




Comment réduire les préjugés et la discrimination ?

**Richard Y. Bourhis
Département de Psychologie
Université du Québec à Montréal (UQAM)
bourhis.richard@uqam.ca**



PRÉJUGÉ

- Les **préjugés** sont des **attitudes négatives** ou **prédisposition** à adopter un comportement négatif envers les membres d'un **exogroupe**, qui repose sur une **généralisation** erronée et rigide.
- Les préjugés imposent des **généralisations défavorables** envers chacun des individus membres d'une **catégorie sociale**, sans égard aux **différences individuelles** existant à l'intérieur de chaque groupe (Bourhis & Leyens, 1999)

La Discrimination

- La **discrimination** est un **comportement négatif** dirigé contre les membres d'un **exogroupe** à l'endroit duquel nous entretenons des préjugés (Bourhis & Gagnon, 2006)
- La **discrimination** peut se manifester dans l'emploi, le logement locatif, les services sociaux, les commerces et dans les relations interpersonnelles.

Comment atténuer la discrimination ?

- Selon la **théorie de l'équité**, il suffirait de **partager** les ressources matérielles et symboliques d'une façon **équitable** pour **réduire** les préjugés et la discrimination (Austin, 1986)
- Dans la mesure où le partage équitable des ressources élimine la compétition intergroupes, la **théorie des conflits réels** implique que la **justice sociale** est la solution la plus susceptible de réduire les préjugés, la discrimination et les conflits intergroupes (Sherif, 1966; Tyler, 2001)

Comment atténuer la discrimination ?

- La **stratification sociale** de la plupart des sociétés montre que le **partage inégal** du **pouvoir**, du **statut** et des **richesses** est la règle plutôt que l'exception dans les relations intergroupes (Sidanius & Pratto, 1999)
- La **catégorisation « eux-nous »** et l'**identification** à l'endogroupe est suffisante pour déclencher le **préjugé** et la **discrimination**, malgré l'absence de conflits réels entre les groupes (Bourhis & Gagnon, 2006; Tajfel & Turner, 1986)

Comment atténuer la discrimination ?

- Les psychologues sociaux proposent 4 types d'approches afin d'atténuer les préjugés et la discrimination dans les contextes où **l'inégalité sociale** est une réalité incontournable (Bourhis & Gagnon, 2006).
- Une **combinaison** de ces quatre approches plutôt qu'une approche unique est plus susceptible de réduire les préjugés et la discrimination.
 1. Information et éducation
 2. Contacts intergroupes
 3. Approches sociocognitives
 4. Interventions légales

1. Information et éducation (1/3)

- Les programmes d'information & d'éducation supposent que « **l'ignorance de l'autre** » constitue la base des préjugés et de la discrimination
- Les préjugés sont acquis par les processus **d'apprentissage social** et de **conformité aux normes** culturelles **locales** (racisme, sexisme) parents, pairs, école, climat social)
- Les programmes **d'éducation interculturelle antiraciste** implantés en contexte scolaire capitalisent sur ces mêmes processus de **socialisation** pour aider les jeunes à acquérir de **nouvelles attitudes** favorisant la valorisation de la diversité culturelle et l'égalité des chances

1. Information et éducation (2/3)

- **Oskamp & Jones** (2000) répertorient 350 programmes d'éducation interculturelle antiraciste aux États-Unis
- Seulement 41% des 124 programmes importants incorporent des éléments **d'évaluation de programme**
- Les évaluations de **programme antiraciste** par les experts externes montrent que leur **efficacité est très faible** en ce qui concerne le changement d'attitude des élèves envers les minorités
- Fournir de l'information dans le but de combattre l'ignorance concernant les minorités a peu d'effets sur l'atténuation des préjugés (Aboud & Levy, 2000)

1. Information et éducation (3/3)

- Les programmes d'interventions qui offrent des informations factuelles sur les exogroupes tout en incorporant des **discussions actives** entre les élèves donnent de meilleurs résultats
- L'expression d'attitudes tolérantes et leur justification par un **pair** ayant peu de préjugés diminue le niveau de préjugés des élèves particulièrement **xénophobes** (Aboud & Levy, 2000)

2. Contacts intergroupes (1/5)

- **L'hypothèse du contact** propose que les contacts entre les membres de différents groupes **réduisent** les préjugés et la discrimination.
- Les contacts intergroupes encouragent les liens **d'amitié** avec les membres de l'exogroupe et donnent l'occasion de **corriger** les conceptions erronées envers eux

