faire appel aux étrangers si ceux-ci sont résidents légaux (Bender, 2006). Cette pratique répond non seulement aux difficultés de recruter les effectifs nécessaires, mais elle permet également d'intégrer socialement et économiquement les immigrés du pays. Elle est par ailleurs intéressante pour les immigrés eux-mêmes qui peuvent ainsi obtenir plus rapidement la citoyenneté américaine que dans le civil (Bender, 2006). En 2006, les étrangers résidant légalement aux États-Unis représentaient 2 % des effectifs des armées (Bender, 2006).

Depuis l'année 2009, alors que les armées sont en manque permanent d'effectifs, en particulier dans certaines spécialités, une nouvelle loi permet aux individus d'origine étrangère de rejoindre l'armée même s'ils ne résident pas aux États-Unis. L'Armée de terre a ainsi pu lancer son programme de « Recrutements militaires indispensables à l'intérêt national » (*Military Accessions Vital to the National Interest*). Ce programme vise essentiellement les professionnels de la Santé. Ces derniers peuvent, en s'engageant, accéder à la citoyenneté américaine sans avoir l'obligation de devenir résidents légaux auparavant (Department of Defense, 2010a).

Le recrutement d'étrangers dans les armées américaines ne se fait néanmoins pas sans heurts. Certains publics dénoncent les armées de mercenaires et mettent en cause le dévouement des militaires étrangers à la cause américaine (voir par exemple Astore, 2009).

2.2 Extension à la population hispanique à partir des années 1980

La gestion de la diversité ethnique, qui concernait avant tout la population noire, s'élargit à la population hispanique dans les années 1980. Comme les responsables de la question l'expliquent, dès les années 1960, les vagues d'immigration en provenance de l'Amérique latine modifient le profil démographique des États-Unis. Les autres groupes ethniques présents sur le sol américain ne représentent qu'un faible pourcentage de la population américaine, comme le montre le Tableau 5.

Il est important de préciser qu'un Noir, par exemple, peut faire partie de la population hispanique, tout comme un Hispanique peut faire partie de la population noire. Ceci est dû au fait que les catégories de « race » et d'« ethnicité » du recensement américain ne sont pas mutuellement exclusives. Le recensement américain ne reconnaît en effet que deux catégories ethniques : « hispanique ou latino », d'une part, et « autre », de l'autre ; mais il permet d'identifier six appartenances raciales, ainsi que l'illustre le tableau ci-dessous. Signalons enfin qu'une seule et même personne peut déclarer être de deux races (ou plus) simultanément.

Tableau 5 Représentation des groupes raciaux et ethniques dans la population américaine en 2006, en pourcentage²²

	Représentation dans la population américaine
Catégories raciales	
Blanc	77%
Noir ou africain-américain	13.2%
Asiatique	5.0%
Amérindien ou natif de l'Alaska	1.6%
Natif d'Hawaï ou autre insulaire du Pacifique	0.3%
Autres races	5.4%
Catégories ethniques	
Hispanique ou latino	15.4%
Pas hispanique ou latino	84.6%

Source : U.S. Census Bureau (2008) « 2008 American Community Survey 1-Year Estimates: Demographic », accessible depuis : http://factfinder2.census.gov/faces/tableservices/jsf/pages/productview.xhtml?pid=ACS_08_1YR_DP5&prodType=table [consulté le 16 août 2010].

2.3 Une approche sur mesure de la diversité ethnique

La participation des minorités hispaniques aux armées se différencie de celle des minorités noires sur deux plans.

D'une part, les Noirs sont mieux représentés que les Hispaniques dans les armées par rapport à leur représentation dans la société, à la fois aux grades de soldat et d'officier (Tableau 6).

²² Les résultats indiqués sont tirés du sondage d'un échantillon représentatif de la population. Ils devraient donc être considérés comme indicatifs des résultats qui seront obtenus lors du recensement de 2010.

LA GESTION DE LA DIVERSITÉ ETHNIQUE DANS LES ARMÉES

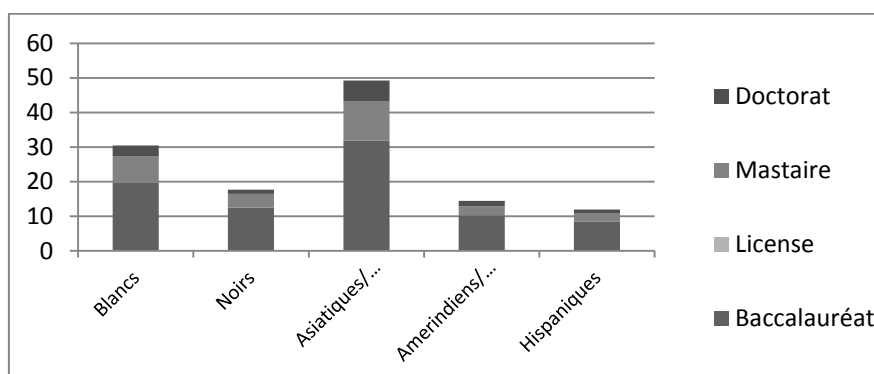
Tableau 6 Représentation des groupes ethniques dans la hiérarchie militaire par rapport à leur représentation dans la société américaine en 2006-2007, par armée et en pourcentage

Catégories du recensement américain	Pop. civile	Population militaire							
		Armée de terre		Armée de l'air		Marine		Corps de la Marine	
		Officiers	Soldats	Officiers	Soldats	Officiers	Soldats	Officiers	Soldats
Race									
Blancs	74%	75%	68%	82%	72%	83%	62%	83%	76%
Noirs ou Africains Américains	12%	12%	22%	6%	17%	8%	21%	5%	11%
Ethnicité									
Hispaniques ou Latino	15%	5%	12%	4%	6%	6%	15%	6%	1%

Sources : Données du Defense Manpower Data Center (2007) « Active Component Enlisted Accessions, Enlisted Force, Officer Accessions, and Officer Corps Tables », accessible depuis : <http://prhome.defense.gov/> [consulté le 1 septembre 2010].

Les experts et responsables de la diversité au ministère de la Défense expliquent ce constat par le fait que les Noirs sont plus nombreux à être diplômés que les Hispaniques : ils sont environ 10 % de plus à avoir un diplôme scolaire, et environ 5 % de plus à détenir un diplôme d'études supérieures (Graphique 2). Étant donné qu'il faut un diplôme scolaire pour devenir soldat et un *Bachelor of Arts* pour devenir officier dans l'armée américaine, cela implique qu'une plus grande proportion de la population Noire est éligible à devenir militaire comparée à la population Hispanique (Military.com, 2010).

Graphique 2 Niveau d'éducation de la population américaine en 2005, par groupe ethnique et racial, en pourcentage



Source : National Center for Education Statistics (2007) « Status and Trends in the Education of Racial and Ethnic Minorities », Alexandrie: U.S. Department of Education, Institution of Education Sciences.

D'autre part, les Noirs sont plus nombreux dans l'Armée de terre que dans les autres armées, tandis que les Hispaniques le sont dans la Marine (Tableau 6). Les experts et responsables de la diversité au ministère expliquent ce constat par le fait que les Noirs et les Hispaniques témoignent de motivations différentes envers la carrière militaire. À titre d'exemple, une étude de Beth Asch et de ses collègues (2009a) a conclu que les Noirs recrutés dans l'Armée de terre s'intéressent d'abord aux opportunités professionnelles qu'elle propose et, dans un second temps, aux primes dont ils peuvent bénéficier. Les salaires et les possibilités de formation offertes par l'Armée de terre les motivent moins. Les Hispaniques, quant à eux, sont attirés précisément par ces avantages-là (Asch et al., 2009a).

Une série de mesures spécifiques sont donc mises en œuvre en réponse à la diversité des groupes ethniques des États-Unis. Un responsable de la diversité au ministère a expliqué lors d'un entretien que les recruteurs adaptent leurs stratégies en fonction des caractéristiques du groupe auquel ils s'adressent. Pour cette raison, le ministère commande régulièrement des études sur les motivations des minorités ethniques envers les armées. Cette approche démontre bien la politique d'intégration des États-Unis, qui est proche de celle du Royaume-Uni, dans son souci d'apporter un soutien à des groupes ethniques spécifiques pour promouvoir l'égalité. Elle se distingue néanmoins de la politique britannique, étant donné qu'une approche universaliste se superpose à ce multiculturalisme : ces minorités sont avant tout américaines et font à ce titre partie du pays comme les citoyens majoritaires.

2.4 L'intégration des minorités au sein de la hiérarchie : un défi

La diversification ethnique de la hiérarchie militaire américaine reste difficile à gérer. Dans le contexte américain, cette difficulté se manifeste surtout dans la représentation des minorités dans l'encadrement par rapport à leur représentation dans le rang des soldats ; elle concerne moins l'évolution professionnelle des militaires. Effectivement, le Tableau 7 montre que la représentation des minorités entre les grades inférieurs et supérieurs (E1-E4 et E5-E9 ; O1-O3 et O4-O7) reste à peu près égale, ne diminuant de manière marquée que dans le cas de l'évolution des Noirs du grade des militaires du rang au grade de sous-officiers (où la proportion des Noirs ou Africains Américains diminue de 12%). Cette différence reste néanmoins légère par rapport à celles qui prévalent entre les grades de soldat et d'officier : les Noirs et les Hispaniques qui atteignent le grade d'officier sont au moins 50% moins représentés qu'au grade de soldat. En effet, la représentation de la population noire passe de plus de 20% à moins de 10%, et celle de la population hispanique, de 12% à 6%.

LA GESTION DE LA DIVERSITÉ ETHNIQUE DANS LES ARMÉES

Tableau 7 Représentation des groupes ethniques dans la hiérarchie militaire américaine, toutes armées confondues, en 2006-2007, en pourcentage

Catégories du recensement américain	Militaires du rang (E1 – E4)	Sous-officiers (E5 – E9)	Officiers subalternes (O1 – O3)	Officiers supérieurs et généraux (O4 – O7)
Race				
Blancs	73%	68%	78%	88%
Noirs ou Africains Américains	33%	21%	8%	7%
Ethnicité				
Hispaniques ou Latino	12%	12%	6%	4%

Sources : Données du Defense Manpower Data Center (2007) « Active Component Enlisted Accessions, Enlisted Force, Officer Accessions, and Officer Corps Tables », accessible depuis : <http://prhome.defense.gov/> [consulté le 1 septembre 2010].

Alors que le facteur scolaire est souvent avancé afin d'expliquer ces différences, il n'est sans doute pas le seul à jouer un rôle dans la représentation des minorités ethniques au sein de l'encadrement, puisque la population blanche, qui détient moins de diplômes d'études supérieures que la population asiatique, est mieux représentée dans l'encadrement qu'au grade de soldat. Si le facteur de l'éducation était seul à jouer un rôle, on pourrait s'attendre à une situation inversée entre la population blanche et asiatique. Les experts et responsables de la diversité au ministère n'avancent aucun autre facteur pour expliquer ce phénomène, à part une tradition militaire plus longue dans la population blanche. Ils estiment que cette tradition rend, de manière globale, les Blancs plus attentifs à la carrière militaire, aux façons d'y accéder ainsi que d'y réussir.

Les États-Unis ont pris une série de mesures éducatives pour faciliter l'accès des minorités à l'encadrement. Une première mesure concerne l'accès à l'enseignement militaire : les classes préparatoires aux académies militaires s'attachent à recruter 40 % de leurs étudiants auprès des groupes ethniques minoritaires (Department of Defense, 2003). Les académies, à leur tour, facilitent l'admission de ces minorités, en pratiquant une discrimination positive. Les académies militaires sont autorisées à donner plus de points aux candidats issus des minorités ethniques (Supreme Court of the United States, 2003). Les responsables insistent sur le fait que les minorités ethniques doivent néanmoins satisfaire les mêmes critères que la population majoritaire pour être diplômés, maintenant ainsi le caractère méritocratique des armées.

Une deuxième mesure concerne le programme de formation à la carrière d'officier de réserve (*Reserve Officers' Training Corps*, ROTC), qui facilite l'accès à l'encadrement pour les minorités n'accédant pas aux académies militaires. Le programme ROTC est mis en place par plus de 1 200 universités américaines et confère une licence qui permet aux étudiants d'intégrer l'armée au grade d'officier une fois les études terminées, à condition de réussir quelques examens supplémentaires, notamment des examens physiques (Sears, 2004). La formation ROTC porte sur les compétences en gestion, résolution de problèmes, planification stratégique et éthique professionnelle (Sears, 2004). Ce cursus universitaire constitue une alternative aux académies militaires, particulièrement appréciée des officiers de l'Armée de terre, dont plus de la moitié a choisi cette option (Department of Defense, 2004). Bien qu'il soit accessible à tous les groupes ethniques, le programme ROTC vise avant tout les communautés noires et hispaniques. Le ROTC est par conséquent une des principales voies de recrutement des officiers issus des minorités ethniques (Sears, 2004).

Enfin, une troisième mesure prise par le ministère pour améliorer l'accès des minorités à l'encadrement concerne la création, en 2009, de la Commission pour la diversité dans l'encadrement militaire supérieur (*Military Leadership Diversity Commission*) (Congress, 2008). Cette commission a pour but de:

Réaliser une évaluation et une appréciation des politiques offrant des opportunités pour la promotion et l'avancement des minorités ethniques au sein des armées, y compris les minorités ethniques aux grades d'officiers supérieurs et généraux. (Department of Defense, 2009a)

Il n'y a encore aucune évaluation de l'impact de la commission sur la diversification ethnique de la hiérarchie à ce jour.

2.5 Un recueil de données et une évaluation en voie de systématisation

Depuis la fin de la conscription en 1973, le ministère de la Défense demande aux armées de soumettre un rapport annuel sur la diversité auprès du Groupe de travail sur la diversité à la Défense (*Defense Diversity Working Group*) (Asch et al., 2009a). Ces données sont recueillies aujourd'hui à travers l'Enquête sur le climat dans l'organisation de l'Institut pour l'égalité des chances à la Défense (*Defense Equal Opportunity Management Institute Organizational Climate Survey*). Celui-ci contient des questions pour caractériser le profil des militaires, pour faire état des discriminations et du harcèlement dans les armées, ainsi que de l'efficacité organisationnelle face à l'égalité des chances (Ripple, 2010).

Un responsable de la question au Pentagone explique que le ministère de la Défense exploite les résultats de ces enquêtes selon ses priorités du moment. Ces évaluations, qui combinent les méthodes quantitatives et qualitatives, font l'objet de rapports qui explorent les meilleures pratiques en cours et examinent les problèmes relatifs au recrutement, à la promotion et à la fidélisation des militaires ainsi que les éventuelles mesures pour y répondre. À titre d'exemple, nous pouvons citer les travaux de Beth Asch et de ses collègues sur le recrutement des minorités ethniques dans l'Armée de terre et la Marine, et sur les obstacles et les opportunités dans le recrutement de jeunes Hispaniques dans l'armée (Asch et al., 2009a ; 2009b), ou encore les travaux de Nelson Lim et de ses collègues, sur les stratégies de diversification du ministère de la Défense (Lim et al., 2008).

Un responsable de la diversité au Pentagone rappelle que les armées réalisent également des évaluations de leurs nouvelles politiques avant de les mettre en œuvre, et ce de manière systématique. Il explique que ces évaluations prennent une forme similaire à l'outil d'évaluation de l'impact des politiques relatives à l'égalité et à la diversité (*Equality and Diversity Impact Assessment tool*) du Royaume-Uni.

