
Les relations interethniques dans les services éducatifs et sociaux: au-delà de l'angélisme et de l'intransigeance, la construction de scénarios inédits

Chantal Leclerc

Université Laval

Résumé

Quels sont les processus psychosociaux qui marquent l'intervention éducative ou sociale auprès d'une clientèle issue de minorités ethniques? L'auteure met en évidence la pertinence heuristique et pragmatique de reconnaître les principales zones de choc interculturel ainsi que les processus d'influence majoritaire et minoritaire à l'oeuvre dans ce type particulier de rencontres. Après avoir donné quelques exemples illustrant le décalage entre les représentations des services éducatifs et sociaux que se font les personnes issues de minorités ethniques et les intervenantes ou intervenants, on montre l'importance de reconnaître le caractère asymétrique des rapports qui s'établissent entre ces parties. Pour ce faire, la théorie de Moscovici (Moscovici, 1985) sur les modalités d'influence sociale apporte un éclairage essentiel à la pratique du counseling dans un contexte interethnique.

Abstract

What social-psychological processes characterize the relation between practitioners and clients from an ethnic minority in a context of a social or educational intervention? The author underlines the heuristic and pragmatic relevance of recognizing the cultural shocks and the psychosocial processes of minority/majority influences which take place in these situations. After the gap between clients' and practitioners' representations of social and educational services is illustrated, the asymmetry of the relationship between social actors is stressed. In this regard, Moscovici's theory (Moscovici, 1985) on social influence brings in an essential contribution to the practice of interethnic counseling.

Tous les jours, des centaines de personnes issues de minorités ethniques frappent aux portes des centres de services de l'éducation, de l'immigration, de la main d'oeuvre ou des services sociaux dans le but plus ou moins explicite de clarifier ou de concrétiser les choix qui se posent à elles. Cela se passe dans des établissements d'enseignement, dans des services d'accueil et de référence pour les adultes, dans des centres locaux de services communautaires, dans des centres de main d'oeuvre, etc. Quels sont les processus psychosociaux qui marquent les rencontres entre ces personnes issues de minorités ethniques et les intervenantes ou intervenants¹ la plupart du temps d'origine québécoise qui les accueillent? On convient normalement que les objectifs de telles rencontres sont atteints lorsqu'une correspondance est possible entre les services pouvant être offerts par les premiers et les attentes ou besoins des seconds. Plutôt que de considérer la question du counseling interculturel en termes de reconnaissance des besoins ou d'ajustement des services, le présent article propose une description de ce type particulier de relation interethnique à la lumière d'un cadre théorique original fondé

sur la compréhension des rapports entre les minorités et les majorités (Moscovici, 1985, 1991; Moscovici & Doise, 1992) ainsi que sur les travaux d'auteurs qui ont décrit et analysé les stratégies identitaires adoptées par les personnes issues de minorités ethniques, notamment Camilleri et Cohen-Émerique (1989), Abdallah-Preteille, (1985), Camilleri, Malewska-Peyre, Taboada, Vasquez, Lipiansky et al. (1990).

L'intérêt d'une telle analyse théorique est d'abord de permettre aux intervenantes et aux intervenants de constater qu'ils occupent une position doublement majoritaire: (1) en tant que représentant de l'institution qui dispose d'un certain pouvoir formel et (2) en tant que membre de la majorité francophone et d'origine québécoise. Que cela leur plaise ou non, cette position aura des effets inévitables sur le sens qui sera donné à certaines de leurs interventions. En situant nos propos dans ce contexte de rapports majoritaires-minoritaires, nous cherchons à montrer comment les services, besoins et attentes doivent être négociés et reconstruits dans la relation pour produire des effets qui transcendent les simples rapports de conformité ou de normalisation.

La première partie de l'article est consacrée à la description des zones de choc, ces zones dans lesquelles les rôles réciproques des parties en présence sont intensément remis en question. Nous montrons, dans une seconde partie, que la relation interethnique doit être considérée non seulement comme une simple relation interethnique marquée par la nouveauté et l'incertitude, mais comme une relation asymétrique. La troisième et dernière partie décrira les rapports d'influence interethnique à la lumière des recherches de Moscovici et de ses collaborateurs sur la conformité, la normalisation et l'innovation. Après avoir exposé l'essentiel de la théorie de Moscovici en lien avec ces trois modalités d'influence, nous mettrons en évidence la correspondance entre ces modalités d'influence, les stratégies identitaires des minorités ethniques.

Les zones de choc

En matière de services éducatifs et sociaux, quand les attentes de la clientèle correspondent aux services offerts par des intervenantes et intervenants, quand leurs valeurs réciproques s'appuient les unes sur les autres, quand ils partagent les mêmes communautés de pensée, quand les codes de communication et d'échange sont assez bien compris de part et d'autre et quand les parties en présence occupent des positions complémentaires, tout se produit comme si chacun des partenaires se référait à une carte des rôles de sa société qui lui indique précisément comment ses rôles s'articulent à ceux des autres (Stryker & Statham, 1985; Turner, R. H., 1985; 1990). On imaginera bien que cela ne se passe jamais d'une façon aussi simple et prévisible dans le contexte des relations interethniques, lorsqu'on s'éloigne des situations où les habitudes partagées servent aisément à ordonner les actions des uns et des autres.²

Pour la personne immigrante, la rencontre avec une intervenante ou un intervenant d'un service de counseling constituera, bien souvent, une source d'incertitude, une situation inconnue de laquelle elle ne sait pas vraiment quoi attendre. Elle se demandera: «Qui est cet Autre qui représente les institutions de la société d'accueil?» «Qu'attend-t-il de moi?» «A-t-il la possibilité de me comprendre?» «Est-il un allié ou une menace?». L'intervenant d'un service de counseling représenter le guide auquel on se fie, l'autorité à laquelle on doit se soumettre, le pouvoir dont il faut se méfier, le fonctionnaire dont on doit acheter les faveurs. Devant lui, la personne récemment immigrée d'un pays culturellement éloigné tentera peut-être de camoufler la surprise ou l'indignation que suscitent chez elle certaines pratiques ou valeurs de la société nord américaine. Si elle et sa famille ont immigré pour améliorer leurs conditions d'existence, elle ne demandera probablement qu'à faire le nécessaire pour accéder à l'emploi, au logement et aux conditions de vie décentes qu'on lui a implicitement promises; elle cherchera la façon de démontrer qu'elle a les qualités nécessaires pour mériter cela. Si elle vient d'une société dans laquelle la répression des droits humains est la règle plus que l'exception et surtout si elle revendique le statut de réfugié, elle se méfiera des interrogatoires et des dossiers qui la fichent. Si elle a vu plusieurs de ses espoirs déçus, elle sera passive, réservée ou inquiète. Si on lui a appris à revendiquer ses droits, cela ne se fera pas toujours selon un mode acceptable dans la société d'accueil.