2. Contacts intergroupes (2/5)

- Dans sa synthèse des recherches, Allport (1954) avance 3 conditions nécessaires à la réduction des préjugés et de la discrimination par l'entremise du **contact intergroupe** :
 1. les participants doivent avoir un **statut/pouvoir égal** dans la situation de contact
 2. le contact doit inclure la **coopération** en vue d'atteindre un **but commun**
 3. le contact intergroupe doit être **sanctionné** par un appui officiel des **autorités**

2. Contacts intergroupes (3/5)

- Selon Allport (1954) ces 3 conditions...
 - suscitent la perception que les deux groupes
 - partagent des **intérêts communs**
 - sont en fait assez **semblables**
 - appartiennent à une **supracatégorie commune** : « les humains »
- sont nécessaires pour que les politiques de contacts ethniques puissent atteindre leurs buts dans les domaines de :
 - l'emploi, l'éducation, du logement

2. Contacts intergroupes (4/5)

- 50 ans de recherche sur l'effet bénéfique du **contact intergroupe** offre des constats contradictoires
- Pettigrew & Tropp (2000) ont réalisé la **méta-analyse** la plus exhaustive sur les effets du contact intergroupe portant sur 203 études regroupant 90,000 participants dans le monde

2. Contacts intergroupes (5/5)

Conclusion de la méta-analyse de Pettigrew & Tropp (2000)

- Le contact intergroupe atténue les préjugés
- Plus les études sont menées de manière rigoureuse, plus la réduction du préjugé est soutenue
- Les 3 conditions d'Allport (1954) demeurent nécessaires: statut-pouvoir égal ; coopération pour but commun; autorité sanctionne contact
- Les améliorations sont mesurables sur les plans cognitifs et affectifs

2. Contacts intergroupes (5/5)

Conclusion de la méta-analyse de Pettigrew & Tropp (2000)

- Les changements d'attitudes sont plus soutenus chez les majoritaires que chez les minoritaires ou stigmatisés
- L'ampleur du changement d'attitude varie en fonction du groupe cible
- Les effets bénéfiques du contact se généralisent à l'ensemble des membres de l'exogroupe cible

3. Approches sociocognitives (1/5) :

Décatégorisation : limites pratiques

- En situant le contact intergroupe sur le plan **individuel**, la **décatégorisation** atténue la saillance des catégories « **eux-nous** » et amène les personnes à interagir en tant qu'**individus** plutôt qu'en tant que **membres de groupes** distincts (Brewer, 1991)
- La **décatégorisation** réduit la saillance de l'**identité sociale collective** au profit de l'**identité personnelle** basée sur le **soi individualisé**
- La **décatégorisation** facilite l'échange d'informations personnelles entre protagonistes et rend plus évidentes les ressemblances entre les individus membres de l'endogroupe et de l'exogroupe
- Les études expérimentales en laboratoire démontrent les effets **bénéfiques** de la **décatégorisation** sur la réduction du préjugé et de la discrimination

3. Approches sociocognitives (2/5) : Décatégorisation : limites pratiques

- Les personnes de l'exogroupe rencontrées sur une base individuelle (**décatégorisée**) sont facilement classées comme étant non représentatives de leur groupe. Elles sont perçues comme des **cas spéciaux**, des exceptions à la règle
- Les attitudes positives qui se développent auprès des exogroupes **décatégorisés** se limitent aux participants eux-mêmes et ne risquent guère de se **généraliser** à l'ensemble des membres de l'exogroupe
- Donc sur le terrain, la **décatégorisation** demeure **peu efficace** pour la réduction des préjugés et comportements discriminatoires
- De plus, pas tous les minoritaires acceptent de sacrifier leur identité sociale distincte au profit d'une décatégorisation individualisante

3. Approches sociocognitives (3/5) :

Recatégorisation

- Le modèle de l'**identité sociale commune** propose que la **recatégorisation** de l'endogroupe et de l'exogroupe en une catégorie **UNIQUE 'englobante'** est susceptible d'atténuer le préjugé et la discrimination (Gaertner & Dovidio, 2000)
- Les études de laboratoire confirment que la **recatégorisation** en un seul groupe unifié, augmente l'attrait des individus anciennement membres de l'exogroupe et diminue d'autant le préjugé et la discrimination