Le recueil de données et les évaluations qui ont lieu avant la mise en œuvre des politiques liées à la gestion de la diversité ethnique sont ainsi réalisés méthodiquement au sein de chaque armée, tandis que l'évaluation des données recueillies se fait peu fréquemment, mais au niveau interarmées. La Commission pour la diversité dans l'encadrement militaire supérieur (*Military Leadership Diversity Commission*) a été créée afin d'évaluer systématiquement les politiques et les programmes des armées américaines, afin d'identifier les éventuels obstacles auxquels se heurtent les minorités dans les armées, en matière de recrutement, de promotion et de fidélisation (Congress, 2008).

2.6 Vers une politique de diversité

Depuis 2006, les États-Unis commencent à aborder la question de l'égalité des chances par le biais d'une politique de diversité. Un responsable de la diversité au Pentagone explique que cette évolution s'est faite pour deux principales raisons. Il considère d'une part, que la politique de l'égalité des chances, développée en faveur de la population noire au milieu des années 1990, commence à être perçue négativement au sein des armées et dans l'opinion publique. Cette politique, précise-t-il, est interprétée aujourd'hui comme une politique d'égalité des chances pour les Noirs, excluant non seulement les Blancs, mais aussi les autres minorités. Le responsable explique, d'autre part, que le caractère multinational des interventions militaires au XXI^e siècle fait appel à des compétences élargies, notamment

culturelles et linguistiques, que la diversité ethnique n'est pas en mesure de fournir ; la diversité religieuse, par exemple, leur apparaît également importante.

La nouvelle politique de diversité tient compte « des différentes caractéristiques et attributs des individus » (Department of Defense, 2009b). Cela signifie que cette politique est plus inclusive des groupes minoritaires que la politique d'égalité des chances, et qu'elle est globale, s'appliquant à toutes les compétences qui pourraient être requises au sein des armées. La politique de la diversité se concentre en effet sur les questions de sexe, d'âge, de handicap, mais également de religion, de race, de couleur de peau, et d'origine nationale (ibid.). Un responsable de la diversité au Pentagone précise que la politique de l'égalité des chances continue d'être mise en œuvre parallèlement pour le moment, mais qu'à l'avenir, la politique de diversité la remplacera.

2.7 Conclusion

La gestion de la diversité ethnique dans les armées américaines trouve ses origines à la fin de la Guerre de Sécession, alors que le cadre légal et moral pour aborder cette question se développe. Elle s'accélère dès la fin de la Seconde Guerre mondiale, par le biais de changements structurels. Dans un premier temps, elle s'applique exclusivement à la population noire, seul groupe ethnique minoritaire perçu comme représentant une communauté de taille importante au sein de la population américaine. À partir des années 1980, l'armée américaine élargit sa gestion de la diversité ethnique à la population hispanique, autre groupe minoritaire désormais de proportion importante, et croissante dans la société américaine.

Les États-majors prennent rapidement conscience du fait que les groupes ethniques doivent être considérés séparément en raison des différences culturelles et des caractéristiques particulières qui les distinguent. Les recruteurs adaptent donc leurs approches en fonction des minorités auxquelles ils s'adressent. Les individus issus des minorités ont, de manière générale, des difficultés à accéder aux fonctions d'encadrement, la hiérarchie militaire restant dominée par la population blanche malgré divers programmes promouvant l'accès des minorités à l'encadrement.

Le processus d'intégration des minorités est donc ancien aux États-Unis, mais ne cesse d'évoluer. Le ministère de la Défense s'efforce, entre autres, de systématiser ses évaluations et passe peu à peu d'une politique d'égalité des chances à une politique de diversité, prenant en compte un plus grand nombre de dimensions, notamment l'appartenance religieuse.

■ CHAPITRE 3 : LA BELGIQUE

Contrairement aux études des cas britannique et américain, l'étude de la gestion de la diversité ethnique dans les armées belges a principalement reposé sur les entretiens menés au ministère de la Défense et à l'École Royale Militaire de Belgique. Comme ce chapitre l'explique, le sujet est sensible et encore naissant. La documentation disponible est donc encore limitée. Les entretiens ont néanmoins permis de comprendre les raisons pour lesquelles ce sujet est arrivé au premier plan dans les années 1990, l'objectif d'armées miroir de la société se précisant dans les années 2000 en parallèle à une série de processus, notamment de déposition de plainte. Les entretiens menés en Belgique ont également permis de saisir les évolutions de la gestion de la diversité ethnique au cours de la décennie passée, au regard du nouvel objectif d'égalité des chances et de l'adoption de mesures qui, selon leurs auteurs, permettront de donner de l'élan à la question.

3.1 La diversité ethnique : un sujet sensible

Les communautés flamande et francophone ont développé des approches différentes au problème de l'intégration des minorités dans la société belge. Jacobs (2004) explique que la communauté flamande a adopté une position multiculturelle. Elle reconnaît donc les différents groupes ethniques minoritaires sur son territoire, quelle que soit leur origine, et célèbre la pluralité culturelle que ceux-ci apportent. Dès le début des années 1990, la politique d'immigration (*migrantenbeleid*) a tendu à leur accorder un statut social et à favoriser leur émancipation dans la société, tout en acceptant leur identité culturelle dans la vie publique (Jacobs et Rea, 2006). En 1996, la Flandre a élargi sa politique à tous les groupes minoritaires et l'a renommée politique des minorités (*minderhedenbeleid*). Celle-ci s'étendait désormais aussi aux populations roms et sintis. Elle abordait les questions de droit d'immigration et assurait aux immigrés illégaux un accès minimal aux services de santé, d'assistance sociale ainsi qu'à l'éducation (ibid.). En 1998, toutefois, la Belgique rejoignait nombre de ses voisins européens, en instituant un programme dit « de voies d'intégration civique » (*inburgeringstrajecten*) incluant un apprentissage de la langue et de la culture nationale pour faciliter l'assimilation des minorités (ibid.).

La communauté francophone, quant à elle, se rapproche du modèle républicain français en matière de reconnaissance des droits collectifs. Jacobs et Rea (2006) expliquent que les politiques se concentrent de préférence sur les difficultés des populations défavorisées, et ciblent les aides selon des critères d'emploi, d'éducation, et de niveau économique entre autres. Cette position s'est traduite en 2004 par un décret sur l'intégration des minorités qui concernait les clivages socio-économiques et culturels, mais ne faisait aucune référence aux différences ethnoculturelles.

Au niveau fédéral, la Belgique a retenu l'approche wallonne. En effet, l'article 24 de loi belge sur les statistiques datant du 1^{er} août 1985 déclare :

En aucun cas, les investigations et études statistiques de l'Institut national de Statistique ne peuvent concerner la vie privée, les opinions ou activités politiques, philosophiques ou religieuses, la race ou l'origine ethnique. (Service Public Fédéral Justice, 2009)

Cette loi définit les minorités en termes de nationalité: les individus d'origine étrangère sont qualifiés d'« *allochtone* », et non pas de minorités ethniques. Il n'existe donc pas de distinction officielle entre groupes ethniques en Belgique.

Cette démarche a des conséquences sur le traitement de la diversité en Belgique. Premièrement, la définition de la notion de minorité faisant référence à la nationalité, l'État doit se renseigner sur l'origine des ancêtres de ses citoyens. Comme il apparaît difficilement envisageable de reprendre la généalogie complète de chaque individu pour déterminer la nationalité de ses ancêtres, les responsables de la diversité au Ministère expliquent que l'administration restreint son champ d'investigation aux première, deuxième et troisième générations. En d'autres termes, l'administration se renseigne sur la nationalité d'origine directe des citoyens, de leurs parents et de leurs grands-

parents. Selon cette approche, il apparaît que les principales minorités non européennes en Belgique sont les populations issues de l'immigration turque et marocaine (Perrin, 2007).

Une deuxième conséquence de la conceptualisation belge de la diversité est le faible nombre de données disponibles sur la situation des minorités dans la société belge, et notamment dans les armées. Cette situation est due principalement à l'absence de statistiques publiques, mais aussi à la nature sensible du sujet. En effet, bien qu'il soit officiellement possible de recueillir des informations à propos des première, deuxième et troisième générations des personnes d'origine étrangère, la population belge considère ce type de collecte avec méfiance, notamment en raison de l'exploitation qui pourrait être faite de ces données. Comme Jacobs et Rea (2006) l'expliquent, si de telles informations peuvent servir à promouvoir un plan d'action sur l'égalité des chances, elles peuvent tout aussi bien être utilisées pour le contrer. Ils rappellent que le parti d'extrême droite flamand, le *Vlaams Belang*, a obtenu 25 % des sièges au parlement flamand en 2006. Avec 16 % des suffrages aujourd'hui, il reste encore fortement représenté (Parlement flamand, 2010). Le risque d'une exploitation de ces données pour contrer l'agenda d'égalité des chances reste donc réaliste. Dans ce contexte, des informations concernant la diversité au sein de l'armée sont malgré tout collectées par le biais d'enquêtes, ainsi que de manière informelle, auprès des responsables et des recruteurs militaires.

Une troisième conséquence de l'approche de la diversité en Belgique est directement liée à la politique d'assimilation qui y est pratiquée. À l'inverse de ce qui se pratique dans des pays comme le Royaume-Uni et les États-Unis, les responsables de la diversité au ministère expliquent que la gestion de la diversité en Belgique a tendance à favoriser l'adaptation des individus d'origine étrangère à la culture des armées, plutôt que d'adapter celle-ci aux cultures étrangères. La Belgique aborde donc la gestion de la diversité dans les armées de manière opposée au Royaume-Uni et aux États-Unis.

Il est néanmoins important de rappeler que la tendance assimilationniste des politiques belges reste modérée. La Constitution se fonde sur une reconnaissance du droit partiel d'autodétermination de groupes considérés comme constitutifs de la nation belge (Jacobs, 2004). Ceci suggère que le principe du pluralisme culturel est inscrit dans la Constitution belge. En outre, Bruxelles, aujourd'hui capitale de l'Europe, a fait preuve d'accueil envers de nombreuses populations étrangères sans émettre le souhait de les assimiler. Enfin, bien que la politique au niveau fédéral soit assimilationniste, la communauté flamande faisant partie intégrante de la vie politique belge, le multiculturalisme qui la caractérise continue à marquer le paysage politique belge.

3.2 Un sujet de premier plan à partir des années 1990

Dans les années 1980, le cadre juridique évolue en Belgique. D'une part, la loi du 30 juillet 1981 réprime désormais certains actes racistes ou xénophobes (Juridat, 2010a). D'autre part, la loi du 28 juin 1984, qui institue le code de la nationalité belge, ouvre la voie à une naturalisation plus aisée des étrangers résidant en Belgique et augmente ainsi le nombre de personnes qui accèdent au statut de citoyen d'origine étrangère (Juridat, 2010b).

Il a néanmoins fallu attendre les années 1990 pour que plusieurs événements fassent du traitement de la diversité un sujet de premier plan.

Un de ces événements fut l'évolution continue des textes juridiques réformant l'accès à la nationalité belge. Ces réformes aboutirent à une augmentation sensible du nombre de personnes accédant au statut de citoyen naturalisé. Dès lors, les minorités sont devenues un sujet plus important pour les armées. En effet, plus présentes au sein de la société, celles-ci venaient élargir le vivier de recrutement des armées (Manigart, 2007).

Un autre facteur fut la professionnalisation des armées belges en 1995, lors de la troisième phase de modernisation des forces, après quatre-vingt-six années de service militaire obligatoire (Dernière Heure, 2009). L'armée, dépendant de volontaires, n'était désormais plus certaine d'atteindre un niveau suffisant d'effectifs pour mener à bien ses opérations. La carrière militaire, selon les responsables de la diversité au Ministère, n'a jamais beaucoup attiré les citoyens d'origine belge, en particulier en temps de guerre. Les minorités ont donc gagné en importance pour les armées puisque leur recrutement permettait de faire face au problème de sous-effectif.

L'environnement opérationnel, à la fin du XX^e siècle, contribua à renforcer l'importance attribuée aux minorités belges. Cet environnement qui requérait une présence de longue durée sur le front international dans des coalitions militaires (voir par exemple les guerres des Balkans au début des années 1990), faisait appel aux connaissances linguistiques et culturelles dont les belges d'origine étrangère pouvaient faire état.

Les responsables de la diversité au Ministère indiquent enfin que les événements qui eurent lieu en Somalie au milieu des années 1990 ont à leur tour contribué de manière décisive à la mise en avant de la question du traitement de la diversité, cette fois pour des considérations morales. Cette opération militaire, lors de laquelle l'armée belge a commis des actes de violence et de harcèlement envers la population locale, a mis au grand jour le racisme et les problèmes d'intégration des minorités au sein de l'armée belge, se soldant par la poursuite judiciaire de trois militaires. En 1997, à la suite de leur acquittement, une enquête a été lancée à la demande du Ministre de la Défense Jean-Pol Poncelet afin de déterminer les causes de ces actes et d'en tirer les leçons. Cette enquête a débouché en 1998 sur une « Etude des mécanismes pouvant mener à des attitudes de racisme au sein de l'armée belge », aussi connue sous le nom du *Rapport Leman* (Leman, 1998). Cette étude avait été dirigée par Johan Leman, du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, créé en 1993 pour faire face au nombre croissant de belges d'origine étrangère au sein de la population (Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, 2010).

Le Rapport Leman expliquait que les « minorités visibles sont marginalisées et mal tolérées au sein de l'armée, tout particulièrement lorsque les troupes sont déployées à l'étranger ». Il racontait également que l'armée belge comptait dans ses rangs de nombreux sympathisants de l'extrême droite mais que ceux-ci étaient moins nombreux à accéder au grade d'officier. Troisièmement, il notait que l'usage de termes racistes, principalement utilisés par les militaires aux grades de militaire du rang, demeurait fréquent lors des formations. Enfin, un sondage mené par l'équipe de Johan Leman indiquait que 31 % des militaires au grade de militaire du rang, 28 % au grade de sous-officier et 19 % au grade d'officier considéraient que les militaires belges étaient racistes, ce racisme étant jugé plus important au sein de l'Armée de terre que dans la Marine et dans l'Armée de l'air (Leman, 1998). Suite à l'exposé de ces résultats, le rapport Leman insistait entre autres sur le fait que les notions de tolérance et d'acceptation de l'autre figurent parmi les missions et les valeurs de l'armée. Il invitait à sensibiliser les militaires à la différence en recrutant davantage d'individus d'origine étrangère et en approfondissant les relations avec les organisations et communautés de personnes issues de l'immigration. Le rapport incitait également les cadres à développer un apprentissage des us et coutumes des communautés étrangères avant les déploiements à l'étranger et à inclure des stages favorisant l'ouverture interculturelle. Enfin, il recommandait de relever les critères de recrutement en termes d'éducation et d'aptitudes sociales et de mettre en place des sanctions en cas de manquement.