Les intervenantes ou intervenants, même avec toute l'ouverture et l'empathie dont ils sont capables, sont prisonniers de ces rôles qu'on leur attribue et de la perception que les clientes ou clients ont de la situation qui les unit. Incapables de répondre aux espoirs qui leur sont exprimés, bousculés par des revendications minoritaires dont ils ne savent que penser, agacés par la position d'autorité qu'on leur accole ou choqués par des habitudes culturelles qu'ils ne comprennent pas, ils vivent de l'inconfort. Ils ressentent aussi de l'incertitude quant à la pertinence des compétences qu'ils ont développées pour offrir leurs services professionnels.

Leurs propres appartenances, leur conception de la personne qui se développe sainement et les compétences relationnelles qu'ils ont développées sont autant d'éléments qui structurent les attentes qu'ils ont envers leurs clientes et clients. Ces attentes, qui correspondent généralement aux valeurs majoritaires promues dans les sociétés occidentales, entreront toutefois très fréquemment en contradiction directe avec les systèmes de valeurs et de croyances qui structurent les rapports sociaux de plusieurs autres sociétés.

Sur ce plan des valeurs, les trajectoires de la majorité des intervenantes et des intervenants sont marquées par la vaste remise en question des valeurs traditionnelles qui a marqué les années 1960 à 1980. Cela en a

mené plusieurs à rejeter la stricte observance des conduites prescrites par la famille, à questionner les rôles traditionnellement dévolus aux hommes et aux femmes et à s'affranchir des préceptes de la religion. Leurs positions seront donc fréquemment opposées aux positions de plusieurs personnes de minorités ethniques qui trouvent dans leur famille immédiate, dans leur famille élargie et dans leur communauté non seulement un support économique indispensable, mais un support social essentiel à la préservation de leur identité. À leurs yeux, la famille et ses traditions ne sauraient représenter une contrainte à l'autonomie personnelle. Au contraire, la puissance et la qualité des liens qui unissent la personne à sa communauté et à son passé sont ce qui importe avant tout. Ainsi, une jeune fille qui néglige ses études pour prendre soin d'un membre de sa famille élargie ne manifestera qu'une loyauté toute naturelle. Elle sera évidemment déchirée face à l'intervention bien intentionnée d'une conseillère qui questionnerait la légitimité des exigences de cette famille. De la même façon, les manifestations religieuses ritualisées, considérées avec beaucoup de suspicion voire même d'intolérance par un bon nombre de professionnelles ou professionnels, s'inscrivent dans le quotidien de plusieurs familles immigrantes et constituent souvent leurs seuls repères pour faire face au chambardement des valeurs dont elles sont témoins.

Sur le plan professionnel, le vaste mouvement de croissance personnelle, dans lequel la plupart des intervenantes et des intervenants ont évolué, n'est pas non plus sans avoir eu un effet marquant sur les valeurs privilégiées dans leur pratique. Dans ce mouvement, la maturité de la personne s'est associée, comme allant de soi, avec la prise en charge personnelle, l'expression de soi et la capacité d'établir des relations intimes engagées et authentiques. Formés aux mêmes écoles, les intervenants et intervenantes ont appris à entrer en relation avec leur clientèle en offrant une écoute authentique et chaleureuse, en faisant une place de premier choix aux sentiments, en confrontant certains comportements incongrus. Si ces attitudes portent généralement leurs fruits, elles peuvent être sources d'errements dans plusieurs relations interethniques.

Ainsi, l'impasse deviendra imminente avec plusieurs personnes d'origine asiatique qui valorisent la maîtrise de leurs émotions ou l'adoption de comportements stoïques devant les épreuves, parce que ce sont, pour elles, des manifestations de dignité et de courage auxquelles tous les humains devraient aspirer. Avec d'autres personnes venant de pays où la dissimulation est une question de survie ou une condition de promotion, la recherche acharnée de l'authenticité ne produira qu'un accroissement de tensions. Pour le client qui envisage le travail uniquement en fonction de la rapidité avec laquelle il pourra amasser l'argent nécessaire pour retourner dans son pays, les pratiques d'une conseillère en orienta-

tion centrées sur l'actualisation professionnelle seront bien peu pertinentes. Le climat de confiance recherché par les intervenantes ou intervenants fera fort probablement place au malaise et à plus de distance encore face à des personnes qui ont appris la politesse et l'établissement de rapports distants et formels avec les étrangers.

Des intervenantes engagées dans une démarche visant l'établissement de rapports hommes-femmes égalitaires pourront aussi être profondément choquées par des attitudes considérées machistes ici, mais allant de soi dans certaines sociétés où les hommes sont les seuls à détenir publiquement les pouvoirs de décision. Ainsi, un client rencontrant une jeune professionnelle et qui doit obtenir d'elle une autorisation importante pourra demander à rencontrer le responsable masculin. Qui d'elle ou de lui sera le plus déconcerté par la situation? Si on ne peut apporter de réponse à cette question, on sait par contre que ce genre de situations, qui remettent en question la conception des rôles des hommes et des femmes, constitue une catégorie importante d'incidents critiques rapportés par les intervenantes sociales (Legault & Lafrenière, 1992).

Il ne s'agit là que de quelques exemples qui montrent que la façon même dont la relation sera structurée par les attentes des professionnelles et professionnels risque souvent d'être déconcertante, voire même symboliquement violente, pour des personnes issues de minorités ethniques et ayant des cheminements et des stratégies d'adaptation non seulement différentes, mais parfois incompatibles avec celles des membres de la société d'accueil. Ils montrent que le choc, défini comme une expérience émotionnelle et intellectuelle de dépaysement, de malaise, voire de frustration, de révolte et d'anxiété, est un élément constituant de la relation, vécu autant par les professionnelles ou professionnels que par leurs clientes ou clients.

L'asymétrie de la relation

Dans ce contexte, les questions cruciales qui se posent sont les suivantes. Comment les personnes issues de minorités ethniques peuvent-elles donner les répliques espérées et adopter les rôles attendus dans les scénarios construits par les intervenantes et intervenants sociaux? Et, inversement, comment ces derniers s'adapteront-ils aux scénarios des personnes issues de minorités ethniques? Les uns et les autres refuseront-ils catégoriquement de donner la réplique attendue par leur partenaire ou s'engageront-ils dans une espèce de danse sociale, en évitant de se marcher sur les pieds sans pour autant se sentir unis par la même musique? Qui sera le plus susceptible d'endosser un rôle de soumission en espérant en tirer quelques avantages? Qui sera le plus susceptible de nier son propre univers culturel et de s'assimiler pour échapper aux conflits inhérents à sa situation? Au-delà de la soumission, quelles seraient les autres stratégies possibles pour négocier la relation? Quelles

seraient les conditions qui favoriseraient l'innovation et la créativité sociales?