3. Approches sociocognitives (4/5) : Recatégorisation: Limites pratiques

- Les études de terrain démontrent que les **groupes minoritaires** ont tendance à préférer le **maintien** de leur identité sociale distincte. les membres du **groupe dominant- majoritaire** préfèrent la situation de **recatégorisation** qui souvent les avantage
- Plus les individus s'identifient à leur endogroupe d'appartenance d'origine, moins la **recatégorisation** a des chances de réduire les préjugés et la discrimination
- Sur le terrain, les gens sont moins prêts à **sacrifier** leur identité sociale **distincte** pour adopter une **identité englobante** qui reflète moins bien leurs particularités en tant que collectivité

3. Approches sociocognitives (5/5) :

La catégorisation croisée

- Le modèle de l'**identification double/multiple** propose la création d'une **identité supraordinale** commune aux groupes tout en assurant le maintien de la saillance et de la valorisation des identités respectives des groupes en contact (Miller, 2002)
 - Identité double: québécoise & **canadienne**
 - Identité triple: bretonne & française & **européenne**
- Les études de laboratoire et de terrain suggèrent que maintenir la saillance des identités sociales de chacun des groupes tout en suscitant l'adoption d'une **identité supraordinale** favorise la **généralisation** des attitudes favorables et des relations harmonieuses lors de contacts intergroupes
- Cette approche encourage le développement d'identités doubles et d'**identités multiples**. La **théorie de l'autocatégorisation** spécifie les contextes qui « **allument** » chacune des identités multiples des individus (Turner et al., 1997)

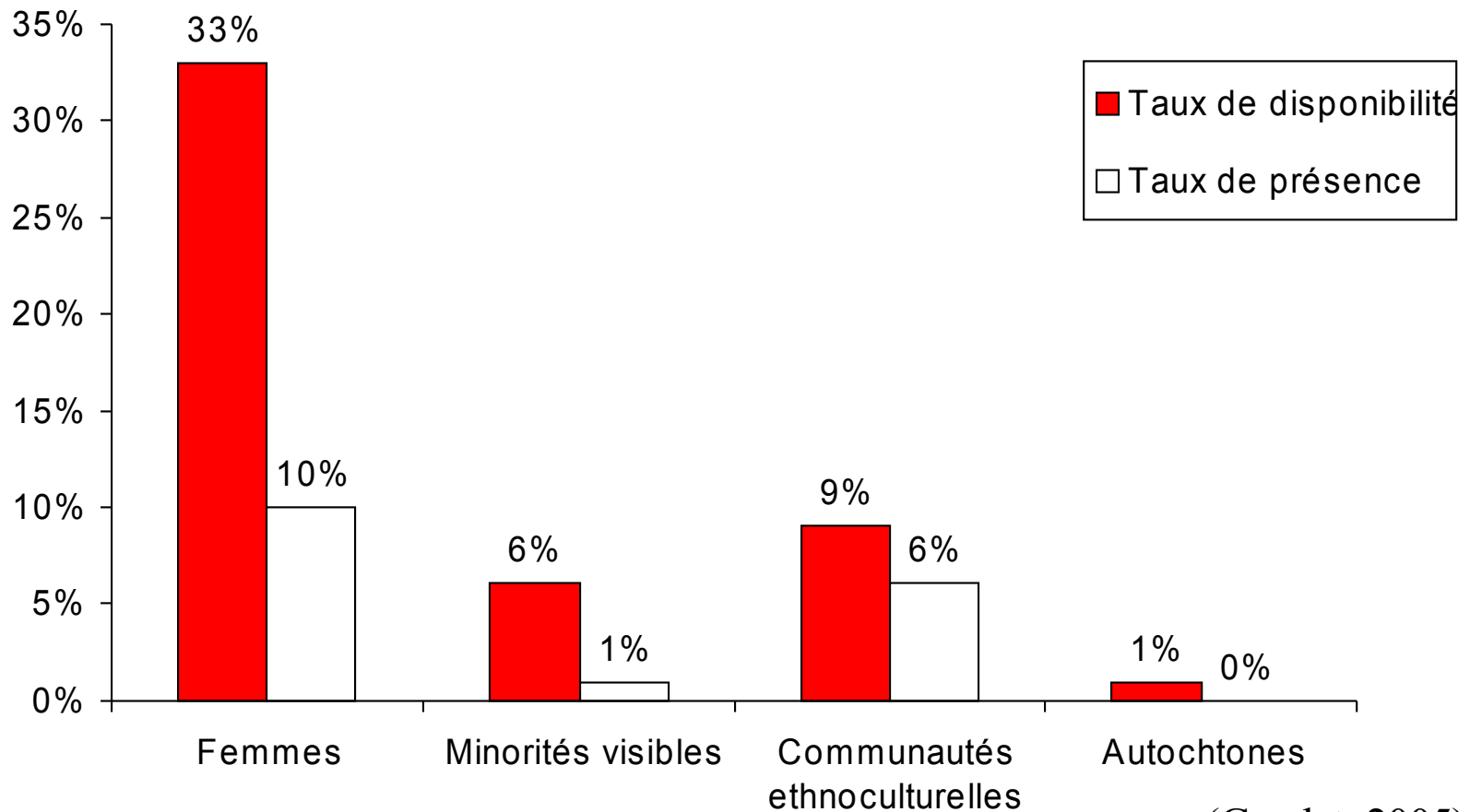
4. Interventions légales (1/5)