À la suite de la publication de ce rapport, on a pu noter une réelle évolution dans la démarche engagée par le ministère de la Défense à l'égard des minorités. Le ministre de la Défense André Flahaut, qui succéda à Jean-Pol Poncelet, fit figurer, pour la première fois, la lutte contre la discrimination dans le plan stratégique de la Défense de 2000-2015. Le document précise :

Au sein du département une directive politique est applicable à tout le personnel militaire et civil afin de prévenir et réprimer tout comportement ou acte raciste et xénophobe. Le recrutement d'hommes et de femmes des minorités ethniques doit être favorisé, ainsi que celui d'hommes et de femmes qui respectent la diversité ethnique. En plus de cela, les procédures de sélection devraient permettre de détecter l'instabilité émotionnelle, une tendance à se faire valoir... Le recrutement, un thème qui a déjà été abordé, joue un rôle principal. Pour comprendre les différences de celles et ceux que les militaires sont amenés à côtoyer dans le cadre de leurs missions, il est nécessaire de mieux les connaître. L'instruction interculturelle sera par conséquent renforcée, de même que la sensibilisation au contexte sociologique opérationnel permanent. L'objectif final est d'appliquer le principe de *mainstreaming*, en d'autres termes, d'intégrer la promotion de l'égalité des chances dans tous les domaines de la politique du personnel. (Ministère de la Défense 2000, articles 41 à 43)

Bien que le développement d'une gestion de la diversité dans les armées belges ait d'abord été marqué par les ajustements légaux ainsi que par l'apparition de facteurs d'ordre pragmatique et moraux, les responsables de la

diversité au Ministère rappellent que le passage de cette question au premier plan a également bénéficié des mouvements d'opinion favorables au bien-être social qui se sont développés au cours des années 1990. À titre d'exemple, les responsables expliquent que le harcèlement était auparavant considéré comme un problème individuel ne relevant pas de la responsabilité des autorités ou des concitoyens. Ils insistent sur le fait que le développement de cette responsabilité collective pour le bien-être social a contribué à créer un environnement propice au développement de la gestion de la diversité dans les armées.

3.3 Vers une armée reflet de la société

Au tournant du XX^e siècle, les pressions morales et pragmatiques ressenties par les armées vis-à-vis de la gestion de la diversité se multiplient et accélèrent le développement de cette question. Les responsables de la diversité au Ministère rappellent qu'à la même époque, l'extrême droite progressait en Flandre, sur fond d'importantes émeutes impliquant des jeunes d'origine étrangère à Bruxelles. La thématique de la diversité est devenue particulièrement pertinente à la suite de ces émeutes (Rea, 2001, Jacobs et Rea, 2006).

Dans un tel contexte, le ministre de la Défense, André Flahaut, donna son accord pour la création d'un groupe de pilotage sur la « diversité » en mars 2003. Cette instance, présidée par le Général-major Lejoly et composée de membres issus des différents départements de l'État-major et des directions générales, reçut pour mandat la mise en œuvre systématique de l'intégration des minorités à tous les niveaux de la politique militaire (Ministère de la Défense, 2010b). Une de ses principales initiatives a consisté à négocier, en novembre 2003, avec le Fond d'impulsion à la politique des immigrés un soutien financier aux projets du groupe pour l'année 2004 (ibid.).

Les travaux de ce groupe de pilotage aboutirent en 2004 à la création du bureau chargé de la diversité des armées et du Ministère, au sein de la sous-section Culture d'organisation de la direction générale des ressources humaines pour le personnel de la Défense. Le bureau chargé de la diversité aborde la question des individus d'origine étrangère autour de cinq thèmes : la langue, l'appartenance ethnique, le sexe, l'homosexualité et la nationalité. Il traite également en partie de la religion, comme on le verra dans la section suivante, bien que ce sujet soit traité principalement par d'autres sections du Ministère.²³ L'ambition du bureau chargé de la diversité est de promouvoir une diversité représentative de la société ou, en d'autres termes, de permettre à l'armée de refléter celle-ci (ibid.).

Dans les années qui ont suivi, le bureau chargé de la diversité a lancé une série de projets (ibid.). L'une de ses premières initiatives visait à sensibiliser les militaires à la procédure de plainte, mise en place 2003 par le service d'inspection générale de la Défense. Il a également travaillé sur la violence et le harcèlement sexuel et moral au travail, en mettant l'accent notamment sur la prévention par l'évaluation et l'analyse des comportements ainsi que sur le recours à la médiation. Il a par ailleurs créé sur son site Internet un espace « questions-réponses » pour les militaires d'origine étrangère. L'année 2008 marque un moment particulièrement important pour le bureau diversité : son agenda figure pour la première fois dans le plan stratégique de la Défense, qui en élabore la vision, la mission et la structure. La place des individus issus de l'immigration et des femmes dans l'armée est évoquée tout particulièrement.

Les responsables du groupe soulignent que ces projets ont pour objectif de convaincre les militaires des atouts de la diversité, en démontrant qu'elle ne menace pas l'efficacité opérationnelle des armées (voir section 3.2). Les responsables considèrent que si cette diversité peut indiscutablement être source de difficultés, elle tient un rôle certain dans le succès des opérations militaires, notamment en permettant aux forces armées de recruter dans un vivier élargi et d'exploiter des connaissances linguistiques et culturelles variées. Ils expliquent qu'en outre, une armée riche de sa diversité donne une image positive et moderne de l'institution.

²³ Des aumôniers pour les différentes croyances, qui dépendent du Service d'assistance moral et religieux de l'armée sont aussi mis à disposition dans l'armée belge (Lesent, 2010). Par ailleurs, des personnes de confiance – « médiateurs » – qui relèvent de la Direction générale juridique et médiation facilitent, entre autres, l'intégration des individus d'origine étrangère (ibid.).

Le recrutement d'étrangers dans l'Armée belge :

Le 27 mars 2003 marque l'entrée en vigueur d'une loi relative au recrutement des militaires et au statut des musiciens militaires. Ce texte a permis le recrutement de citoyens de l'Union Européenne, effectif à partir du 1^{er} janvier 2004. Le Ministère de la Défense aurait souhaité que les étrangers non européens aient également accès aux armées pour satisfaire tous ses besoins en effectifs. Néanmoins une telle évolution n'était pas envisageable car elle aurait nécessité une révision de la Constitution (Manigart, 2007).

Contrairement à ce que l'on peut observer au Royaume-Uni, les étrangers sont peu nombreux dans l'armée belge : ils ne sont, à ce jour, que 63, soit moins de 0.2% des effectifs militaires (Lesent, 2010 ; Dernière Heure, 2010). Les experts de la question en Belgique expliquent cette situation par le fait que l'armée belge ne peut recruter que des personnes parlant français et flamand. Ceci explique également qu'une grande majorité des militaires étrangers sont des ressortissants des Pays-Bas (40%) et de la France (22%), tandis que les autres nationalités reflètent chacune moins de 10% des militaires étrangers, à l'exception des allemands qui en représentent 14% (Ministère de la Défense, 2010a).

Les militaires qui ne sont pas citoyens belges expliquent qu'ils ont rejoint l'armée belge parce qu'elle offre des avantages sociaux plus attractifs que ceux des autres armées qu'ils considéraient. Un Italien cite ainsi les salaires relativement élevés de l'armée belge. Néanmoins, sur certains points, la situation des étrangers est plus compliquée que celle des militaires belges : à titre d'exemple, s'ils bénéficient de la carte d'identité militaire belge, ils n'ont pas droit au passeport de service (Lesent, 2010).

3.4 De la proportionnalité à l'égalité des chances

Les années 2000 voient donc l'agenda de la diversité se préciser. L'année 2010, quant à elle, en voit la mise en œuvre. Pour commencer, les directives précisant les modalités de la gestion de la diversité dans les armées belges ont été publiées.²⁴ Ces textes définissent la notion de minorité en termes d'identité culturelle:

L'identité culturelle comprend ce qu'une personne a de commun avec les autres membres au sein d'un groupe, telles que les règles, les normes et les valeurs, les comportements, les croyances, les attitudes, les attentes, et les exigences que cette personne partage avec la communauté. Elle se construit et évolue tout au long de l'histoire d'un individu en fonction de multiples interactions avec son environnement. (Ministère de la Défense, 2010c)

L'identité culturelle prend en compte d'une part les « éléments relativement conscients, tels que les comportements externes, les manières, les coutumes, la langue, l'histoire, les rituels, les symboles, etc. », et d'autre part les « éléments moins conscients tels que les valeurs, attitudes, les croyances religieuses, les préjugés, les visions du monde et le/les mode(s) de pensée » (Ministère de la Défense, 2010c). Elle pose ainsi un cadre légal acceptable, compte tenu du contexte politique belge, puisqu'elle ne fait pas référence aux caractéristiques physiques ou à l'appartenance ethnique. C'est sur cette base que des données sur les besoins des groupes minoritaires sont recueillies et leurs spécificités précisées, ainsi que l'explique le bureau chargé de la diversité.

On notera que cette définition de l'identité culturelle implique un lien entre la religion et l'appartenance ethnique. Ainsi, les responsables de la diversité au ministère font remarquer que les directives en cours d'élaboration évoquent le Ramadan et le droit des militaires de le respecter. Elles mentionnent également les repas alternatifs. Ceux-ci, répondant aux règles et aux exigences alimentaires des différents groupes qu'ils soient religieux ou non (musulmans,

²⁴ Elles ne sont accessibles que sur le site intranet du Ministère de la Défense, et ont été communiquées à l'équipe de recherche par les responsables du bureau diversité.

juifs, végétariens, diabétiques, etc.), ne sont pas préparés pour ces groupes de manière individuelle, d'où leur désignation sous le terme de « repas alternatifs ».²⁵

La signature de la Charte de la diversité, prévue en septembre 2010, est un autre événement marquant le début de la mise en œuvre de l'agenda diversité. Par cette charte, le chef de la Défense, en ce moment le Général Charles-Henri Delcour, ainsi que les sous-chefs de l'État major et les directeurs généraux s'engageront à :

- 1) lutter contre les discriminations,
- 2) représenter au mieux la population belge à tous les niveaux hiérarchiques au regard de l'efficacité opérationnelle,
- 3) suivre une politique managériale moderne,
- 4) stimuler l'engagement des collaborateurs envers la diversité,
- 5) sensibiliser les collaborateurs à la diversité et
- 6) développer de manière continue la politique de diversité (Ministère de la Défense, 2010d).

Une fois la charte signée, les responsables du bureau de la diversité affirment vouloir s'assurer de la prise en compte des directives dans les différentes actions des armées (entraînement, formation, opération, recrutement etc.). Ils disent également vouloir systématiser leur approche vis-à-vis de la diversité, expliquant que jusque là, leurs interventions se sont faites au coup par coup, en fonction des ressources mais aussi de l'intérêt de l'encadrement militaire. Cette approche, précisent-ils, visera désormais l'égalité des chances et non plus une représentation proportionnelle de la société. Ils expliquent que les années 1990 et 2000 ont montré que l'objectif de représentation proportionnelle peut parfois s'opposer à celui d'efficacité opérationnelle, qui prime toujours dans le contexte militaire.

De manière plus précise, l'objectif des responsables du bureau diversité est, dans les années à venir, de mener des opérations de communication régulières. Ils expriment aussi vouloir évaluer méthodiquement les politiques et les mesures de recrutement et de fidélisation, afin de vérifier qu'elles permettent une réelle égalité des chances. Ils soulignent que cette évaluation aura lieu principalement à la suite de la mise en œuvre des politiques, et vis-à-vis de la diversité culturelle. La loi de la protection de la vie privée ne leur permet effectivement pas d'évaluer individuellement les groupes constitutifs de la diversité, à l'exception du groupe hommes/femmes. Les évaluations que le bureau mène portent, par exemple, sur les tests d'entrée à l'armée, pour s'assurer que ceux-ci ne soient pas biaisés à l'égard de certaines populations, en étudiant, par exemple, le langage utilisé et les compétences évaluées. Le bureau mène également des enquêtes de manière régulière ; le dernier portait sur l'attitude des employés de la Défense envers la diversité ethno-culturelle (Bonneu, 2009).

3.5 Conclusion

La gestion de la diversité dans les armées est un sujet sensible en Belgique. En effet, l'identification de l'origine des individus n'y est pas autorisée. Obtenir des données quantitatives au sujet des minorités n'est donc pas possible. La définition d'identité culturelle que le Ministère de la Défense a développée devrait néanmoins permettre d'aborder le sujet de manière stratégique, en rendant possible la prise de mesures directes vis-à-vis de ces minorités et d'en évaluer les effets.

Cette situation est le fruit d'une longue évolution. Les lois relatives à la naturalisation des étrangers, assouplissant la législation existante et anticipant la diversification ethnique de la société belge, datent des années 1980. Les années 1990 ont à leur tour constitué une étape clé, notamment avec les évolutions continues des textes juridiques réformant l'acquisition de la nationalité belge. La professionnalisation des armées, l'environnement opérationnel contemporain, et une nouvelle attitude envers le bien-être social, combinée avec les événements qui se sont déroulés en Somalie, ont imposé une nouvelle approche.

²⁵ Ces repas ne sont pas encore accessibles aux troupes stationnées à l'étranger.

LA GESTION DE LA DIVERSITÉ ETHNIQUE DANS LES ARMÉES

Ces deux grandes périodes ont ainsi permis à l'institution militaire de mettre en place une gestion formelle de la diversité. C'est en effet à partir des années 2000 qu'un plan d'action a été élaboré, par le biais du bureau diversité créé en 2004. L'année 2010 est toutefois celle qui marque le réel début de la mise en œuvre du programme sur la diversité avec la publication des directives à ce sujet et la signature de la Charte de la diversité.

■ CHAPITRE 4 : LES PAYS-BAS

Comme pour l'analyse du cas belge, l'étude de la gestion de la diversité ethnique dans les armées néerlandaises avait pour principales ressources les entretiens menés au ministère de la Défense et à l'Académie de la Défense néerlandaise (*Nederlandse Defensie Academie*). Combinant ceux-ci à la documentation disponible, ce chapitre examine l'objectif du ministère d'avoir des armées proportionnellement représentatives de la diversité ethnique qui existe dans la société. Le chapitre place cet objectif dans son contexte, précisant que le ministère vise à intégrer ces minorités dans les armées en respectant leurs différences et en les aidant à s'adapter à la culture majoritaire. Comme nous l'avons vu dans d'autres chapitres, cette étude de cas montre que le ministère a récemment adopté une gestion globale de la diversité et que dans sa gestion, il prend en compte des différences d'intérêt que les groupes minoritaires ont pour les armées. Enfin, comme dans les autres études de cas, le ministère de la Défense néerlandais perçoit la diversification de la hiérarchie militaire comme un défi important.

4.1 Entre multiculturalisme et assimilation

Pour appréhender la stratégie des armées néerlandaises en matière de diversité ethnique, nous devons adopter une approche plus globale du problème, tel qu'il se pose aux Pays-Bas. Pour commencer, les flux migratoires des années 1960-1970 ont bouleversé le profil démographique du pays. Ces mouvements ont été le résultat, en premier lieu, de la politique néerlandaise d'ouverture des frontières aux immigrés, destinée à répondre aux besoins en main-d'œuvre non qualifiée. Turcs et Marocains furent alors nombreux à venir travailler aux Pays-Bas. Cette politique d'ouverture avait un caractère temporaire. Après la crise du pétrole en 1973, le gouvernement y mit fin, tout en continuant à autoriser le regroupement familial (Roodenburg et al., 2003). Ces flux migratoires découlèrent, d'autre part, d'une révision du statut des populations colonisées en 1974, permettant aux citoyens du Surinam, des Antilles et d'Aruba d'acquérir la citoyenneté néerlandaise. Nombre d'entre eux quittèrent alors leur pays d'origine pour s'installer aux Pays-Bas (ibid.).