Pour tenter de répondre à ces questions, il faut resituer la relation d'aide interethnique dans le contexte de rapports majoritaires-minoritaires (Moscovici, 1982, 1985; Moscovici & Doise, 1992).³ Deux conditions sont essentielles à l'émergence de tels rapports. D'une part, il doit y avoir une distance entre les positions respectives des deux parties ou un antagonisme dans les représentations des uns et des autres. Les pages qui précèdent montrent assez bien que cette distance se manifeste par rapport à différents sujets d'échange entre les intervenantes ou intervenants et leurs clientes ou clients. D'autre part, il doit exister un accord pragmatique entre les représentants de la majorité, accord qui leur permet de s'identifier aux discours, aux normes et aux conventions qu'ils ont établis ensemble; et cela, même s'il existe de nombreux écarts à la norme admise. La conception que les intervenantes et que les intervenants se font de l'autonomie personnelle, de la maturité, des liens familiaux ou de l'actualisation professionnelle ne sont que quelques exemples de ces normes qui finissent par être perçues comme allant de soi, même si on sait que nombre d'accrocs en questionnent l'universalité.

Au-delà des conditions simples où seules les opinions divergentes des uns et des autres marquent les différences entre une majorité et une minorité numériques, la situation des minorités ethniques est souvent plus complexe puisque celles-ci se distinguent de la majorité non seulement par leur opinion et leur nombre, mais aussi par leur position de demandeurs de services et par leur appartenance à une catégorie sociale repérable et stigmatisée comme étant située à un niveau inférieur de la hiérarchie sociale. Il s'agit donc d'une position doublement minoritaire (Mugny, Kaiser, Papastamou & Perez, 1984).

Dans ce sens, Abdallah-Preteille (1985) fait voir que les rencontres interethniques font nécessairement intervenir ces identifications et ces contre-identifications à des catégories qui, loin d'être neutres, s'enracinent dans une stratification sociale ou dans des rapports de pouvoir et de prestige. Ces catégories auxquelles chacun appartient et est identifié, qu'il le veuille ou non, ne sont pas uniquement des cadres de références d'égale valeur. Elles réfèrent à des différences de statuts toujours contextualisées socialement, économiquement, politiquement et historiquement qui fixent des rapports hiérarchiques. Il y a toujours une culture plus valorisée et une autre qui l'est moins, un groupe auquel on a un avantage à s'identifier et un autre par rapport auquel il vaut mieux prendre ses distances, une position plus haute et une autre plus basse. Ces rapports asymétriques laisseront leurs marques dans les consciences collectives, mais aussi dans les rapports interpersonnels et même dans le rapport de la personne à elle-même. Ainsi, sans jamais avoir été

impliqués directement dans le contentieux qui oppose les catégories auxquelles ils sont identifiés, les partenaires d'une interaction pourront développer des attitudes de méfiance, de repli, de résistance, de culpabilité, d'auto-justification ou de bonne conscience selon les positions qui correspondent à leurs appartenances catégorielles voulues ou subies.

Pour comprendre la relation d'aide interethnique, il est donc utile de se rappeler que les appartenances ethniques se combinent toujours aux autres appartenances sexuelle, socio-économique, professionnelle, idéologique, d'âge ou autres pour alimenter les identités et les rôles des parties en présence. Ce croisement d'appartenances alimente leurs désirs et leurs projets réciproques, mais aussi leurs préjugés et leurs antagonismes. Dans les faits, l'identité prend sa source à une combinaison d'appartenances indissociables (Zavalloni & Louis-Guérin, 1984). Les tensions interethniques ont rarement l'ethnicité comme seule origine (Doise, 1979).

Si la relation implique un choc culturel pour les deux parties, on comprendra pourtant que c'est bien plus la minorité que la majorité qui sera susceptible de devoir s'adapter. Ceci s'explique d'abord parce que le point de vue culturel «étranger» et minoritaire représente souvent une déviation par rapport à ce qui sera considéré comme allant de soi, juste et bon. «L'étranger» ne dispose pas souvent des moyens de présenter son point de vue de manière à faire contrepoids à ce qui est présenté et perçu comme étant universel et indiscutable de la part de la majorité. De plus, l'état de dépendance symbolique et réelle dans lequel il se trouve (bien souvent) le placera en situation de déséquilibre, mais aussi de régression et de vulnérabilité devant la perte de ses référents psychologiques et sociaux (Quallenberg, 1990). Ce faisant, même si, dans les sphères privées de son existence, la personne immigrante refuse de s'assimiler en tentant de préserver certaines valeurs de son milieu d'origine, elle sera souvent contrainte à subir la réprobation ou à simuler la conformité dans plusieurs situations publiques et socioprofessionnelles (Cohen-Émerique, 1984).

On pourra rétorquer que les intervenantes et intervenants sont, eux aussi, confrontés à la différence et à l'altérité. Cela est vrai. Toutefois, pour ces derniers, cette expérience n'est pas assortie d'une contrainte au changement imposée de l'extérieur. S'ils remettent en question certains aspects de leur pratique professionnelle, cela se fera par choix. Il s'agira pour eux d'un engagement qu'ils ressentiront comme «une exigence intérieure». Cette volonté de changement générera bien sûr sa part de malaises et de doutes. Toutefois, face à une menace ressentie trop violemment, ils pourront ralentir le rythme et retrouver l'appui des règles institutionnelles, des pratiques établies dans leur profession. Ils pourront se rabattre sur une conception plus ou moins normative du

développement humain et sur la culture majoritaire qu'ils habitent pour légitimer leur position. Bref, les intervenantes et les intervenants ont des positions de repli que les personnes de minorités ethniques n'ont pas nécessairement.

D'ailleurs, qu'ils se définissent comme des personnes aidantes, comme des experts qui ont bien réussi leur vie ou comme des agents de changement social, les intervenantes et les intervenants ne pourront ignorer certaines fonctions de contrôle social pour lesquelles ils ont été mandatés par leur institution. Leur pratique sera forcément conditionnée par les règles plus ou moins structurantes de cette institution. À ce propos, Fronteau (1992) notait que les intervenants peuvent rarement se permettre de questionner ouvertement la pertinence de leur rôle ou de leur pratique, d'exprimer des doutes quant à leurs compétences ou de prendre simplement le temps nécessaire pour comprendre une personne d'origine étrangère. Cela est contraire aux valeurs ambiantes de prospective, de développement, de performance, de vitesse. Leur marge de manoeuvre n'est pas toujours extensible et, en termes d'énergies à déployer, ils ont généralement de bonnes raisons de ne pas chercher à remettre en question les pratiques instituées.

Enfin, si chaque partenaire d'une interaction, doit se mettre à la place de l'Autre pour orienter sa propre action (Stryker & Statham, 1985), il faut nécessairement nuancer cette analyse en convenant, avec Williams (1989), que la précision de cette anticipation est beaucoup plus cruciale pour la minorité (en position de précarité) que pour la majorité (qui détient généralement plus de pouvoir). En effet, la majorité qui ignore la position de la minorité ou qui se trompe à son sujet ne compromet évidemment pas sa position de la même façon que la minorité qui se permettrait une attitude aussi légère ou irréfléchie. Que ce soit par insouciance ou pour préserver ses propres intérêts, la majorité aurait peu tendance à envisager la réalité du point de vue des personnes ou des groupes minoritaires, tandis que les personnes en position minoritaire ont beaucoup de raisons d'être sensibles aux nuances par lesquelles s'expriment les attentes ou les moindres désirs de la majorité.