- Lorsque les **tensions intergroupes** sont vives, les interventions psychologiques individuelles sont moins susceptibles d'être efficaces (Duckitt, 2001)
- Dans les **États de droit**, un ensemble de **chartes**, de **lois** et de **règlements** interdisent la discrimination fondée sur des catégories sociales (ethnie, sexe, handicap), et ce dans différents domaines de vie (emploi, éducation, logement)
- Cette **protection légale** contre la discrimination agit de manière préventive : **mesures passives** visant à assurer à tous les citoyens l'égalité des chances
- D'autres interventions légales, plus **proactives**, doivent être menées afin de redresser les inégalités résultant d'une longue histoire d'exclusion et de **discrimination systémiques et institutionnalisées**

4. Interventions légales (2/5) : Programmes d'action positive

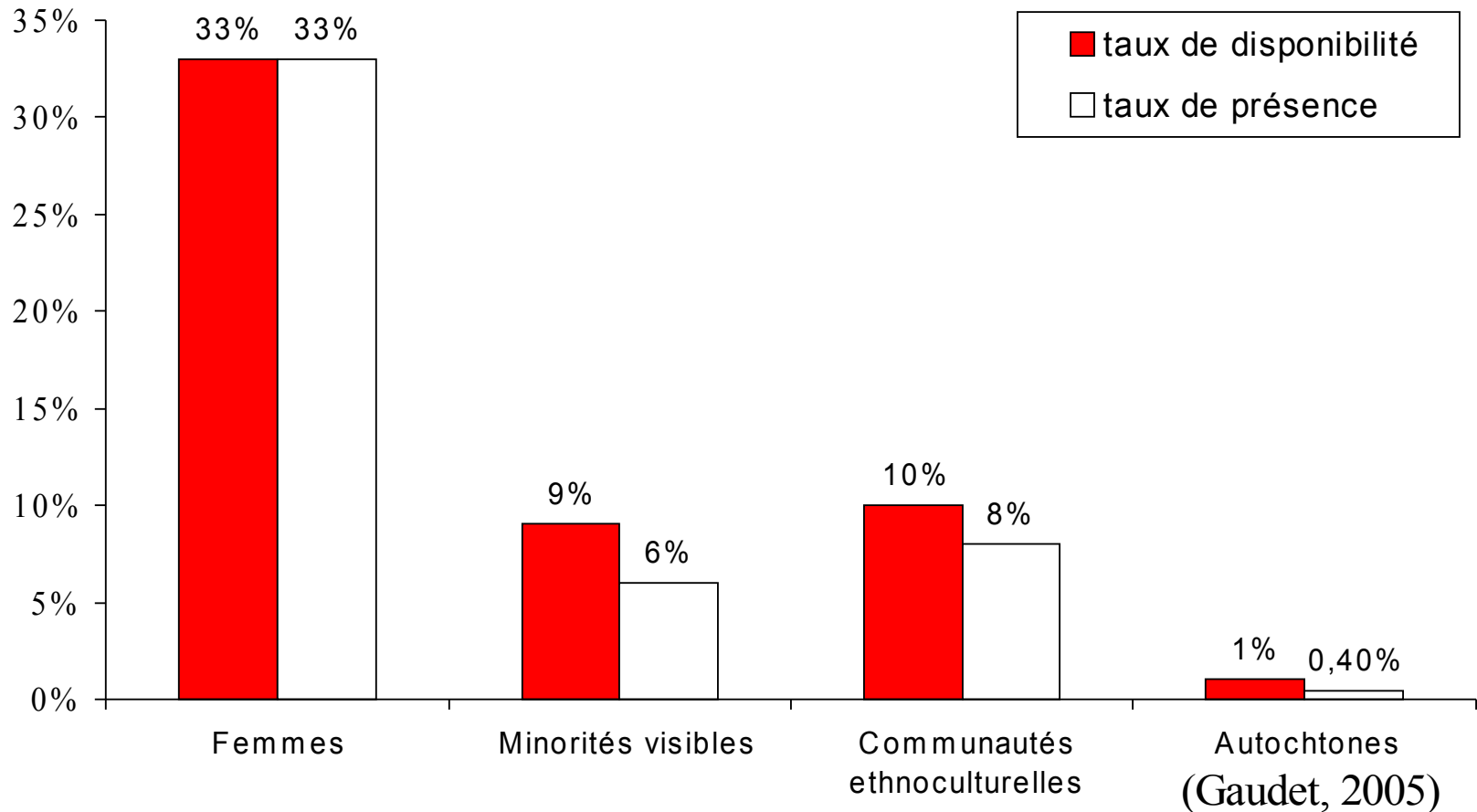
- « **L'action positive (AP)** constitue un ensemble cohérent de mesures prises pour **éliminer la discrimination** subie par un groupe de personnes désavantagée (femmes, minorités visibles). L'AP remédie aux **inégalités de fait** en accordant temporairement certains **avantages préférentiels**, notamment en matière de recrutement » (Gouvernement du Québec, 2004)
- Au Canada, la **Loi sur l'équité** en matière d'emploi (1996) identifie 4 **groupes désignés** pour son application:
 - les femmes, les Autochtones, les minorités visibles, et les personnes handicapées