Cette diversification démographique créa un terrain favorable à la sensibilisation à la nécessité d'une gestion de la diversité, d'un point de vue pragmatique. En effet, à la fin des années 1970, de jeunes immigrants des Moluques manifestèrent leur marginalisation par des actes de violence, notamment des prises d'otage, des occupations de trains, d'ambassades et d'écoles (Groenendijk, 2008). Ces actes soulignèrent les difficultés des minorités à s'intégrer dans la société néerlandaise et à y réussir aussi bien que la population majoritaire. Ces minorités étaient effectivement caractérisées par un niveau d'éducation moins élevé et un emploi plus précaire, entre autres (Jacobs et Rea, 2006). À la même époque, il apparut évident que les minorités, Moluques et autres, n'avaient pas l'intention de retourner dans leur pays d'origine. Les Pays-Bas décidèrent alors de gérer de manière proactive la diversité de leur société, abandonnant ainsi leur approche de « laissez-faire », qui avait jusqu'alors prévalu (ibid.).

En 1983, une politique des minorités (*minderhedenbeleid*) fut mise en œuvre. Elle visait l'émancipation des groupes minoritaires reconnus par le gouvernement et la promotion de l'égalité des chances (ibid.). Cette politique s'adressait aux ressortissants des groupes « dont la présence est perçue comme relevant de la responsabilité des autorités (soit en raison de leur histoire coloniale, soit parce qu'ils ont été recrutés par l'État) et qui se trouvent en minorité ». La politique consistait en une approche multiculturelle, célébrant les cultures de populations spécifiques qui se trouvent sur le territoire néerlandais suite à des circonstances précipitées par le gouvernement. Le processus d'intégration ainsi défini s'applique principalement aux immigrés du Surinam, des Antilles, d'Aruba, de Turquie et du Maroc. Ces groupes minoritaires sont d'ailleurs ceux qui comptent le plus de ressortissants aux Pays-Bas, selon les estimations du Bureau Central de Statistique (*Centraal Bureau voor de Statistiek*). Comme le montre le Tableau 8, en 2008, lors de la dernière estimation démographique, chacun de ces groupes comptait 2% de ressortissants, à l'exception des citoyens originaires des Antilles et d'Aruba qui représentaient 1% de la population néerlandaise. Ces minorités sont officiellement connues sous le nom d'allochtones. Lorsque leurs deux parents sont nés aux Pays-Bas, elles deviennent autochtones (Berg et Richardson, 2009).

LA GESTION DE LA DIVERSITÉ ETHNIQUE DANS LES ARMÉES

Tableau 8 Représentation des groupes minoritaires dans la population néerlandaise en 2008, en pourcentage

Représentation des groupes	
Origine nationale de la population néerlandaise	
Population autochtone	80%
Population allochtone européenne	9%
Population allochtone non-européenne	11%
Principaux groupes minoritaires	
Population originaire de Turquie	2%
Population originaire du Surinam	2%
Population originaire du Maroc	2%
Population originaire des Antilles néerlandaises et d'Aruba	1%

Source : Tableau établi à partir des données publiées par le Centraal Bureau voor de Statistiek (2010) « Bevolking; generatie, geslacht, leeftijd en herkomstgroepering, 1 januari », accessible depuis : <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=37325&D1=> [consulté le 16 août 2010].

La politique des minorités a déterminé l'approche par laquelle les institutions néerlandaises, notamment les armées, devraient désormais aborder le sujet des minorités. À ses débuts, la politique articulait une stratégie multiculturelle d'intégration des minorités, relayée par des organismes publics créés afin d'informer le gouvernement des besoins et des difficultés rencontrées par les minorités. Cette approche multiculturelle, favorisant la coexistence de groupes, était naturelle aux Pays-Bas qui menaient déjà une politique de pilariation (*verzuiling*) vis-à-vis de ses différents groupes politiques, culturels et religieux (Michalowski, 2005). En effet, la nation néerlandaise est organisée en groupes – par exemple, les catholiques, les protestants, les libéraux et les socialistes – autour desquels la vie politique et sociale s'organise : chaque groupe a ses propres écoles, ses hôpitaux, et ses partis politiques, entre autres (ibid.).

L'approche multiculturelle fut toutefois associée à une démarche assimilationniste dès les années 1990, prenant ainsi la forme d'une politique hybride : les Pays-Bas souhaitaient que les minorités s'intègrent davantage à la population néerlandaise (Jacobs et Rea, 2006). Dès 1994, une politique d'accueil (*inburgeringsbeleid*) offrait des centaines d'heures de cours de néerlandais, d'études sociales et de conseils de carrière professionnelle aux représentants des minorités, à titre individuel. L'approche hybride a ainsi transféré une partie de l'action des Pays-Bas des groupes vers les individus (ibid. ; Michalowski, 2005).

Il est important de noter que l'approche hybride de la diversité est source de tensions. Les meurtres de Pim Fortuyn, homme politique d'extrême droite néerlandaise, en 2002 et du réalisateur cinématographique Theo van Gogh en 2004 ont soulevé de nombreuses questions quant à l'efficacité de la stratégie d'intégration néerlandaise (Jacobs et Rea, 2006). Les deux victimes dénonçaient l'Islam et l'immigration musulmane aux Pays-Bas. Leurs critiques étaient soutenues avec ferveur par une partie de la population néerlandaise. Ces meurtres, en particulier celui de Theo van Gogh, ont donc donné lieu à une série d'affrontements, ponctuée par des incendies de sites religieux (Bosman et al., 2007). À la suite de ces événements, les autorités néerlandaises ont commencé à s'interroger sur l'approche multiculturaliste, qu'ils soupçonnent d'avoir contribué à masquer des problèmes sociaux graves et urgents (Michalowski, 2005 ; Bosman et al., 2007). Depuis, le gouvernement néerlandais révisé sa stratégie d'intégration (Michalowski, 2005), ce qui pourrait, à terme, entraîner une évolution de l'approche des armées quant à la gestion de la diversité telle qu'elle est présentée dans ce chapitre.

4.2 Objectif des armées dans les années 1990 : refléter la société

Une gestion proactive de la diversité, à l'image de la société mais spécifique aux armées, est apparue nécessaire dès le milieu des années 1990. Pour commencer, depuis la fin de la conscription en 1995, les armées ne représentent plus nécessairement la société de manière proportionnelle. Or, l'objectif du Ministère de la Défense est de disposer d'armées qui soient représentatives de la main d'œuvre civile néerlandaise, en termes de sexe et d'appartenance ethnique (Richardson et al., 2007). De plus, l'armée professionnelle n'est plus assurée de disposer d'effectifs suffisants pour mener les opérations, ce qui contraint les recruteurs militaires à exploiter un vivier de recrutement aussi large que possible. Les minorités, représentant une portion croissante de la population néerlandaise, souvent jeunes, sont ainsi de potentielles recrues de premier choix pour les armées. L'environnement opérationnel, devenu particulièrement international avec ses engagements de longue durée à l'étranger et en coalition, souligne également l'intérêt que représentent les minorités, compétentes culturellement et linguistiquement, pour les armées. Comme le rappelait Jan Scheuer, officier responsable de la politique de diversité du Ministère de la Défense, lors d'une conférence en 2009, si les armées ne recrutaient pas auprès de tous les groupes de la société néerlandaise, elles seraient confrontées non seulement à un manque d'effectifs mais aussi de compétences.

La politique à l'égard des minorités militaires a été formulée en 1997 dans le Dossier pour l'émancipation au sein de la Défense (*Beleidsbrief Emancipatie Defensie*). Son objectif s'est aligné dès le début sur les politiques gouvernementales envers les minorités, qui privilégiaient l'égalité des chances et la contribution égale des différents groupes à la société (Bosman et al., 2007). Comme un expert de la diversité dans les armées l'explique, le bureau diversité, formé à cette époque, a toujours ciblé ses efforts sur un personnel spécifique. Ce personnel ne correspond pas exactement aux minorités telles qu'elles sont définies dans la politique gouvernementale, décrite précédemment. Cet expert précise que les militaires préfèrent caractériser les minorités en fonction de leur visibilité ethnique et culturelle, ou de leur pratique religieuse non chrétienne. L'expert fait remarquer que ce sont ces particularités qui sont à l'origine des problèmes d'intégration dans les armées, davantage que le passé colonial des minorités ou les mesures prises afin de favoriser leur immigration.

La loi de 1998 relative à la promotion de la participation des minorités sur le marché de l'emploi (*Wet Stimuleren Arbeidsdeelname Minderheden*, dite *Wet Samen*) contribua à ces développements dans les armées. Cette loi, inspirée par le multiculturalisme, demandait à chaque institution néerlandaise d'accélérer le recrutement de minorités, afin d'atteindre une représentativité par rapport la société et de veiller à leur intégration par un recensement annuel de certaines informations. Cette loi fut abrogée en 2005, notamment parce qu'elle n'était pas destinée à être permanente et qu'elle n'avait pas eu les effets escomptés (Richardson et al., 2007). Bien que les employeurs n'aient plus été en mesure de s'informer auprès de leurs employés sur leur ethnicité, le Ministère de la Défense, comme d'autres institutions, a continué à poursuivre l'objectif de la loi *Samen* visant à atteindre une représentativité fidèle par rapport à la société (Richardson et al., 2007). Au niveau national, la représentation des groupes minoritaires dans la société continue néanmoins à être recensée, démontrant ainsi l'approche hybride des Pays-Bas.

4.3 Vers une approche globale

Au cours des années 2000, le Ministère de la Défense a conclu qu'une approche globale de la diversité était nécessaire. Les responsables de la diversité au Ministère expliquent que la gestion de la diversité dans les armées se focalisait jusqu'alors séparément sur le sexe et sur la sexualité. Les responsables précisent que la gestion de la question ethnique était encore marginale, et qu'elle concernait principalement des initiatives visant à améliorer le recrutement et la fidélisation des minorités, ainsi que la fourniture de repas halal dans les théâtres d'opération.

Les responsables expliquent qu'une évolution est devenue perceptible dès l'année 2004 lorsque des divisions chargées de la différence des sexes et de l'ethnicité furent formées au sein du Ministère. Il fallut toutefois attendre l'année 2007 pour que cette position se concrétise. Alors que les remous sociétaux provoqués par le meurtre de Theo van Gogh se faisaient ressentir jusqu'au sein des armées, le Ministère a publié, cette année-là, sa nouvelle politique au sujet de la différence sexuelle et de la diversité (*Gender- en diversiteitbeleid*).

La politique au sujet de la différence des sexes et de la diversité met les questions de sexe et d'ethnicité sur un même plan. À l'image de la société, le ministère préfère désormais parler de diversité parmi les militaires que de groupes minoritaires, prenant, selon un expert, conscience du fait que les politiques d'intégration à l'égard des groupes minoritaires peuvent servir à stigmatiser leurs ressortissants lorsqu'elles se concentrent davantage sur les différences que sur leurs points communs avec la population majoritaire. La politique au sujet du sexe et de la diversité réaffirme également l'objectif de la politique à l'égard des minorités militaires : disposer d'armées représentatives de la société en 2011, et recruter des minorités visibles, entre autres, pour réaliser cet objectif (Ministerie van Defensie, 2007). Les experts et responsables de la diversité au ministère estiment cependant que les minorités ne représentent aujourd'hui que 4.2% des militaires, c'est-à-dire qu'elles sont plus de deux fois moins nombreuses au sein des armées que dans la société (voir Tableau 8).²⁶

Un sous-département de la diversité a par conséquent été créé en 2008, au sein du bureau pour la politique de gestion du personnel. Les responsables de la question expliquent que ce bureau est dirigé par un lieutenant-colonel, et qu'il emploie quatre à cinq civils et militaires, responsables de toutes les politiques relatives à la diversité des groupes minoritaires ; c'est-à-dire touchant aux thèmes de la différence des sexes, de la sexualité, ainsi que de l'appartenance ethnique et raciale. Le sujet de la religion reste encore marginal dans la gestion de la diversité.

Le ministère prend diverses mesures pour imposer une approche globale dans les procédures et les pratiques des armées. Par exemple, jusqu'en novembre 2010 fut expérimenté un programme d'ambassadeurs de la diversité consistant à récompenser d'un bonus de 1 000 euros toute personne proposant à l'armée un candidat issu de la diversité, si celui-ci complète son entraînement de base (Richardson, 2010). Le ministère lance également un programme de formation morale à la diversité pour l'encadrement, avec pour objectif de restreindre l'intimidation et le harcèlement à l'égard des minorités. Un expert et un responsable de la diversité dans les armées néerlandaises expliquent que, dans ce cadre, des officiers ont suivi, entre 1998 et 2009, des cours sur l'éthique militaire, notamment vis-à-vis de la diversité ethnique, au cours de sessions de deux journées. Cette formation était complétée par une autre pour les enseignants militaires, encore active à ce jour selon l'expert et le responsable en question, afin de créer un système durable.

4.4 Un ciblage différencié

Les groupes minoritaires et majoritaires manifestent des intérêts différents envers les armées aux Pays-Bas, et ils ne sont pas aussi faciles à recruter les uns que les autres. Deux facteurs principaux semblent expliquer ces différences.

Un premier facteur est celui des choix professionnels spécifiques à chaque groupe. Un sondage mené en 2009 révèle que les citoyens originaires du Surinam sont beaucoup plus attirés par la carrière militaire (10 %) que les ressortissants marocains (1 %). Le niveau d'intérêt des Turcs se situe entre celui de ces deux groupes (6%) (Moha, Knoop et Akkermans, 2009 ; Richardson 2010). Ces proportions sont stables dans le temps, comme le montre un autre sondage publié en 2000 (Vergeer, 2000 cité in Richardson 2010). Une autre étude précise que les citoyens originaires du Surinam préfèrent s'engager auprès des unités de combat, que ceux originaires de Turquie marquent une préférence pour l'Armée de terre, et ceux originaires des Antilles pour la Gendarmerie (Richardson et al., 2007). Ces constatations sont similaires à l'exclusion volontaire que Hussain a détectée auprès de certains groupes ethniques dans le cas du Royaume-Uni (Hussain, 2003),

Un deuxième élément de différenciation entre les groupes minoritaires des Pays-Bas, et plus précisément entre les groupes minoritaires et le groupe majoritaire, est d'ordre géographique. Les responsables de la diversité au ministère expliquent que les armées tirent la grande majorité de leurs recrues des régions rurales où se situent la plupart de leurs bases, plutôt que des zones urbaines. Or la plupart des minorités résident dans les grandes villes comme Amsterdam, Rotterdam ou La Haye (Gijsberts et Dagevos, 2007). Ce fait complique le recrutement de minorités dans l'armée.

²⁶ Étant donné que depuis l'abrogation de la loi Samen les données ne peuvent plus être recueillies, les experts expliquent que cette estimation se fonde sur les noms des militaires, et peut donc être loin de la réalité.