Par contre Deschamps et Personnaz (1979) ont montré que la reconnaissance de la hiérarchie de sa société et des positions sociales «objectivement inégales» des partenaires n'équivaut pas à une acceptation de cet état de fait de la part de la minorité. Au-delà des déterminismes sociaux qu'elle peut supposer, la reconnaissance des positions qu'on occupe dans une hiérarchie sociale peut, au contraire, devenir le point de départ d'une remise en question et d'une reconstruction de cette hiérarchie. Reconnaître sa position minoritaire ou majoritaire peut mener tout autant à la créativité sociale et à l'innovation qu'à la soumission et à la domination (Doise, 1979).

LES STRATÉGIES IDENTITAIRES ET LES PROCESSUS D'INTERINFLUENCE

Les propos qui précèdent concernant les pièges, les malentendus et l'asymétrie qui caractérisent les situations de counseling interculturel sont-ils de nature à compromettre sérieusement l'émergence du climat de confiance essentiel à la relation d'aide? Face à l'écart entre leurs intentions d'aider et les effets pervers de leurs stratégies sur des clientes ou clients de minorités ethniques, les intervenantes et les intervenants ne risquent-ils pas de se démobiliser? Pour transcender cette impasse, il convient de recadrer la situation et de s'exercer à comprendre ce qui fait que des minorités choisissent de se soumettre ou, au contraire, ce qui fait qu'elles risquent d'innover dans leurs rapports avec la majorité. Dans cette perspective, plutôt que de considérer les minorités comme des victimes de la majorité, sans trop comprendre en quoi ces minorités peuvent influencer les situations qu'elles subissent, dénoncent, ignorent ou redoutent, nous croyons utile d'inciter les intervenantes et les intervenants à analyser leur relations d'une façon plus interactive.

Pour cela et afin de mieux comprendre l'impact de la position d'intervenante ou d'intervenant dans de tels processus bilatéraux d'influence, il faut examiner la façon dont se construisent les relations entre majorité et minorité. Les pages qui suivent exposent donc chacune des trois modalités d'influence identifiées par Moscovici soit la conformité, la normalisation et l'innovation en les mettant en rapport et en les illustrant avec les stratégies identitaires de Camilleri, Malewska-Peyre, Taboada, Vasquez, Lipiansky *et al.* (1990).⁴

La conformité

Le contexte de conformité en est un qui incite les membres de la majorité à décréter ce qui est normal et correct pour tous, partout et en toutes circonstances. La demande de conformité, de la part de la majorité, vise à garder le contrôle de la situation, à réduire ou même à éliminer toute expression déviante. Sous des menaces plus ou moins subtiles d'exclusion physique ou psychologique, les membres qui doutent ou qui s'écartent sont instamment priés de se conformer, au moins en apparence. Pour poser ses exigences, la majorité s'appuie sur la fragilité de la position de la minorité, sur des discours d'autorité transcendante qui légitiment sa position ainsi que sur des normes bien établies qui prescrivent les conduites généralement acceptables.⁵

Dans un contexte interculturel, une stratégie fréquente de la minorité face à des demandes de conformité sera l'évitement qui consiste à refuser, tout simplement, le contact avec l'intervenante ou l'intervenant associé à la majorité assimilatrice. En bref, on se méfie et on s'organise pour se débrouiller en ne recourant qu'aux services des membres de sa communauté. Camilleri (dans Camilleri et Cohen-Émerique, 1989, p. 62-63) classe ce type de réponse dans «les stratégies d'évitement des

conflits par la cohérence simple». Il s'agit, en quelque sorte, de résoudre la tension entre les deux codes culturels de la façon la plus simple: en occultant l'un des termes de la contradiction perçue. Afin de justifier son retrait, la minorité survalorise l'importance de préserver ce qu'elle est (dimension ontologique) aux dépens de son adaptation à un nouvel environnement (dimension pragmatique).

La minorité se replie sur elle-même en vivant en marge, en tentant de se reconstruire un monde parallèle, en refusant d'accorder au contact interculturel quelque valeur que ce soit. Toutefois, cette transposition des *habitus* d'un autre temps et d'un autre lieu dans des situations nouvelles compromet la souplesse, la vitalité et la capacité d'auto-régulation du sous-système familial qu'on veut maintenir. Fragilisée par la privation de la protection et de la richesse culturelle et spirituelle que lui offrait la communauté plus large de son pays d'origine, la famille immigrée deviendra souvent plus rigide; elle exigera alors de ses membres une loyauté encore plus forte envers le respect des coutumes religieuses, la hiérarchisation des rôles dans la famille, le respect des aînées et aînés ou d'autres valeurs traditionnelles qui peuvent paraître anachroniques aux yeux de plusieurs occidentaux.

Lorsque les contacts avec des membres de la société d'accueil deviennent inévitables, la minorité tentera de les réduire au minimum. Au mieux, l'individu ou le groupe minoritaires parviendront à se faire oublier, à demeurer anonymes, si leurs caractéristiques phénotypiques ou linguistiques le permettent (Kastersztein, dans Camilleri et al, 1990). Mais s'ils sont repérés, et ils le seront éventuellement, ils se conformeront en se collant le plus possible aux comportements qu'on attend d'eux, mais seulement en apparence. Papastamou (1987, 1993) ajoute, à ce sujet, que les minorités repérables (visibles ou audibles) seront encore plus susceptibles de se taire afin d'éviter de subir les effets pénibles de la stigmatisation psychologique associée à leur ethnicité.⁶

Dans plusieurs situations de la vie courante, le minoritaire pourra se limiter aux gestes utilitaires de la vie quotidienne, mais il devra parfois «en rajouter» pour être plus crédible aux yeux de ses interlocutrices et interlocuteurs. Dans la relation d'aide, cette réponse est bien décrite par Cohen-Émerique (dans Camilleri & Cohen-Émerique, 1989) qui remarque que le migrant entre dans le jeu de l'intervenante ou de l'intervenant en lui offrant «un discours sur lui-même prêt pour l'Autre», en écho direct aux attentes de l'administration et de ses représentants. Ce discours est choisi comme le seul moyen accessible de protection, par le minoritaire qui reconnaît son statut de minoritaire en même temps que son incapacité de s'insérer socialement avec sa propre parole. Le majoritaire, surtout s'il valorise l'authenticité et la transparence, y verra plutôt des comportements hypocrites ou immatures.