Présence des femmes et des minorités au Service de police de la Ville de Montréal (SPVM, 1991)



(Gaudet, 2005)

Présence des femmes et des minorités au Service de police de la Ville de Montréal (SPVM, 2005)



4. Interventions légales (3/5) :

Programmes d'action positive (AP) aux États-Unis

- Aux États-Unis, les programmes **d'action positive (AP)** ont eu pour effet d'améliorer le taux d'emploi, le revenu, le taux de promotion et le statut professionnel des **groupes désignés** incluant les **femmes**, les **Africains-Américains** et les **Hispanophones** (Kravitz et al. 1997)
- La mise en place de **l'action positive** a contribué au dynamisme économique et à la diversité culturelle des firmes et des administrations civiles en cause (Francesco & Gold, 1998)
- Mais certains États américains ont **banni** les programmes d'action positive: Californie (1997), Washington (1998), Michigan (2006)
- Rôle de la **Psychologie Sociale** : étude des réactions et attitudes suscitées par l'action positive chez les membres des **groupes privilégiés** vs des **groupes bénéficiaires**

4. Interventions légales (4/5) :

Programmes d'action positive: Aspects Psychologiques

- Les recherches montrent que par **intérêt personnel**, les membres des **groupes avantagés** sont moins favorables à **l'action positive (AP)** que ceux des groupes désignés-bénéficiaires (Crosby et al., 2001)
- Au Canada, les études montrent que les **préjugés racistes** et **sexistes** sont associés à l'opposition aux programmes d'AP (Tougas et al., 1998)
- Au Canada, les gens sont plus favorables à des mesures d'AP visant les **personnes handicapées** qu'à des mesures visant les **femmes** et les **minorités visibles** (Beaton & Tougas, 2001)

4. Interventions légales (5/5) :

Programmes d'action positive: aux États-Unis

- Aux **Etats-Unis**, les programmes AP visant les personnes âgées et les **personnes handicapées** sont jugés plus positivement que ceux visant les **Africains-Américains**, particulièrement s'ils ne sont pas explicitement justifiés par des **injustices historiques** ou le principe de la **diversité**
- Les gens sont moins opposés aux programme AP visant à éliminer les barrières nuisant à **l'égalité des chances** qu'aux programmes comprenant un **traitement préférentiel** en faveur de **groupes désignés** (Crosby et al., 2001)

4. Interventions légales (5/5) :

Programmes d'action positive: aux États-Unis

- Le traitement préférentiel des groupes désignés, même dans les cas de **compétences égales**, est perçu par les groupes privilégiés comme une forme de **discrimination POSITIVES** réduisant injustement les avantages des **groupes méritoires** (Kravitz et al., 1997).
- Les groupes avantagés préfèrent l'adhésion au **mythe fondateur** méritocratique : **l'effort + mérite = succès et récompenses**
- L'endossement de l'**Orientation de Dominance Sociale** (SDO) soutient le maintien de la **stratification sociale** qui avantage le groupe dominant méritoire et légitimise les désavantages des groupes désignés: donc faible soutien aux programmes d'action positive (Sidanius & Pratto, 1999).