Les armées néerlandaises ont pris plusieurs mesures pour assurer un recrutement et une fidélisation cohérents avec leur objectif de constituer des armées représentatives de la société, malgré ces différences d'intérêts pour les armées entre les groupes minoritaires, et leur plus ou moins grande sensibilité aux approches de recrutement. Ces initiatives ciblent les groupes de manière séparée. S'appuyant sur de nombreuses enquêtes qui mettent en évidence la méconnaissance des communautés minoritaires envers l'institution, les militaires cherchent à rendre les minorités conscientes des avantages qu'offre l'armée (Richardson et al., 2007). Par exemple, les armées font paraître des articles ou des publicités dans les magazines lus par les minorités, dans leur langue maternelle. Dans les villes, les armées démarchent les écoles dont une large proportion des étudiants sont issus de groupes minoritaires, et elles développent des relations avec les communautés minoritaires les plus difficiles à recruter et à fidéliser (Richardson et al., 2007). Les efforts de recrutement et de fidélisation des minorités sont plus ou moins prononcés selon les armées. L'Armée de terre et l'Armée de l'air, sous la menace permanente d'une pénurie d'effectifs, prennent davantage d'initiatives que les autres armées (ibid.).

Depuis 2003, le Ministère de la Défense s'appuie également sur le réseau pour une Défense multiculturelle, qui compte des représentants de tous les groupes néerlandais, y compris le groupe majoritaire (ibid.). Le réseau, qui permet au Ministère d'avoir un interlocuteur officiel pour les questions de diversité dans les armées, à l'image des organismes sous la politique de pilierisation, a été développé par une personne d'origine étrangère qui travaille au sein du Ministère de la Défense. Le but du réseau est notamment d'aborder les questions relatives aux minorités afin d'améliorer leur fidélisation.

4.5 Des mentors pour plus de diversification de la hiérarchie

Les responsables de la question estiment tous que la hiérarchie des armées néerlandaises est peu diversifiée. Ce constat s'appuie sur les jugements et les estimations des responsables du sujet, puisque l'abrogation de la loi Samen en 2005 a mis fin au recueil de données statistiques concernant les minorités dans le monde du travail. Les responsables estiment ainsi que les soldats issus des minorités qui se situent aux grades de militaires du rang sont représentés de manière relativement proportionnelle à leur nombre au sein de la société. Comparativement, ils estiment que les militaires issus des minorités sont peu présents aux grades de sous-officiers et encore moins aux grades d'officiers. Ils estiment que le premier grade d'officier supérieur ne compte que deux à trois militaires issus des groupes minoritaires et que les grades plus élevés, aucun. Le défi de la diversification de la hiérarchie militaire néerlandaise se ressent donc à la fois au niveau de la progression militaire et de l'accès à l'encadrement.

Les experts et responsables de la question attribuent la difficulté de progression des grades inférieurs vers les grades supérieurs principalement au fait que de nombreuses années (environ une vingtaine) sont nécessaires pour qu'une nouvelle recrue atteigne les rangs plus élevés de la hiérarchie. Or les armées néerlandaises gèrent de manière proactive la diversité ethnique dans leurs armées depuis une quinzaine d'années seulement. Les experts et responsables estiment donc que cela n'a probablement pas laissé suffisamment de temps à la hiérarchie pour bénéficier des politiques à ce sujet.

Quant aux difficultés des minorités à s'inscrire dans l'encadrement militaire, les responsables les expliquent par le niveau d'éducation des minorités, inférieur à celui de la majorité. La première section de ce chapitre évoquait le fait que les désavantages accrus des minorités dans la société avait été le moteur principal de la pro-activité du gouvernement néerlandais à l'égard de la gestion de la diversité ethnique.

Un expert de la diversité dans les armées néerlandaises indique qu'un programme de mentors a été mis en place par la Direction centrale pour le personnel, sous forme de cours non accrédités. Ce programme a été, selon l'expert en question, mis en place à la suite du constat que les minorités socialisaient beaucoup entre elles. Il précise que ce programme a pour but d'offrir un soutien psychologique aux minorités et de les aider dans leur progression militaire en guidant leurs choix de carrière.

4.6 Conclusion

La stratégie d'intégration des minorités dans les armées néerlandaises s'est donc développée au milieu des années 1990, à la suite de vagues d'immigration. La fin de la conscription en 1995 et de l'environnement opérationnel ont constitué des facteurs déterminants pour le développement d'une stratégie d'intégration des minorités, formalisée en 1997. Dès le début, l'objectif du Ministère a été d'organiser une armée représentative de la société, au niveau du sexe et de l'ethnicité, créant des divisions chargées de ces sujets. Dans les années 2000, il est devenu apparent qu'une gestion globale de la diversité dans les armées, abordant les questions de sexe et d'ethnicité conjointement, considérant les minorités de manière individuelle plutôt qu'en groupe, serait plus appropriée. La création d'un bureau chargé de la diversité a formalisé cette nouvelle position en 2008.

La gestion de la diversité au sein de l'institution militaire est étroitement liée à la stratégie mise en œuvre dans la société même. Les développements législatifs, en particulier la promulgation de la loi Samen, ont par exemple été transposés aux armées. Cette loi a formalisé le processus d'intégration dans les armées en imposant un relevé de données statistiques annuel sur les minorités. Son abrogation en 2005 a aussi affecté les armées, puisque celles-ci ont mis fin à ce recueil de données quantitatives. Le Ministère dépend aujourd'hui des sondages ponctuels pour mesurer les résultats de ses efforts par rapport à ses objectifs, et des données quantitatives disponibles au niveau national. De telles enquêtes, menées de manière irrégulière, lorsque le Ministère les juge nécessaire, étaient déjà conduites. En effet, en 2000, et encore en 2005, des études à large échelle s'étaient penchées sur l'attitude du personnel de la Défense vis-à-vis du multiculturalisme et révélaient que les militaires de l'Armée de terre avaient développé, au cours des années, une attitude négative envers le multiculturalisme (Bosman et al., 2007). Suite à l'abrogation de la loi Samen, d'autres études ont été menées sur l'intérêt des minorités pour la carrière militaire.

Les armées néerlandaises recourent à diverses méthodes pour cibler le recrutement et la fidélisation des minorités de manière appropriée à chaque groupe, et augmenter leurs chances d'atteindre leur objectif de composer des armées représentatives de la société. Les groupes minoritaires se différencient effectivement par un certain nombre de points : ils semblent avoir des armées de prédilection, selon les résultats d'enquêtes menées auprès de la population néerlandaise, et le groupe majoritaire demeure plus facile à recruter que les groupes minoritaires. Les responsables de la diversité au ministère espèrent que le Réseau pour une Défense multiculturelle pourra améliorer la capacité des armées à recruter les minorités. La diversification ethnique de la hiérarchie reste un défi aux Pays-Bas, notamment au niveau de la progression professionnelle des militaires et de l'accès à l'encadrement. Les armées ont mis au point un programme de mentors dont ils attendent des effets positifs, notamment sur la progression professionnelle des militaires issus des groupes minoritaires.

■ POSTFACE EGALITE, DIVERSITE ET CITOYENNETE DANS LES ARMEES

Irène Eulriet et Ines Michalowski

Les pays examinés dans ce rapport sont tous favorables, selon des modalités diverses, à la reconnaissance des minorités ethniques. Tous ont instauré une politique visant à faciliter leur intégration dans les armées. Un certain nombre de mesures, variables selon les contextes, prises dans ce cadre aux Etats-Unis, au Royaume-Uni, aux Pays-Bas et en Belgique ont été détaillées ici. Ainsi est-il apparu que la collecte de statistiques relatives à l'ethnicité, à des pratiques culturelles, religieuses ou linguistiques, ou encore à la race, ne sont pas en soi indicatives de l'étendue des politiques publiques ciblant l'une ou l'autre catégorie de population. Alors que les Etats-Unis, par exemple, restreignent la mise en œuvre de politiques de discrimination positive indexées sur l'ethnicité à quelques secteurs particuliers²⁷, ils sont le seul pays examiné à recenser à la fois l'ethnicité et la race de leurs citoyens. C'est sur ces modalités variables de la gestion des minorités ethniques que nous allons maintenant revenir, ainsi que sur la façon dont elles peuvent être appréciées comparativement, et sur les interrogations tant pratiques que théoriques dont elles sont porteuses. Commençons par considérer les dispositifs les plus importants mentionnés au rapport.

Recruter, fidéliser et promouvoir les minorités ethniques : les outils employés

Tout d'abord, les armées des quatre pays considérés ont institué un « service » ou « bureau » destiné à la gestion des minorités ethniques. Dans les quatre pays, ce service s'appelle, peu ou prou, « service » ou « bureau de la diversité ». La dénomination commune, adoptée au milieu des années 2000, recouvre toutefois des réalités différentes. Le concept de « diversité » permet d'embrasser sous un seul terme un ensemble de facteurs d'inégalité, susceptibles d'être cumulatifs selon les contextes. D'après les résultats présentés dans les pages du présent rapport, le socle de ce concept comprend pour les armées trois dimensions : la différence sexuée, l'ethnicité (et/ou la race aux Etats-Unis) et la sexualité (en particulier, l'homosexualité)²⁸. Le service compétent aux Pays-Bas traite précisément de ces sujets. Au Royaume-Uni, le bureau de la diversité y ajoute les inégalités liées au handicap, au changement de sexe (traité à part), à l'âge et à la religion ou la foi. Par rapport aux trois composantes de base de la « diversité », les forces armées américaines s'intéressent additionnellement à la nationalité, et les forces armées belges à la langue et la nationalité (ainsi que, dans l'un et l'autre cas, de plus en plus à la religion). Quel que soit le périmètre d'action du service chargé de la gestion de la diversité, son action la plus immédiate a souvent consisté à établir une procédure de plainte. Au-delà de ces points communs, les pays divergent quant aux mesures prises en vue de recruter, de fidéliser et de promouvoir les minorités ethniques au sein des armées.

Pour recruter au sein de minorités, il y a, en premier lieu, la possibilité de ne pas adopter de politique spécifique. C'est la position retenue par les autorités belges. En deuxième lieu, il y a la possibilité de cibler les minorités à l'aide d'outils *ad hoc*. Les armées peuvent, comme au Royaume-Uni, avoir des équipes de recrutement dédiées dans chaque armée ou, comme cela se fait aux Pays-Bas, cibler directement des minorités ethniques à travers des campagnes de recrutement menées dans des langues et/ou des média dits « ethniques ». Elles peuvent encore, comme cela semble être le cas aux Etats-Unis selon les éléments portés au rapport, élaborer des stratégies de communication basées sur l'étude des motivations de minorités données et l'adaptation en conséquence de l'argumentaire de recrutement. En dernier lieu, il est possible d'intervenir plus en amont grâce à des incitations positives ou négatives, qu'elles soient de l'ordre de la sanction ou de la récompense, à visée institutionnelle ou individuelle. On pense, au titre des incitations négatives, à l'accord quinquennal signé entre la Commission pour l'égalité raciale²⁹ et les forces armées britanniques

²⁷ En l'occurrence, l'emploi, les marchés publics et certains établissements de l'enseignement supérieur.

²⁸ Ceci n'équivaut naturellement pas à une définition canonique de la « diversité » : il s'agit simplement des éléments de base reconnus conjointement par les institutions militaires des quatre pays examinées dans ce rapport.

²⁹ Intégrée depuis 2007 à la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme (*Equality and Human Rights Commission*).

en 1998 dans le but d'éviter à ces dernières toute procédure juridictionnelle suite à un constat de discrimination³⁰ ou, au titre des incitations positives, à la prime de 1000 euros versée (jusqu'en novembre 2010) à tout employé de l'armée néerlandaise parrainant un membre de minorité ethnique.

Afin de fidéliser les personnels issus de minorités, diverses approches sont possibles. L'une d'entre elles peut consister à accéder aux demandes des minorités religieuses en leur proposant, par exemple, une offre de restauration adaptée aux prescriptions alimentaires dérivant de leur croyance, ou de permettre le port de signes religieux. Bien que contribuant potentiellement à la fidélisation des membres des minorités ethniques, de telles mesures n'en sont pas un outil exclusif. D'une part, il peut y avoir toutes sortes de demandes de nature religieuse n'émanant pas d'une minorité dite « ethnique ». C'est le cas de ces protestants (intégristes) américains qui souhaitent faire baptiser leurs armes ou encore de leurs compatriotes catholiques (intégristes) refusant des vaccins au motif que ces derniers auraient été élaborés à partir de cellules d'embryons avortés. D'autre part, des sensibilités nationales se font jour quant au seuil d'acceptabilité des demandes religieuses : alors que les Etats-Unis, par exemple, autorisent le port de signes religieux discrets, n'interférant pas avec l'uniforme, le Royaume-Uni admet explicitement le port du hijab pour les femmes³¹. Enfin, il ne peut être exclu que les demandes religieuses soient satisfaites au nom de la liberté religieuse en démocratie, et non pas simplement pour des raisons d'effectifs. Moins équivoque quant à ses causes et ses visées est le dispositif de fidélisation mis en place aux Pays-Bas : il s'agit du système de *mentoring* proposé aux minorités ethniques afin de les aider à trouver leur place dans la structure formelle et sociale de l'armée. Celui-ci permet également d'orienter les choix de carrière et de travailler ainsi à la promotion des recrues issues de minorités ethniques³².

La promotion aux échelons supérieurs de la hiérarchie militaire représente le dernier volet des politiques mises en œuvre au sein des armées au titre de la gestion des minorités ethniques. Dans tous les pays, les efforts en la matière se sont concentrés sur la formation, dispensée essentiellement à deux niveaux : celui des recrues, et celui de l'encadrement. Les Etats-Unis font figure de précurseurs, ayant mis en place des mesures pour les Noirs américains dès les années 1990, par la suite étendues aux immigrés hispaniques. Parmi les dispositifs touchant les recrues figurent des quotas pour les classes préparatoires des grandes académies militaires, ainsi que des formations spécifiques à la fonction d'officier de réserve. Une commission, créée en 2009, ayant pour unique raison d'être le suivi et l'évaluation du degré de diversité (ethnique et sexuée) des échelons supérieurs de la hiérarchie militaire américaine, en relève également. Les Pays-Bas et le Royaume-Uni nous livrent des exemples de mesures visant l'encadrement militaire, notamment celui des modules de formation à la diversité à destination des officiers³³. Ces modules doivent permettre à ceux qui les suivent de saisir les implications des politiques de gestion des minorités ethniques menées par leur institution et d'être exposés à des questionnements de nature sociologique (inégalités, trajectoires sociales, sociologie des organisations, etc.) ne relevant pas forcément de la formation militaire initiale. L'objectif est de transmettre à l'encadrement des ressources en vue d'une meilleure gestion du personnel, en particulier des recrues issues de minorités ethniques.

Qu'en-est-il de l'hypothèse émise dans la préface selon laquelle les Pays-Bas et le Royaume-Uni seraient plus ouverts à des mesures de discrimination positive et de reconnaissance formelle des groupes ethniques que la Belgique et les Etats-Unis ? Les éléments portés au rapport ne prétendent pas à l'exhaustivité, mais ils tendent à indiquer que les politiques menées au sein des forces armées des quatre pays étudiés correspondent à l'orientation nationale dominante. Comme pour d'autres secteurs de l'action publique, les armées des Pays-Bas et du Royaume-Uni sont plus ouvertes à des mesures de discrimination positive et à l'allocation de droits collectifs aux groupes ethniques et religieux. Elles disposent de mesures distinctes pour recruter ces minorités et peuvent afficher une propension élevée

³⁰ Cf. *Mémoire soumis par la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme à la Commission de Défense de la Chambre des communes*, juillet 2008. Disponible à l'adresse suivante : <http://www.publications.parliament.uk/pa/cm200708/cmselect/cmdfence/424/424we10.htm> [consulté le 16 octobre 2012]

³¹ NATO, *United Kingdom – National Report*, 2004, p. 1. Disponible à l'adresse suivante : <http://www.nato.int/ims/2004/win/uk.pdf> [consulté le 16 octobre 2012]

³² Bien que le rapport n'en fasse pas état, un tel système existe également au Royaume-Uni.