Dans un contexte de conformité, une autre stratégie utilisée sera l'instrumentation de l'identité minoritaire (Taboda-Leonetti, dans Camilleri et al., 1990). Cette instrumentation consiste en une acceptation stratégique de l'identité assignée pour en retirer certains avantages marginaux. Un exemple sera la stratégie de la cliente à la peau noire qui accuse l'intervenant de racisme lorsque celui-ci adopte une attitude confrontante. Sachant qu'il n'est pas toujours évident de distinguer la vérité dans ce genre de situation, l'intervenant dont la réputation est menacée pourra être tenté de minimiser le conflit en cessant de confronter sa cliente. Dans cet exemple, la norme qui stipule que les individus de race noire ont généralement raison de se croire victimes de racisme génère un accord pragmatique entre les deux acteurs qui s'ajustent à cette représentation. Elle enferme toutefois l'intervenant et sa cliente dans la même dynamique de conformité qui conditionnera leur conduite: le premier, pour éviter le risque de se faire accuser de racisme (même injustement) réduira son engagement dans la relation; la seconde y gagnera quelques avantages, mais ceux-ci seront superficiels et à court terme.

Dans d'autres cas plus extrêmes, les demandes de conformité produiront paradoxalement l'anomie de la minorité. Un premier type de réponse anomique se traduit par de l'opportunisme ou une alternance de codes culturels selon les situations. C'est un autre exemple de stratégie d'évitement des conflits par cohérence simple décrite par Camilleri (dans Camilleri & Cohen-Émerique, 1989, p. 62-63); cette fois-ci, le minoritaire survalorisera la dimension pragmatique aux dépens de la dimension ontologique. Pour plusieurs personnes qui passent d'une société traditionnelle à une société industrialisée, cet opportunisme prendra la forme d'une course à l'acquisition de biens de consommation ou d'une soumission aux normes les plus extérieures de la société d'accueil; cela s'accompagnera toutefois d'une perte de ses anciens repères culturels.

Les risques de cette stratégie et les excès auxquels elle peut donner lieu sont à considérer avec la plus grande attention. Ainsi, certaines personnes fréquemment victimes de discrimination et qui éprouvent des difficultés importantes d'insertion socioprofessionnelle peuvent finir par se considérer elles-mêmes incapables de faire ce qu'il faut pour accéder aux biens dont dispose la majorité ou pour obtenir la reconnaissance sociale recherchée. Elles pourront alors donner une réponse extrême et paradoxale de conformité aux prescriptions de la majorité, en adoptant les comportements anomiques correspondants aux rôles de délinquants ou de marginaux qui, dans chaque société, sont réservés à une partie de la population. Le phénomène des gangs constitués sur la base d'une appartenance ethnique illustre cette conformité paradoxale.

L'absence de place laissée à l'échange, dans l'ensemble des situations de conformité décrites ci-dessus élimine, à la base, toutes les chances de créer une nouvelle réalité sociale, de susciter une révision des points de vue adoptés par les uns et les autres (Moscovici & Doise, 1992). Elles permettent de voir les limites de toute intervention qui prétendrait résoudre les problèmes de relations interethniques «une fois pour toutes», en se contentant simplement d'imposer des règles claires, à partir desquelles les personnes immigrantes sauraient à quoi s'en tenir. Si de telles interventions, relevant de la pensée magique, peuvent être efficaces à court terme ou s'imposer dans l'appareil judiciaire, elles seront inutiles en termes éducatifs.

S'il est légitime et nécessaire de distinguer ce qui est permis de ce qui ne l'est pas ou encore d'exprimer clairement ce qu'on considère désirable ou indésirable, à un moment donné et dans un contexte précis, il est abusif et surtout dangereux de confondre ces distinctions avec ce qui est discutable et ce qui est indiscutable. Prétendre décréter ce qui est ontologiquement bien ou mal, vrai ou faux, bon ou mauvais, n'a jamais mené qu'à bâillonner l'expression et à nier les doutes et les tâtonnements inhérents à la construction d'une éthique collective. Plutôt que de produire l'adhésion recherchée, cette attitude, qui favorise la "ghettoïsation" ou la simulation sociale, risque bien davantage de refouler les antagonismes et de reporter l'éclatement de certains conflits sociaux. Les diktats, si légitimes soient-ils, peuvent provoquer certains changements de comportement, mais sans nécessairement éduquer ou persuader. Loin d'être une panacée, ils renforcent fréquemment l'opposition souterraine des minorités.

La normalisation

Les réactions d'ignorance et de compromis de la part de la majorité sont d'autres stratégies souvent utilisées. Dans le premier cas, la majorité, qui ne dispose pas de normes bien établies et assurées pour imposer son hégémonie, se permet d'attendre que les choses se placent d'elles-mêmes et espère que la minorité finira par admettre le bien-fondé de sa position majoritaire et son évidente rationalité. Dans le second cas, notamment lorsque la stratégie d'ignorance tarde à donner les résultats escomptés, des compromis seront proposés. Ce qui est primordial dans ces conditions dites de normalisation, ce n'est pas la recherche d'un accord de fond sur l'enjeu apparent de la relation. C'est l'affirmation d'un double refus: 1) le refus de provoquer un désaccord, même s'il est justifié; 2) le refus d'un arrangement qui finirait par accorder à un des partenaires sociaux des gains supérieurs à ceux qu'il avait avant l'échange (Moscovici, 1982:186). On assiste donc à des échanges qui donnent lieu à un nivellement des différences, à des compromis de surface, à des accommodements mineurs, mais qui interdisent les débats

et les questionnements radicaux. Plusieurs recherches expérimentales ont montré que cette absence d'engagement dans l'interaction fait en sorte que les rapprochements obtenus se manifestent en présence de l'autre groupe ou de ses membres, mais qu'ils ne persistent pas quand chaque partie s'en retourne de son côté. Les changements perçus sont éphémères (Moscovici & Doise, 1992).

Dans ce contexte, la majorité a tendance à s'appuyer sur le discours qui légitime sa position ainsi que sur des normes auxquelles on semble généralement bien s'adapter, même si on y déroge régulièrement. Elle compte aussi sur le poids des façons traditionnelles de faire qui, parce qu'elles ne sont pas contestées, finissent par s'imposer comme allant de soi. En fait, l'entente pour éviter le conflit amène les partenaires à choisir la position la moins susceptible de créer des controverses. Comme les tensions avec les autres tendent à amener les personnes à se tourmenter elles-mêmes, à douter de la solidité de leurs arguments ou même de la validité de leur perception de la réalité, il n'est pas étonnant qu'on cherche à les éviter, à moins de circonstances exceptionnelles qui feraient voir le conflit autrement et qui donneraient des raisons de le rechercher.

Ces stratégies d'ignorance ou de compromis de la part de la majorité correspondent à ce qu'on nomme «la tolérance à la différence» dénoncée de plus en plus fréquemment (Perras & Boucher, 1993) parce qu'elle s'oppose à la recherche de contacts: on ne peut, en effet, chercher à rencontrer une personne qu'on tolère; on tolère quand on accepte jusqu'à un certain point, mais sans s'exposer à l'altération; on tolère tant que l'Autre ne s'approche pas trop; on tolère en public, on condamne en privé ou dans son for intérieur. Quant à la notion controversée de «différence», sous ses airs inoffensifs de neutralité, elle sert souvent à camoufler une légitimation de l'inégalité.