³³ Bien que cela ne soit pas mentionné au rapport, les forces armées américaines disposent de formations similaires à destination des officiers. Dans ce contexte, il est intéressant de rapporter les résultats d'une récente étude de A. Kalev *et alii* menée en entreprises, selon laquelle l'efficacité de telles formations en vue d'accroître la diversité est nulle. Cf. Alexandra Kalev, Frank Dobbin and Erin Kelly, « Best Practices or Best Guesses? Assessing the Efficacy of Corporate Affirmative Action and Diversity Policies », *American Sociological Review*, no. 71, 2006, p. 589-617

à reconnaître les pratiques minoritaires (comme en atteste l'exemple du hijab dans les armées britanniques). Les armées des Etats-Unis et de la Belgique, au contraire, se révèlent globalement moins enclines à déployer des dispositifs dédiés, et également moins accommodantes. Ainsi les Etats-Unis réservent-ils, contrairement au Royaume-Uni, les quotas uniquement aux classes préparatoires des académies militaires, favorisant une mesure qui rappelle les Conventions d'Education Prioritaire proposées par Sciences Po depuis l'année 2001 ou, dans le domaine de la défense, l'ouverture des lycées militaires et le système de tutorat aménagés dans le cadre du Plan Egalité des chances en 2008 et ne satisfont que de manière mesurée les demandes religieuses. L'armée belge, quant à elle, ne dispose d'aucun dispositif spécifique pour le recrutement, la fidélisation ou la promotion des recrues issues de minorités ethniques.

Limites d'une évaluation comparée de la gestion des minorités dans les armées

Il serait bien évidemment intéressant de savoir quelle est l'efficacité de ces mesures. Nous touchons ici à la question de l'évaluation des politiques poursuivies au sein des armées. Celle-ci est liée à la question des vertus de la méthode comparative adoptée dans le présent rapport. Or ce dernier dévoile le caractère relativement parcellaire des évaluations qui sont menées dans chacun des pays considérés, et surtout la nature globalement incommensurable des résultats obtenus. Les forces armées britanniques et américaines organisent un suivi statistique systématique des minorités ethniques (et des groupes raciaux dans le second cas³⁴). Le recueil de données, pratiqué maintenant depuis de nombreuses années, renseigne différents indicateurs permettant de déterminer le profil des militaires issus de minorités ethniques, leur proportion ainsi que leur trajectoire professionnelle. D'après les éléments portés au rapport, ces données ne font cependant l'objet que d'une exploitation occasionnelle. Le Royaume-Uni et les Etats-Unis sont proches également du point de vue des diagnostics préliminaires réalisés en interne avant l'application de toute nouvelle politique afin de déterminer son impact sur différentes catégories de personnel³⁵. L'institution militaire en Belgique et aux Pays-Bas, pour sa part, se limite à des enquêtes publiques ponctuelles de nature quantitative ou qualitative³⁶. Les différents types d'évaluation qui sont conduits varient grandement par leur nature et leur ampleur. La comparaison de l'efficacité des mesures adoptées dans chaque pays en est rendue d'autant plus délicate, et à vrai dire, hasardeuse.

Car la détermination des avantages comparatifs inhérents à chaque cas pris comme « modèle » possible soulève plusieurs difficultés. La plus manifeste tient à ce que la catégorie de « minorité ethnique » ne recouvre pas les mêmes réalités selon les cas. Cette diversité d'acceptions, dans leurs variantes qualitatives ou statistiques, ressort clairement des résultats présentés ici. Aux Etats-Unis, la catégorie de minorité ethnique, telle que définie pour la statistique publique, est binaire (seuls les « Hispaniques » et les « Autres » y étant inclus), et est appréhendée conjointement à la catégorie de race, beaucoup plus étoffée (comprenant les « Blancs », les « Noirs ou Africain-américains », les « Asiatiques », les « Amérindiens ou natifs de l'Alaska », les « natifs d'Hawaï ou autres insulaires du Pacifique », et les « Autres races »). Au Royaume-Uni en revanche, la définition retenue de l'ethnicité combine un ensemble de dimensions incluant l'origine géographique et la couleur de peau ou la race (dans les catégories : « Noir africain », « Noir antillais », « Blanc irlandais », « Blanc britannique », « Autre asiatique ») ainsi que la nationalité (« Indien », « Pakistanais », « Bangladeshi »)³⁷. Les Pays-Bas, quant à eux, distinguent principalement les « allochtones occidentaux » (venus en majeure partie de l'Europe mais aussi de l'Indonésie, de l'Amérique du Nord, de l'Océanie et

³⁴ Selon Beth Ash, Paul Heaton and Bogdan Savych (dans *Recruiting Minorities. What Explains Recent Trends in the Army and Navy ?*, Santa Monica, Rand Corporation, 2009, p. xvi), la prise en compte de l'ethnicité en tant que catégorie statistique au sein des armées date de 2003. Avant cette date, seule la race était consignée. Ce changement de catégorisation fait suite aux recommandations émises en 1997 par le *Office of Management and Budget*, dans son document « Revisions to the Standards for the Classification of Federal Data on Race and Ethnicity », Federal Register, 30 octobre 1997. Disponible à l'adresse suivante: http://www.whitehouse.gov/omb/fedreg_1997standards/ [consulté le 7 novembre 2012].

³⁵ Quoique l'origine de la procédure au Royaume-Uni ne soit pas connue par les rédacteurs et que les emprunts au droit américain ne puissent être exclus, signalons que l'obligation des évaluations préalables (*impact assessment*) des politiques publiques est requise depuis la Loi modificative relative aux relations raciales (*Race relations (Amendment) Act*) de 2000 qui reprend, entre autres, la notion de droit communautaire de « proportionnalité ». Pour un point sur la pratique actuelle, consulter: Equality and Human Rights Commission, *The essential guide to the public sector equality duty England (and non-devolved public authorities in Scotland and Wales)*, Janvier 2012, 40 p. Disponible à l'adresse suivante: http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/EqualityAct/PSED/essential_guide_update_nov.pdf [consulté le 12 novembre 2012]

³⁶ Nous considérons ici que le recueil de données statistiques effectué un temps de manière systématique aux Pays-Bas comme étant lui aussi ponctuel, attendu qu'il n'a eu lieu que sur une période de 7 années, correspondant à la durée d'application de la loi Wet Samen qui l'imposait à tout employeur, public ou privé.

³⁷ Office for National Statistics, *Ethnic groups statistics. A guide for the collection and classification of ethnicity data*, Norwich, HMSO, 2003, 64 p.

du Japon) des « allochtones non-occidentaux » (issus d’Afrique et d’Asie à l’exception de l’Indonésie, du Japon et de la Turquie). La statistique publique aux Pays-Bas différencie donc selon l’origine nationale de l’immigré ou (d’un) de ses parents mais non pas selon la couleur de la peau³⁸ tandis que les armées indiquent avoir élaboré leur propre catégorisation ternaire, recensant visibilité ethnique (sans doute fondée sur le phénotype), visibilité culturelle et religion (chrétienne ou non). La Belgique, enfin, procède au recueil de données « ethniques », dans le sens de la nationalité, tout en ayant élaboré une définition « officielle » de « l’identité » des minorités très ouverte sur l’environnement des individus et axée sur la culture. Le champ sémantique du terme « minorité ethnique », pour les institutions publiques des différents pays, oscille dès lors entre hérédité et socialisation, plusieurs acceptions pouvant d’ailleurs coexister dans un même espace socio-politique.

L’exemple belge est tout à fait révélateur des ambiguïtés liées à l’usage public du terme « minorité ethnique » et des arbitrages subtils qui peuvent être opérés en la matière. Il révèle à quel point les sensibilités exprimées à travers les différentes définitions de l’ethnicité, et à travers le choix des instruments utilisés afin de l’objectiver, sont tributaires d’un contexte politique, social et historique particulier. D’un côté, les autorités belges recueillent des données statistiques sur l’origine nationale des parents et des grands-parents. La méthode statistique est ici retenue en tant qu’outil de connaissance du monde social et d’aide à la décision. De l’autre, l’Etat belge refuse de rendre ces données publiques en raison de leur incompatibilité avec les représentations politiques et les formes d’identification dominantes. En cherchant à tirer les bénéfices de l’usage des statistiques ethniques en matière de gestion publique tout en évitant ses effets, réputés délétères, en termes de cohésion sociale, l’Etat belge et ses institutions (dont les armées) constituent activement un corpus de données dont l’accessibilité demeure confidentielle (à tout le moins soumise à autorisation). Ceci exemplifie à quel point l’appréhension des positions nationales moyennes (telles que présentées dans le graphique 1 de la Préface, p.12), dont la valeur ne saurait être mise en doute, doit être complétée, en vue d’une plus grande intelligibilité, d’une analyse détaillée des dispositifs particuliers sur la base desquelles elles ont été établies.³⁹

Ces considérations d’ordre technique et politique, égrenées au fil des pages de cette étude, en confirment la valeur heuristique. La difficulté principale quant à l’évaluation des avantages comparatifs de différents « modèles », quoique moins éclatante, tient au fait que les outils de l’évaluation des politiques de gestion des minorités ethniques au sein des forces armées ne renseignent pas quant au degré de confiance ou de méfiance, voire de défiance, qui règne entre groupes minoritaires et majoritaires au sein de l’organisation (et au-delà) par suite de la mise en place des dites politiques. A notre connaissance, seule l’Enquête sur le climat dans l’organisation de l’Institut pour l’égalité des chances à la Défense menée aux Etats-Unis tente, à travers ses sections 9 à 13 (sur 14), d’évaluer l’attachement des soldats à l’organisation et la cohésion du groupe au sein duquel il évolue.⁴⁰ L’activité des forces armées étatiques étant intrinsèquement liée à la communauté nationale qu’elles défendent, cette question de confiance, d’attachement à une cause et de solidarité sociale au sein de l’organisation a d’amples ramifications. Toute politique de gestion du personnel, fût-elle des minorités ethniques, s’inscrit en effet dans un cadre plus large qu’il importe de comprendre.

³⁸ Même si, dans le débat public néerlandais, on parle d’écoles « noires » (opposées aux écoles dites « blanches ») pour désigner les écoles ayant un taux élevé d’élèves issus de l’immigration.

³⁹ A noter dans ce contexte que la France dispose elle aussi, avec son échantillon démographique permanent, de statistiques publiques permettant d’identifier, à l’échelle nationale, l’origine nationale étrangère d’un ou des deux parents. Sur ce point, consulter : Rahsaan Maxwell, « Pour en finir avec un faux débat : les statistiques ethniques », *En Temps Réel*, Cahier n° 40, septembre 2009, 53 p. Disponible à l’adresse suivante : <http://entempsreel.com/sites/default/files/EnTempsReel-Cahier40.pdf> [consulté le 7 novembre 2012].

⁴⁰ Pour une présentation des différents items abordés dans l’enquête, voir le document intitulé « The Defense Equal Opportunity Management Institute (DEOMI). Organizational Climate Survey (DEOCS) », disponible à l’adresse suivante : <http://www.29palms.marines.mil/Portals/56/Docs/EEO/Talking%20Paper%20On%20DEOCS.pdf> [consulté le 22 octobre 2012].

« L'égalité des chances » et la « diversité » comme objectifs

Il est essentiel de situer les politiques poursuivies au nom de la diversité par rapport à l'objectif général qu'elles servent. Mis à part le fait qu'elles permettent d'élargir les cibles de recrutement, comme évoqué plus haut⁴¹, les objectifs poursuivis à travers ces politiques peuvent être de deux ordres parmi les cas examinés : d'une part, lutter contre les discriminations, d'autre part, viser la représentativité des forces armées par rapport à la société. Concernant le premier objectif, il est à l'origine de la plupart des politiques de diversité, comme le détaille le rapport pour le cas de la Belgique, du Royaume-Uni et des Etats-Unis. La place subalterne qu'occupe aujourd'hui cet objectif dans le discours sur les minorités ethniques est néanmoins énigmatique. Dans deux des cas examinés, il semble même faire figure de tabou dans la mesure où, possiblement, l'affichage d'un objectif de lutte contre les discriminations reviendrait à reconnaître l'existence de telles discriminations. Alors qu'aucun groupe minoritaire ne parvient à progresser en nombre significatif aux échelons supérieurs de la hiérarchie militaire, deux types d'explications sont avancés : le faible capital scolaire des Noirs selon les militaires britanniques et le facteur temps selon les responsables néerlandais. Sans s'attarder sur les qualifications qu'il serait nécessaire d'apporter à ces explications⁴², il est frappant de constater l'absence d'hypothèse prenant en compte la discrimination. Or il ne peut être exclu que les désavantages éprouvés par les membres de groupes minoritaires sur le marché du travail militaire (de manière similaire dans les deux cas) résultent, en partie au moins, de pratiques inévitables favorisant l'endogamie sociale du corps des officiers. Dans ce contexte, la Belgique est désormais le seul pays à déclarer comme objectif principal le fait de garantir l'égalité des chances.

Les forces armées américaines ont en effet elles aussi abandonné le vocabulaire de l'égalité des chances. Ceci tient au fait que les objectifs qu'elles s'étaient fixés en matière de recrutement des Noirs ont été, dans certains domaines au moins, remplis⁴³. Ceci tient également au fait que le vocable de l'égalité des chances est désormais trop étroitement associé aux actions en faveur de la population noire et perçu comme exclusif, notamment de la part les autres minorités et même les Blancs. C'est donc une politique de diversité qui sera dorénavant poursuivie dans l'institution militaire américaine, jugée plus à même d'englober tous les groupes de populations (y compris les « Blancs ») et toutes les dimensions possibles d'inégalité. La notion de diversité semble ici être entendue dans le sens d'une « égalité des chances pour tous ». Comme l'explique Daniel Sabbagh, elle a historiquement joué, et joue encore, aux Etats-Unis un rôle de légitimation *a posteriori* des politiques de discrimination positive⁴⁴. Sa force réside dans l'usage qui en est fait dans l'arène judiciaire et dans son adoption rapide par les services RH au sein des entreprises.

Mais la « diversité » a aussi été interprétée, dans le contexte militaire, en termes de « citoyenneté ». Le Royaume-Uni et les Pays-Bas visent, à travers leur politique de diversité, à faire des armées le « reflet de la société ». Il s'agit d'aller au-delà d'objectifs de justice sociale consistant à garantir un égal accès aux différentes fonctions militaires à des groupes de population variés et de parvenir à ce que les forces armées soient « représentatives » de la société. Dans les deux pays en question, le but est de parvenir à une équivalence statistique entre la composition des forces armées et celle de la société civile, celle-ci étant censée entériner un égal engagement citoyen des différents groupes constitutifs de la société⁴⁵. Cet objectif s'est traduit, au Royaume-Uni, par l'adoption de quotas. Aux Pays-Bas, les objectifs quantifiés de recrutement dans les organismes publics et privés ont été levés dès l'abolition de la loi Wet Samen en 2004, mais les auteurs du rapport signalent qu'aujourd'hui encore, l'action du « sous-département de la diversité » trouve sa justification dans de tels objectifs.