Comparativement aux menaces d'exclusion caractéristiques du contexte de conformité, ces stratégies de normalisation sont beaucoup plus puissantes pour produire l'acculturation. De nombreuses recherches en psychologie sociale ont démontré qu'on est beaucoup plus engagé par rapport aux choix qu'on croit avoir fait ou lorsqu'on peut sentir qu'on jouit d'un libre arbitre que lorsque des comportements sont imposés. Par l'ignorance et le compromis, la force créatrice des divergences qu'on étouffe est sapée. Comment peut-on négocier avec des représentants de la majorité qui se présentent comme des égaux et qui nient la présence ou la légitimité des divergences?

Les réponses minoritaires associées à ce processus de normalisation iront de l'assimilation pure et simple jusqu'à l'acculturation plus graduelle. Dans le cas de l'assimilation, on cherche à ressembler en tout point à la majorité parce qu'on s'identifie davantage à elle qu'à son propre groupe, avec lequel on prétend ne plus rien partager, parce

qu'on a appris à le mépriser: c'est le phénomène classique de colonisation. Malewska-Peyre (1993) illustre ce phénomène en rapportant le cas des jeunes Maghrébins qui vont jusqu'à défriser leurs cheveux, à rendre leur peau plus claire par un maquillage, à changer leur nom et à ridiculiser leurs parents et tout ce que ces derniers représentent pour être «du bon bord».

Si ces cas de déni de sa propre culture sont flagrants, l'acculturation graduelle propose une solution de rechange apparemment plus souhaitable. Elle se ferait sans nécessairement remettre totalement en question la culture d'origine du minoritaire, qui pourra voir que les contacts avec la culture majoritaire se font davantage en termes d'échanges que d'assimilation. C'est souvent l'impression qui est laissée quand les cultures majoritaires ou minoritaires ne sont pas trop éloignées, quand les exigences d'intégration ne se font pas trop rapidement, quand la minorité finit par désirer un changement pour elle-même, plutôt que de ressentir une pression venant de la majorité. Cette acculturation graduelle se manifeste aussi quand les changements dans les façons de faire de la minorité ne remettent pas en question des éléments fondamentaux de la culture d'origine et quand les exigences de changement s'expliquent facilement par la nouveauté du contexte. Dans ces conditions, décrites par Camilleri (dans Camilleri & Cohen-Émerique, 1989), on pourra croire à une acculturation réussie où les groupes culturels en présence se transforment réciproquement. Selon une étude de Sayegh et Lasry (1993) la situation des Libanais de Montréal correspondrait à cette description d'intégration harmonieuse.

Les travaux de Moscovici (1985, 1991) révèlent toutefois l'illusion souvent couverte par des situations de pseudo-réciprocité. Ils montrent que les rapports initialement asymétriques amènent très fréquemment et très subrepticement le groupe minoritaire à faire beaucoup plus de compromis que le groupe majoritaire. Contrairement au consensus qui résulte d'un débat, la normalisation ira systématiquement dans le sens des rapports sociaux qui prévalent dans la culture majoritaire, à quelques nuances près. Puisque les actrices et acteurs en présence cherchent la position la plus raisonnable possible en évitant les conflits, les courants de pensée présentés comme allant de soi dans la société globale seront fort susceptibles d'être associés à la raison sans beaucoup de discussion. En fait, le discours généralement entendu, les normes généralement acceptées, les représentations les plus largement partagées finissent par agir comme les tiers absents qui viennent s'allier aux membres de la majorité pour faire passer leur perspective comme la seule possible, la seule raisonnable, la seule défendable.

À la longue et à force de se taire, la minorité n'adhère plus seulement en surface à la perspective de la majorité, elle s'y associe totalement, en finissant par ne plus pouvoir considérer d'autres perspectives. Des glisse-

ments se produisent ainsi entre ce qu'on décrit comme l'acculturation harmonieuse, tant recherchée, et l'assimilation. Ce sont d'ailleurs ces glissements, maintes fois constatés, qui ont amené Vasquez (1984) à proposer le concept de transculturation à la place de celui d'acculturation.⁷ Selon lui, le concept de transculturation est plus adéquat, car c'est un processus qui résulte d'un conflit où un groupe d'individus établit, impose (plus subtilement dans le cas de la normalisation, mais non moins sûrement) des rapports de pouvoir sur d'autres individus de cultures ou sous-cultures différentes, dans un contexte qui n'est nullement neutre. Comme l'écrivait Bourdieu (dans Camilleri & Cohen-Émerique 1990), «les classes dominées ne parlent pas, elles sont parlées, dominées jusque dans la production de leur image du monde social, de leurs identités sociales» (p. 109).

L'innovation

Les propos qui précèdent ne sauraient permettre de conclure à un déterminisme implacable qui soumet les minorités. La conformité et la normalisation, si fréquentes soient-elles, ne sont pas les seules issues aux rapports interethniques. En fait, les recherches sur les processus d'influence sociale montrent bien qu'aucune situation n'est totalement bloquée et que l'innovation constitue une alternative toujours présente dans la mesure où certaines conditions sont réunies.

L'innovation exige la recherche d'un consensus comme le résultat d'un débat engagé. La minorité utilise alors sa capacité d'innovation pour empêcher la majorité d'imposer unilatéralement sa vérité, pour contrer ses menaces d'exclusion, pour obliger qu'on la reconnaisse ou pour refuser les arrangements fondés sur les compromis hâtifs et sur un nivellement rapide des divergences. Quant à la majorité, elle se trouve ou se place elle-même dans une situation qui l'oblige à considérer véritablement la rationalité de la position minoritaire, ne serait-ce que pour tenter de la réfuter.

Cette interaction entre la majorité et la minorité reconnaît au départ le rapport asymétrique et les zones de choc. Dans une perspective éducative et dans un contexte de rapport interethnique, l'intervenante ou l'intervenant devra reconnaître sa position de majoritaire, plutôt que de vouloir se conformer à la seule image d'aidant compréhensif et tolérant qu'il a de lui-même. Cette reconnaissance de son implication pourra lui permettre d'éviter le piège qui consiste à occulter ses propres préjugés et à nier qu'il est choqué par certaines réactions de ses clientes ou clients. C'est dans cette perspective que Cohen-Émerique (1984) a mis au point la méthode des incidents critiques comme moyen de réflexion et de formation interculturelles. Plutôt que de nier les chocs culturels, de tenter de les confondre avec n'importe quelle autre difficulté inhérente aux relations humaines ou de les aborder de manière négative en tant

qu'obstacles à éliminer, elle tente de montrer comment ces chocs doivent être utilisés comme point départ à la compréhension interculturelle. Pour elle, le choc culturel est une clé précieuse qui donne accès aux représentations culturelles des uns et des autres ainsi qu'aux processus cognitifs qui sous-tendent leurs comportements. Loin de vouloir les oublier ou les censurer, elle s'en sert comme révélateurs des zones sensibles dans lesquelles les personnes immigrantes et les intervenantes ou intervenants doivent réapprendre à communiquer et à se toucher.

L'un des grands mérites de cette approche est de déplacer l'accent de la simple identification d'une personne à sa catégorie sociale vers l'analyse des représentations. Celles-ci, qui correspondent directement aux attitudes, aux croyances et aux codes de conduite partagés par un groupe ou un sous-groupe, sont infiniment plus complexes que les catégorisations ou les descriptions. L'analyse de ces représentations exige un travail sérieux et continu d'élucidation des différences culturelles indissociables des liens d'appartenance et des univers symboliques qui se construisent et se déconstruisent dans les interactions. Dans cette perspective, les efforts investis pour accéder à ces représentations exigent une confrontation qui va autrement plus loin que la connaissance figée d'une ethnie (qu'on tolère sans comprendre) ou que le seul recours à des interprètes (qui facilitent l'ajustement instrumental, mais pas nécessairement la rencontre).

En exposant les processus dialectiques et créatifs qui réhabilitent la confrontation et la négociation des représentations, à la recherche d'un nouveau consensus, les travaux sur les processus d'influence sociale ouvrent des pistes encore peu développées dans le domaine des services éducatifs et sociaux en milieu pluriethnique. Elles montrent que le minoritaire innovateur, pour se démarquer véritablement de la majorité, pour faire reconnaître son existence et la spécificité de son point de vue, doit créer un «conflit socio-cognitif» avec la majorité. Le conflit est ici défini comme ce qui éveille la conscience d'un point de vue minoritaire divergent exprimé avec crédibilité et ce qui révèle un désaccord pouvant susciter une déstabilisation de la position majoritaire. C'est ce conflit affectif et cognitif qui active la recherche de nouveaux consensus, comme un moyen, voire une méthode de décristallisation des règles et des normes de la vie collective. Pour Moscovici et Doise (1992), le conflit constitue le levier le plus précieux du changement, c'est la condition qui obligera la majorité à se demander, vraiment: comment l'Autre en est-il venu à voir les choses comme il les voit?

Pour que cela puisse se produire, la majorité bien intentionnée ne doit surtout pas succomber à la tentation d'affaiblir volontairement sa propre position ou de relativiser ses croyances. Les normes qu'elle accepte généralement et les valeurs qu'elle ne peut remettre en question, parce qu'elles ont fini par faire partie intégrante de son monde et de ce qui va

de soi, ne peuvent vraiment être questionnées que par la minorité qui lui est extérieure. Par ailleurs, c'est en maintenant une position consistante, en résistant aux pressions à l'uniformité, en affirmant sa différence, que la minorité peut symboliquement faire la preuve qu'il est possible de penser autrement, de faire les choses différemment et d'ébranler ce qui était considéré, jusqu'alors, comme inébranlable de la part de la majorité. Pour cela et pour qu'une véritable rencontre ait lieu, la mise à jour des oppositions et des antagonismes est non seulement acceptable, mais nécessaire.

CONCLUSION

L'approche idéaliste qui inspire plusieurs discours interculturels pose les individus comme des sujets égaux, engagés dans la construction commune de leur destin, à travers la vie sociale. Ces discours vantent les mérites du contact avec la différence et l'altérité, moment essentiel de reconnaissance de nos identités réciproques, mais aussi de notre commune humanité. Sans trop questionner la disposition de chacune et chacun à vivre cet engagement dans la dynamique évolutive des échanges et de la diversité, la rencontre interethnique est présentée comme ce à quoi on devrait aspirer.

Nous avons cru utile d'évoquer les limites et les effets potentiellement mystificateurs d'une telle approche qui se contente de condamner les inepties des stéréotypes en faisant miroiter les splendeurs d'une humanité retrouvée à travers la richesse des relations interethniques. S'ils correspondent à certaines expériences positives, ce que nous avons voulu mettre en évidence, c'est le danger de la négation des étapes du choc, de la construction laborieuse de codes de communication, des négociations et des désillusions inhérentes aux rencontres interethniques.

Cet article sur les processus d'interinfluence dans les rapports interethniques invite les intervenantes et intervenants à s'interroger sur les conditions qui leur permettent de s'engager avec des personnes issues de minorités ethniques dans des débats qui permettent de restructurer des croyances réciproques et de parler ensemble de ce qui les dérange. Ceci nécessite évidemment une remise en question de certains réflexes professionnels, une capacité de créer d'autres contextes de rencontres et surtout un abandon de la façon qu'on a de se définir d'abord comme des personnes tolérantes. En plus de permettre l'économie des discours, trop angéliques, qui exaltent sans réserve «la culture» des minorités et de ceux, trop intransigeants, qui exigent une acculturation ipso facto, nous avons voulu montrer quelques écueils qui peuvent faire que les intervenantes et intervenants les mieux intentionnés ratent leurs objectifs en niant leur position.

Dans les situations qui exigent un changement, il convient de partir de l'idée selon laquelle chaque communauté, majoritaire ou minoritaire,

ne peut se représenter la réalité et ce qu'il convient de faire qu'à partir de sa propre position. On ne peut échapper à sa position sociale historique et physique, ni se conduire à partir d'un point de vue extérieur à soi-même. Plutôt que de chercher l'impartialité et la neutralité, il convient de partir de ses propres réactions affectives et cognitives, de tenter d'en démontrer la légitimité aux autres et de laisser à ceux-ci le soin faire valoir la légitimité de leurs propres réactions. Cela signifie qu'il faut créer des situations qui permettront que des positions opposées s'expriment et s'expliquent, si dérangeantes, exaspérantes ou choquantes soient-elles. On ne peut faire l'économie de la confrontation des positions et des débats engagés lorsqu'on veut changer de scénarios et renégocier nos rôles et nos attentes mutuelles.