⁴¹ Cet aspect a plus particulièrement été examiné dans l'étude suivante : Bastein Irondelle et Martial Foucault, *Enjeux du recrutement pour la défense : problèmes, bonnes pratiques et résultats comparés*. Rapport relatif à la consultation lancée par le ministère de la Défense (EPS n°0954), septembre 2010, 234 p. Non publié.

⁴² Nous pensons ici en particulier au fait que les populations chinoise et asiatique au Royaume-Uni disposent d'un fort capital scolaire, sans que leur présence n'en soit plus remarquable au sein des échelons supérieurs de la hiérarchie militaire.

⁴³ Comme le rapport en fait état, la proportion de Noirs au grade d'officiers de l'armée de Terre est égale à leur représentation dans la société civile, et même supérieure (parfois presque double) au grade de soldat dans les différentes forces. Néanmoins, la représentation des minorités aux différents grades militaires est, prise dans sa globalité, inférieure à leur proportion dans la société civile. La prépondérance des « Blancs » au sein de l'encadrement militaire est expliquée, selon les propos rapportés dans le chapitre consacré aux Etats-Unis, par l'ancrage plus profond de la tradition militaire chez ceux-ci.

⁴⁴ Daniel Sabbagh, « L'itinéraire contemporain de la « diversité » aux Etats-Unis : de l'instrumentalisation à l'institutionnalisation ? », *Raisons politiques*, Vol. 3, n° 35, 2009, p. 31-47.

⁴⁵ Essentiellement en ce qui concerne la population masculine, bien sûr, un objectif de représentativité sexuée n'ayant jamais été à l'ordre du jour.

La « diversité » au service « représentativité » et de la « citoyenneté » ? Problèmes et enjeux

Dans les paragraphes qui suivent, nous souhaitons nous attarder sur cette conception de la diversité comme « citoyenneté » et « représentativité », et en articuler les limites. Tout objectif de recrutement formulé en ces termes se heurte en réalité à plusieurs obstacles, certains d'ordre social, d'autres plus théoriques. Concernant les obstacles d'ordre social, le recrutement des minorités ethniques peut tout d'abord se révéler difficile en raison de l'intérêt inégal des minorités ethniques pour la profession militaire. En outre, il peut achopper sur le déploiement de logiques sociales et institutionnelles divergentes. Les Pays-Bas en fournissent un bon exemple : les armées néerlandaises recrutent traditionnellement en dehors des grandes agglomérations alors que les minorités ethniques sont principalement urbaines. Enfin, les facteurs socio-économiques, abordés un peu plus haut, jouent certainement un rôle (particulièrement au sein des filières d'emploi de la défense requérant un haut niveau de qualification), même s'il n'a pas la valeur explicative globale que certains lui prêtent : étant donné le positionnement des minorités ethniques dans la stratification sociale, leur accès à ces postes peut être limité en raison d'un niveau scolaire en moyenne plutôt faible. Ainsi, des facteurs culturels, institutionnels et socio-économiques peuvent gêner, de manière substantielle, la réalisation de tout objectif formulé en termes de « représentativité ».

Par ailleurs, il semble exister un hiatus entre le discours sur les bienfaits de la diversité et ses effets sociaux réels, qui ne sont neutres ni sous l'aspect civique, ni sous l'aspect militaire. A travers la notion de diversité sont valorisés les différences ethniques, sexuées, culturelles, etc., et leur apport positif pour les organisations. La *Stratégie de Diversité Unifiée* britannique illustre ce raisonnement : la diversité « améliorerait le recrutement et la fidélisation », elle « augmenterait la créativité et l'innovation », elle « contribuerait aux activités opérationnelles », elle « renforcerait le travail d'équipe », elle permettrait de « réaliser des économies », elle « préserverait la réputation » des forces armées et serait « fondatrice pour leur avenir »⁴⁶. Or ce credo, pour avéré qu'il puisse être dans certains domaines et sous certaines conditions⁴⁷, ne saurait invalider des résultats d'enquête plus mitigés. D'un point de vue général, des chercheurs nous avisent que la « diversité » peut renforcer la perception de la différence de l'autre et éroder la confiance sociale⁴⁸ et signalent même des corrélations nettement positives entre diversité ethnique, d'une part, et isolation sociale (anomie) et faible engagement civique, de l'autre⁴⁹. Dans le domaine militaire, trois récents rapports⁵⁰ s'intéressant à la différence sexuée, réalisés au Royaume-Uni, contribuent à ce débat – et contredisent, *in fine*, la position officielle du ministère de la Défense. Les auteurs y soulignent le fait que la diversité, dans sa dimension sexuée, n'est, en soi, ni bonne ni mauvaise. Ils avancent que les équipes unies autour d'une mission (*task-oriented*) sont parfaitement à même de l'intégrer et soulignent que le temps, l'exercice commun et l'expérience accumulée ensemble (particulièrement dans des conditions stressantes, impliquant une menace externe) concourent, plus que toute autre chose, à la cohésion.

Les difficultés d'ordre théorique qui se posent face à l'ambition de faire des armées le « reflet de la société » tiennent, quant à elles, avant tout à la confusion que cette image entraîne. En quel sens les armées devraient-elles être « représentatives » ? En quoi une telle représentativité serait-elle affaire de « citoyenneté » ? Nous relèverons deux malentendus générés par de telles formulations. Premièrement, la reconnaissance de droits collectifs politiques, culturels ou religieux ne saurait répondre terme à terme à une quelconque exigence de participation militaire adressée collectivement. Le couplage entre droits civiques et obligation militaire ne peut, le cas échéant, avoir

⁴⁶ Ministry of Defence, *Ministry of Defence Unified Diversity Strategy: Diversity for Defence*, Annex A, 2008. Téléchargeable à l'adresse suivante: <http://www.mod.uk/NR/rdonlyres/82F6B303-E1D3-4D86-AFA1-801474191DEF/0/UDSrevision2008feb20.pdf> [consulté le 7 novembre 2012].

⁴⁷ Pour un ouvrage signalant les avantages de la diversité, voir par exemple : Scott E. Page, *The Difference. How the power of diversity creates better groups, firms, schools, and societies*. Princeton and Oxford, Princeton University Press, 2007, 424 p.

⁴⁸ Ruud Koopmans, Anna Dunkel, Merlin Schaeffer et Susanne Veit (2011) *Ethnische Diversität, soziales Vertrauen und Zivilengagement*, Projektbericht im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, WZB Discussion Paper SP IV 2011-703. Téléchargeable à l'adresse suivante: <http://bibliothek.wzb.eu/pdf/2011/iv11-703.pdf> [consulté le 7 novembre 2012].

⁴⁹ Putnam, Robert D. (2007) 'E Pluribus Unum: Diversity and Community in the Twenty-first Century. The 2006 Joahn Skytte Prize Lecture', *Scandinavian Political Studies*, vol. 30, n° 2, pp. 137-174.

⁵⁰ Cf. Berkshire Consultancy Ltd, *Qualitative Report for the Study of Women in Combat*, 2009, 93 p. Téléchargeable à l'adresse suivante: http://www.mod.uk/NR/rdonlyres/49C587F5-5815-453C-BEB5-B409BD39F464/0/study_woman_combat_quali_data.pdf [consulté le 7 novembre 2012]; Berkshire Consultancy Ltd, *Study of Women in Combat – Investigation of Quantitative Data*, 2010, 82 p. Téléchargeable à l'adresse suivante: http://www.mod.uk/NR/rdonlyres/9BFD1F54-2AB5-4CBA-9E82-9B413AAFBADC/0/study_woman_combat_quant_data.pdf [consulté le 7 novembre 2012]; Dstl, *Women in Ground Close Combat Roles: the Experiences of other Nations and a Review of the Academic Literature*, 2009, 68 p. Téléchargeable à l'adresse suivante: http://www.mod.uk/NR/rdonlyres/7A18C2A3-C25B-4FA1-B8CB-49204A109105/0/women_combat_experiences_literature.pdf [consulté le 7 novembre 2012].

d'application qu'au niveau de l'*individu* en démocratie. Ceci tient entre autres au fait que l'engagement dans les armées – et la « représentation statistique » qui en découle – n'est pas de même nature que la « représentation politique », fondée sur la délégation⁵¹. La différence de nature se situe dans la finalité de l'institution militaire, qui n'est pas l'*expression* de la volonté générale (les armées n'étant pas une assemblée délibérante), mais plutôt l'*exécution* de ses décisions (qu'elles émanent du parlement ou de l'exécutif). Deuxièmement, tandis que la Révolution française a scellé le lien entre citoyenneté politique et activité militaire, et que le XX^{ème}, avec ses deux guerres mondiales, l'a concrétisé⁵², il convient de s'interroger sur la pertinence d'un tel modèle. Les formes actuelles d'exercice de la violence légitime (dans le cadre d'armées professionnelles, recourant à l'externalisation) convergent-elles (ou non) avec les formes actuelles d'exercice de la citoyenneté par les deux sexes ? Plutôt que de perpétuer, à force de « représentativité statistique », une conception des forces armées comme double littéral du corps politique, il apparaît plus pressant de clarifier leur relation à la société civile dans le contexte politique, décisionnel et opérationnel de la modernité tardive.

Mais si les armées ne peuvent incarner, littéralement, le corps politique, comme elles l'ont fait dans les pays de conscription au début du XX^{ème} siècle, peuvent-elles le symboliser ? La difficulté tient ici à l'objet d'une telle symbolisation : de quelle communauté politique les forces armées doivent-elles être le signe ? Si, à travers la « diversité », il s'agit de figurer, à des fins de communication institutionnelle, la société multiculturelle (et non pas multiculturaliste) que sont les démocraties contemporaines, alors le recours au registre de la citoyenneté, la mise en place de quotas et le développement d'outils de *monitoring* paraissent bien excessifs. Si en revanche, le but poursuivi est une refondation du lien armées-nation, alors l'inanité des moyens retenus est flagrante. Dandeker et Mason⁵³ l'ont signalé de longue date dans un article sur la « diversité » dans les forces armées britanniques : une telle optique aurait pour implication de réfléchir à la façon dont l'appartenance nationale est vécue et ritualisée dans l'institution militaire (en particulier par rapport à l'héritage de la colonisation/décolonisation) et dans la société dans son ensemble. Elle aurait pour corrélat le lancement d'un travail sur les cadres mémoriaux, culturels et politiques qui conditionnent la relation armées-nation. De ce point de vue, la « diversité » en tant qu'équivalence socio-démographique est incongrue dans la mesure où elle ignore le tissu institutionnel et culturel qu'il importe de nouer afin de permettre au corps politique de s'appropriier (ou de rejeter en connaissance de cause) une politique de défense. Pour a-politique qu'elle soit, cette acception de la notion de « diversité » a cependant pour mérite de pointer une réalité démocratique incontournable : le fait que l'usage de la force ne puisse intervenir qu'au service d'un projet suscitant l'engagement subjectif des membres de la communauté politique concernée. Elle a ainsi pour mérite de manifester l'urgence qu'il y a pour les sociétés multiculturelles contemporaines de reformuler le « nous » de la cité.

⁵¹ Dans l'hypothèse contraire, il s'agirait en effet de se demander sur la base de quel processus formel ou informel certains membres de groupes constitutifs de la société pourraient être désignés en tant que « volontaire » afin de s'engager dans les armées. Sur un autre registre, il faudrait également questionner, s'il s'agit bien de faire partager la charge de la défense à tous les groupes de population de manière égale, en quoi cette représentativité recherchée pourrait légitimement se limiter à la diversité dite « ethnique ». Sans doute faudrait-il l'étendre aux différents groupes socio-économiques et également statuer, de manière plus claire que ne l'a fait jusqu'alors la jurisprudence communautaire, sur le rôle des femmes dans ce cadre.

⁵² Et encore, son plus haut point d'accomplissement contenait déjà les ferments de son dépassement. Rappelons que si la France a été le premier pays à adopter le suffrage universel masculin, en 1848, le Royaume-Uni, par exemple, a continué à appliquer un système inégalitaire jusqu'en 1918. A *contrario*, le suffrage universel féminin est intervenu très tardivement en France – en 1948 – alors que tous les autres grands pays européens l'avait adopté dès les années 1920. La caractérisation de relation entre droit de vote et engagement militaire, et par extension de la forme de citoyenneté dominante demande dès lors des qualifications, particulièrement lorsqu'il est question de pays n'ayant pas adopté la conscription en temps de paix, tel le Royaume-Uni.

⁵³ Christopher Dandeker et David Mason « The British armed services and the participation of minority ethnic communities: from equal opportunities to diversity? », *Sociological Review*, Vol. 49, No. 2, 2001, p. 219-235.

■ BIBLIOGRAPHIE

- Armor, D. et C. Gilroy (2010) « Changing minority representation in the US military », *Armed Forces and Society*, 36 (2), pp. 223-246.
- Asch, B., P. Heaton, et B. Savych (2009a) *Recruiting Minorities: What Explains Recent Trends in the Army and the Navy?* Santa Monica, Calif.: RAND Corporation.
- Asch, B., C. Buck, J. Klerman, M. Kleykamp et D. Loughran (2009b) *Military Enlistment of Hispanic Youth: Obstacles and Opportunities*, Santa Monica, Calif.: RAND Corporation.
- Astore, W. (2009) « An American 'foreign legion' emerges », *Asia Times*, 18 février.
- Bellamy, C., (1996), « Army pledges to stamp out racism in ranks », *The Independent*, accessible depuis : <http://www.independent.co.uk/news/army-pledges-to-stamp-out-racism-in-ranks-1344445.html> [consulté le 19 mai 2010].
- Bender, B. (2006) « Military considers recruiting foreigners. Expedited citizenship would be an incentive », *The Boston Globe*, 26 décembre.
- Berg, J. (van den) and R. Richardson (2009) « Ethnic Cultural Minorities and their Interest in a Job in the Royal Dutch Army », *Commonwealth and Comparative Politics*, 47 (4), pp. 456-475.
- Biville, Y. (1990) *Armées et population à problèmes d'intégration : le cas des jeunes Français d'origine maghrébine*, Paris : Centre d'études sur la sélection du personnel de l'armée de terre (CESPAT).
- Bonneu, M. (2009) *De attitude van de Belgische Defensiemedewerkers ten aanzien van etnisch-culturele diversiteit* Bruxelles : Département des Sciences du Comportement, Ecole Royale Militaire.
- Bosman, F., R. Richardson et J. Soeters (2007) « Multicultural tensions in the military? Evidence from the Netherlands armed forces », *International Journal of Intercultural Relations* 31 (3), pp. 339-361.
- BBC (2003) « The Chinese Population », accessible depuis: <http://www.statistics.gov.uk/cgi/nugget.asp?id=957> [consulté le 10 août 2010].
- Census (1940a) « Vol. 1 - Number of inhabitants: Ch. 02 - United States Summary », accessible depuis: <http://www.census.gov/prod/www/abs/decennial/1940.html> [consulté le 28 juin 2010].
- Census (1940b) « Characteristics of the nonwhite population by race », accessible depuis : <http://www.census.gov/prod/www/abs/decennial/1940.html> [consulté le 28 juin 2010].
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2010) « Allochtonen », accessible depuis : <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/allochtonen/methoden/begrippen/default.htm?ConceptID=37> [consulté le 8 juillet 2010].
- Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme (2010) « Loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme », accessible depuis : http://www.diversite.be/?action=wetgeving_detail&id=13 [consulté le 8 juillet 2010].
- Choudhury, B. (2005) « Asia Britain », accessible depuis : http://news.bbc.co.uk/1/hi/english/static/in_depth/uk/2002/race/asian_britain.stm [consulté le 10 août 2010].
- Congress (2008) « Duncan Hunter National Authorization Act for Fiscal Year 2009. Committee Print of the House of Representatives Committee on Armed Services. Joint Explanatory Statement to Accompany S. 3001 », 110th Congress, 2nd session, HASC no. 10.
- Commission européenne (2010) « Emploi, affaires sociales, et égalité des chances : Législation européenne », accessible depuis : <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=612&langId=fr> [consulté le 8 août 2010].

- Dandeker, C. & Mason, D., (1999), « Diversity in the UK Armed Forces: The Debate About the Representation of Women and Minority Ethnic Groups », dans J. Soeters et J. Van der Meulen (dir.) *Managing Diversity in the Armed Forces: The Experience of Nine Countries* Tilburg, Pays-Bas: Tilburg University Press, pp. 55-71.
- Dandeker, C., & Mason, D., (2003), « Diversifying the Uniform? The Participation of Minority Ethnic Personnel in the British Armed Services », *Armed Forces and Society*, 29(4), pp. 481-507.
- Defence Analytical Services Agency (2010) « Age Distribution of UK Regular Forces at 1 April 2010 », accessible depuis : <http://www.dasa.mod.uk/applications/newWeb/www/index.php?page=48&pubType=1&thiscontent=80&PublishTime=09:30:00&date=2010-06-10&disText=1%20April%202010&from=listing&topDate=2010-06-10> [consulté le 18 août 2010].
- Département d'Etat américain (2008) *Enfin Libres : le mouvement des droits civiques aux États-Unis*, Washington DC : Bureau international de l'information.
- Department of Defense (2003) « Department of Defense Instruction Number 1350.2. Subject Affirmative Action Planning and Assessment Process », 21 novembre, accessible depuis : <http://www.dtic.mil/whs/directives/corres/pdf/135002p.pdf> [consulté le 8 juillet 2010].
- Department of Defense (2004) « Commissioned officers: population representation », accessible depuis : <http://prhome.defense.gov/poprep2004/officers/commission.html> [consulté en 2005].
- Department of Defense (2009a) « Military Leadership Diversity Commission », accessible depuis : <http://mldc.whs.mil/> [consulté le 14 août 2010].
- Department of Defense (2009b) « Department of Defense Instruction Number 1020.2: Diversity Management and Equal Opportunity in the Department of Defense », 5 février.
- Department of Defense (2010a) « Military Accessions Vital to the National Interest », accessible depuis : <http://www.defense.gov/news/mavni-fact-sheet.pdf> [consulté le 28 juin 2010].
- Dernière Heure (2009) « Il y a cent ans naissait le service militaire obligatoire », 13 décembre, accessible depuis : <http://www.dhnet.be/infos/belgique/article/292589/il-y-a-cent-ans-naissait-le-service-militaire-obligatoire.html> [consulté le 10 août 2010].
- Dernière Heure (2010) « À peine 8% de nos soldats sont des femmes », 30 mars, accessible depuis : <http://www.dhnet.be/infos/belgique/article/305806/a-peine-8-de-nos-soldats-sont-des-femmes.html> [consulté le 10 août 2010].
- Equalities (2010) « Equality Act 2010 », accessible depuis : http://www.equalities.gov.uk/equality_act_2010.aspx [consulté le 12 août 2010].
- Gijsberts, M. et J. Dagevos (2007) « The Socio-cultural Integration of Ethnic Minorities in the Netherlands: Identifying Neighbourhood Effects on Multiple Integration Outcomes », *Housing Studies*, 22 (5), pp. 805-831.
- Groenendijk, K. (2008) « La Nouvelle Politique d'intégration (NPI) aux Pays-Bas depuis 2002 », *Cultures et conflits*, 69, p. 113-129.
- House of Commons Defence Committee (2008) *Recruiting and retaining Armed Forces personnel*, London: The Stationery Office.
- Hussain, A., (2003), « Careers In The British Armed Forces: A Black African Caribbean Viewpoint », *Journal of Black Studies*, 33, pp. 312-334.
- Hussain, A. et M. Ishaq (2002) « British Sikhs' Identification with the Armed Forces », *Defence and Security Analysis*, 18 (2), pp. 171-183.
- Jacobs, D. (2004) « Alive and Kicking? Multiculturalism in Flanders », *International Journal on Multicultural Societies*, 4 (2), p. 280-299.

- Jacobs, D. et A. Rea (2006) « Construction and Import of Ethnic Categorisations: “Allochtones” in the Netherlands and Belgium », *Nota di Lavoro* 68, 2006, Milan: Fondazione Eni Enrico Mattei.
- Juridat (2010a) « 30 juillet 1981 : Loi tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie », accessible depuis : http://www.juridat.be/cgi_loi/loi_F.pl?cn=1981073035 [consulté le 8 juillet 2010].
- Juridat (2010b) « 28 juin 1984 : Loi relative à certains aspects de la condition des étrangers et instituant le Code de la Nationalité belge », accessible depuis : http://www.juridat.be/cgi_loi/loi_a.pl?language=fr&caller=list&cn=1984062834&la=f&fromtab=loi&sql=dt=%27loi%27&tri=dd+as+rank&rech=1&numero=1 [consulté le 8 juillet 2010].
- Leman, J. (1998) (Dir.) *Etude des mécanismes pouvant mener à des attitudes de racisme au sein de l'armée belge : rapport final*, Bruxelles : Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.
- Lesent, M. (2010) « La Défense de toutes les couleurs », *Le Soir*, 2 juin.
- Lim, N., M. Cho, et K. Curry (2008) « Planning for Diversity: Options and Recommendations for DoD leaders », Santa Monica, Calif.: RAND Corporation.
- Manigart, P. (2007) « Diversity in the Belgian armed forces », dans J. Van der Meulen et J. Soeters (Dir.) *Cultural Diversity in the Armed Forces: An International Comparison* Oxford: Routledge, Cass Military Studies, p. 185-199.
- Michalowski, I. (2005) « What Is The Dutch Integration Model, And Has It Failed? », focus Migration, Policy Brief, 1.
- Military.com (2010) « Eligibility Basics », accessible depuis : http://www.military.com/Recruiting/Content/0,13898,rec_step02_eligibility,,00.html [consulté le 10 août 2010].
- Ministère de la Défense (2000) « Plan stratégique pour la modernisation de l'armée Belge 2000-2015. Evaluations et Perspectives chapitres 5 à 9 inclus », accessible depuis : <http://www.mil.be/modnew/doc/index.asp?LAN=fr&ID=13> [consulté le 10 octobre 2012]
- Ministère de la Défense (2010a) Tableau des militaires de l'armée belge ressortissant des pays européens autres que la Belgique, document à diffusion restreinte.
- Ministère de la Défense (2010b) « Groupe de Pilotage Diversité » et « Bureau Diversité ». Document non publié.
- Ministère de la Défense (2010c) « Politique de diversité – Thème de l'identité culturelle », DGHR-APG-DIVMGT-003, accessible sur le site intranet de l'Armée belge.
- Ministère de la Défense (2010d) « La politique de diversité », DGHR-APG-DIVMGT-001, accessible sur le site intranet de l'Armée belge.
- Ministerie van Defensie (2007) « Gender- en diversiteitbeleid », lettre au Conseil, La Haye.
- Ministry of Defence (1998) « Strategic Defence Review », accessible depuis : http://www.mod.uk/NR/rdonlyres/65F3D7AC-4340-4119-93A2-20825848E50E/0/sdr1998_complete.pdf [consulté le 19 mai 2010].
- Ministry of Defence (2001), *Annual Reports and Accounts 2001-2002*, London: The Stationery Office
- Ministry of Defence (2002a) « Performance Report 2001-2002 », accessible depuis : <http://www.archive2.official-documents.co.uk/document/cm56/5661/contents.htm> [consulté le 19 mai 2010].
- Ministry of Defence (2002b) « Race Equality Scheme 2002-2005 for the Ministry of Defence: Armed Forces, Civil Service and Ministry of Defence Police », accessible depuis : http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/tna/+mod.uk/issues/racial_equality/ [accédé le 19 mai 2010].
- Ministry of Defence (2005) *Annual Report and Accounts 2004-2005*, London: The Stationery Office.

- Ministry of Defence (2006b) « Equality & Diversity Scheme 2006-2009: Incorporating Race, Disability, Gender, Age, Religion or Belief and Sexual Orientation », accessible depuis : http://www.mod.uk/NR/ronlyres/6D31D11A-8764-4DD8-9788-D20B5B14CA6D/0/eqdiversity_scheme2006_2009_ver1april06.pdf [consulté le 19 mai 2010].
- Ministry of Defence (2007) *The MoD Harassment Complaints Procedures: A guide for all MoD Service and civilian personnel about making, responding to, advising on, investigating, and deciding on, complaints of harassment.*, London: The Stationery Office.
- Ministry of Defence (2008a) *Annual Report and Accounts 2007-2008 Volume I: Annual Performance Report*, London: The Stationery Office.
- Ministry of Defence (2008b) « Ministry of Defence Unified Diversity Strategy: Diversity for Defence », accessible depuis : <http://www.mod.uk/NR/ronlyres/82F6B303-E1D3-4D86-AFA1-801474191DEF/0/UDSrevision2008feb20.pdf> [consulté le 22 juin 2012].
- Ministry of Defence (2008c) « Equality & Diversity Schemes 2008-2011: Incorporating Armed Forces, Wider Ministry of Defence and Ministry of Defence Police », accessible depuis : <http://www.mod.uk/NR/ronlyres/98E4EAB6-CE02-4F39-9EF2-17DD054C5905/0/eqdivschemes20082011.pdf> [consulté le 19 mai 2010].
- Ministry of Defence (2009a) *Annual Report and Accounts Volume One 2008-2009: Annual Performance Report*, London: The Stationery Office.
- Ministry of Defence (2009b) « New ration packs provide variety for food », *Defence news*, accessible depuis : <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/tna/+http://www.mod.uk:80/DefenceInternet/DefenceNews/EquipmentAndLogistics/NewRationPacksProvideVarietyForTroops.htm> [consulté le 17 mai 2010].
- Moha, A., L. Knoop et M. Akkermans (2009) *Cultuurgebonden Mediaonderzoek: Resultaten meeloopvragen Ministerie van Defensie*, Amsterdam: Motivaction.
- Mongrenier, J.-S. (2005) « L'armée britannique, projection de puissance et géopolitique euratlantique », *Hérodote*, 1 (116), <http://www.herodote.org/spip.php?article145> [consulté le 10 octobre 2012].
- Moskos, C. (2007) « Diversity in the Armed Forces of the United States », in J. L. Soeters and J. Van der Meulen (Dir.) *Cultural Diversity in the Armed Forces: An International Comparison*, London: Routledge, Cass Military Studies, pp. 15-30.
- Office for National Statistics (2005) *Focus on Ethnicity & Identity*, accessible depuis : <http://www.ons.gov.uk/ons/rel/ethnicity/focus-on-ethnicity-and-identity/focus-on-ethnicity-and-identity-summary-report/index.html> [consulté le 2 octobre 2012].
- Owen, D. (2003) « The demographic characteristics of people from minority ethnic groups in Britain », in D. Mason (Dir.) *Explaining Ethnic Differences: Changing patterns of disadvantage in Britain*, Bristol: The Policy Press, pp. 21-53.
- Parlement flamand (2010) « Wie Zit Waar », accessible depuis : <http://www.vlaamsparlement.be/Proteus5/wieZitWaar.action> [consulté le 8 juillet 2010].
- Parliament (2010) « Report on Equality and Human Rights Commission published », accessible depuis : <http://www.parliament.uk/business/news/2010/03/report-on-equality-and-human-rights-commission-published/> [consulté depuis 18 août 2010].
- Perrin, N. (2007) « Belgique : Evolution du nombre d'étrangers », accessible depuis : <http://www.diversite.be/diversiteit/files/File//te%20sorteren/2007-11%20Perrin%20-%20Evolution%20du%20nombre%20d%27%C3%A9trangers.pdf> [consulté le 1 septembre 2010].
- Rea, A. (2001) *Jeunes immigrés dans la cité. Citoyenneté locale et politique publique*, Bruxelles : Editions Labor.

- Richardson, R., J. Bosch, et R. Moelker (2007) « Diversity in the Dutch Armed Forces », dans J. Van der Meulen et J. Soeters (dir.) *Cultural Diversity in the Armed Forces: An International Comparison*, Oxford: Routledge, Cass Military Studies, p.200-214.
- Richardson, R. (2010). Recruitment and Retention of Ethnic Cultural Minorities in the Dutch Armed Forces. In: T. Szvircev Tresch & C. Leuprecht (eds.). *Europe Without Soldiers? Recruitment And Retention Across The Armed Forces Of Europe* . Montreal , Kingston & London: McGill-Queen's University Press. pp 21-35.
- Ripple, B. (2010) « Defense Equal Opportunity Management Institute Climate Survey is powerful tool for commanders », accessible depuis : <http://www.deomi.org/PublicAffairs/DEOCSTools.cfm> [consulté le 10 août 2010].
- Roodenburg, H., R. Euwals, et H. ter Rele (2003) *Immigration and the Dutch economy*, La Haye: CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis.
- Sears, G. (2004) *Can Minorities Succeed in Today's Army ?*, Carlisle Barracks, PA: Army War College.
- Smalley, M. (2006) « Colour barred? », *BBC News*, accessible depuis : http://news.bbc.co.uk/2/hi/uk_news/magazine/5333874.stm [consulté le 19 mai 2010].
- Service public fédéral Justice (2009) « 4 juillet 1962 : Loi relative à la statistique publique », accessible depuis : http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=1962070430&table_name=loi [accédé le 22 juin 2012].
- Supreme Court of the United States (2003) Case no. 02-241, 02-516, accessible depuis : http://www.vpcomm.umich.edu/admissions/legal/gru_amicus-ussc/um/MilitaryL-both.pdf [consulté le 10 août 2010].
- The National Archives (2010a) « Constitution of the United States: Amendments 11-27 », accessible depuis : http://www.archives.gov/exhibits/charters/constitution_amendments_11-27.html [consulté le 28 juin 2010].
- The National Archives (2010b) « Teaching With Documents: The Civil Rights Act of 1964 and the Equal Employment Opportunity Commission », accessible depuis : <http://www.archives.gov/education/lessons/civil-rights-act/> [consulté en février 2010].
- The UK Statute Law Database (2010a) « British Nationality Act 1981 (c. 61) », accessible depuis : <http://www.statutelaw.gov.uk/content.aspx?activeTextDocId=1360590> [consulté le 18 août 2010].
- The UK Statute Law Database (2010b) « Race Relations Act 1976 (c. 74) », accessible depuis : <http://www.statutelaw.gov.uk/content.aspx?activeTextDocId=2059995> [consulté le 18 août 2010].
- Truman Library (2010a) « To Secure These Rights: The Report of the President's Committee on Civil Rights », accessible depuis : <http://www.trumanlibrary.org/civilrights/srights1.htm> [consulté le 8 juillet 2010].
- Truman Library (2010b) « Executive Order 9981 », accessible depuis : <https://trumanlibrary.org/9981a.htm> [consulté le 8 juillet 2010].
- Vergeer, M. (2000) *Potentieel aan kleur? Een studie naar belangstelling van de allochtone jongeren voor een baan bij de krijgsmacht*, La Haye : Colourview.