Notes

- ¹ Les minorités ethniques comprennent les personnes immigrantes, les personnes revendicatrices du statut de réfugié ou les personnes dont la famille est installée au Québec depuis plus d'une génération, mais qui sont issues de minorités ethniques visibles ou non visibles. Par leur appartenance voulue ou subie à une communauté ethnique minoritaire au Québec, ces personnes s'inscrivent dans des problématiques similaires sous plusieurs aspects.
Par ailleurs, nous utilisons les termes d'intervenante et d'intervenant, plus englobants que ceux de conseillère ou de conseiller en orientation, puisque cet article s'applique à la situation des personnes formées en counseling et orientation, mais aussi à celle d'autres personnes formées dans d'autres disciplines (psychologie, travail social, développement communautaire, éducation, etc.). Quoique différentes sous certains aspects, les expériences de ces professionnelles et professionnels présentent suffisamment de similarités pour faire l'objet d'un même cadre d'analyse.
- ² Les exemples illustrant ces zones de choc sont tirées des observations que nous avons faites et des propos qui nous ont été rapportés par des intervenantes et intervenants des réseaux de la santé, de l'éducation et des services sociaux, alors que nous occupions une fonction gouvernementale de coordination de services éducatifs auprès des minorités ethniques.
- ³ Afin d'éviter toute ambiguïté sur cette notion cruciale de minorité, rappelons que la référence n'est pas uniquement quantitative. Aebischer et Oberlé (1990) précisent que les premières recherches sur le sujet prenaient surtout en compte la dimension numérique, mais qu'on s'accorde maintenant «sur une référence comparative, et donc relative, en désignant par minorité ceux qui disposent de moins de ressources, en pouvoir, en compétence, en légitimité, en prestige, etc., que d'autres» (p. 119).
- ⁴ Précisons que les stratégies des minorités que nous décrivons ne s'excluent jamais dans la vie réelle. Elles se chevauchent et se combinent. Elles varient selon les milieux dans lesquels les personnes doivent s'intégrer, selon les origines de leurs projets migratoires, selon leur espérance de retour dans leur pays, selon le temps écoulé depuis l'arrivée au pays d'accueil, selon leur culture d'origine et enfin selon les conditions ou les services offerts par la société d'accueil pour ménager une place aux nouveaux venus.
- ⁵ En résumé, Moscovici (1991) décrit le contexte de conformité par la présence de deux conditions : a) La majorité est en accord total sur les attitudes et les jugements, c'est-à-dire qu'il existe un ensemble précis et bien défini de réponses, de normes, etc. Plus la majorité est unie et unanime, plus sa consistance est forte, moins elle laissera de possibilités à la minorité pour proposer des positions de rechange. b) La pression sociale s'exerce sur une minorité qui est «enfermée» dans la culture du groupe majoritaire. La minorité ne dispose pas (au moins théoriquement) d'un ensemble articulé de réponses ou de normes de rechange suffisamment puissantes pour résister à la pression majoritaire; elle ne dispose pas non plus des moyens concrets d'imposer des positions de rechange.

- ⁶ Elles accepteront l'arrangement qui s'imposera pour échapper à un phénomène reconnu de discrimination qui incite la majorité à expliquer toute divergence de points de vue avec elle à partir de prétendues caractéristiques psychologiques négatives partagées par tous les membres d'un groupe ethnique, comme une tare collective.
- ⁷ Selon lui, le concept d'acculturation a été aseptisé par la tendance qui ne prenait pas en compte les rapports sociaux, économiques et politiques que subissaient les individus en «acculturation» et qui faisait que c'était le plus souvent ceux-ci, minoritaires, qui abandonnaient leur code de comportements pour adopter ceux du groupe culturel majoritaire

Références

- Abdallah-Pretceille, M. (1985). *Colloque L'interculturel en éducation et en sciences humaines*. Toulouse: Université Toulouse-Le Mirail, Service des publicatons.
- Aebischer, V., & Oberlé, D. (1992). *Le groupe en psychosociale*. Paris: Bordas.
- Camilleri, C., Malewska-Peyre, C., Taboada, L., Vasquez, A., & Lipiansky, E. (1990). *Stratégies identitaires*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Camilleri, C., & Cohen-Émerique, M. (1989). *Chocs de cultures: concepts et enjeux pratiques de l'interculturel*. Paris: L'Harmattan.
- Cohen-Émerique, M. (1980). Éléments de base pour une formation à l'approche des migrants et plus généralement à l'approche interculturelle. *Annales de Vancresson*, 17, 116-39.
- Cohen-Émerique, M. (1984). Choc culturel et relations interculturelles dans la pratique des travailleurs sociaux. *Cahiers de Sociologie Économique et Culturelle*, 2, 183-218.
- Crozier, M., & Friedberg, E. (1977). *L'acteur et le système: les contraintes de l'action collective*. Paris: Seuil.
- Deschamps, J. C. (1984). Intergroup relations and categorial differentiation. In H. Tajfel (Éd.), *The social dimension: Vol. 2. European developments in social psychology* (pp. 541-59). Cambridge: Cambridge University Press.
- Deschamps, J. C., & Doise, W. (1979). L'effet du croisement des appartenances catégorielles. In W. Doise (Éd.), *Expériences entre groupes*. Paris: Mouton.
- Deschamps, J. C., & Personnaz, B. (1979). Études entre groupes «dominants» et «dominés»: importance de la présence du hors groupe dans les discriminations évaluatives et comportementales. *Information sur les Sciences Sociales*, 18(2), 269-305.
- Doise, W. (1979) (Éd.). *Expériences entre groupes*. Paris: Mouton.
- Doise, W. (1992). Les relations entre groupes. In S. Moscovici (Éd.), *Psychologie sociale* (4^e éd., pp. 253-76). Paris: Presses Universitaires de France.
- Fronteau, J. (1992). La formation n'est pas un prêt à penser: Santé mentale au Québec. *Dossier: Communautés culturelles et santé mentale I*, 17(2), 171-82.
- Leclerc, C. (1990). *La présence des minorités linguistiques au collégial*. Gouvernement du Québec, ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Science.
- Legault, G., & Lafrenière, M. (1992). Situation d'incompréhension interculturelle dans les services sociaux: problématique. *Santé mentale au Québec*, 17(2), 113-32.
- Lemaine, G. (1979). Différenciation sociale et originalité sociale. In W. Doise (Éd.), *Expériences entre groupes*. Paris: Mouton.
- Malewska-Peyre, H. (1993). L'identité négative chez les jeunes immigrants: Santé mentale au Québec. *Dossier: Communautés culturelles et santé mentale II*, 18(1), 109-26.
- Moscovici, S. (1985). Social influence and conformity. In G. Lindzey & E. Aronson (Eds.), *Handbook of social psychology* (pp. 347-413). New-York: Random House.
- Moscovici, S. (1991). *Psychologie des minorités actives* (3^e éd.) Paris: Presses Universitaires de France.
- Moscovici, S., & Doise, W. (1992). *Dissensions, consensus: Une théorie générale des décisions collectives*. Paris: Presses Universitaires de France.

- Mugny, G., Kaiser, C., Papastamou, S., & Pérez, J. A. (1984). Intergroup relations, identification and social influence. *British Journal of Social Psychology*, 23, 317-22.
- Papastamou, S. (1987). Psychologisation et résistance à la conversion. In S. Moscovici & G. Mugny (Eds.), *Psychologie de la conversion*. Fribourg, CH: Cousset, Delval.
- Papastamou, S. (1993). Valeur stratégique et émergence de la psychologisation comme résistance à l'innovation. In J. L. Beauvois, R. V. Joule, J. M. Monteil (Éds.), *Perspectives cognitives et conduites sociales: Vol. 4*. Neuchâtel, CH: Delachaux et Niestlé.
- Perras, S., & Boucher, N. (1993). L'intervention sociale contre le racisme: sortir du multiculturalisme et de la pensée magique. *Service Social: Dossier Culture et Intervention*, 42(1), 101-20.
- Quallenberg, J. (1990, avril). *L'école, le travail et les défis de l'interculturel*. Table ronde organisée par la Corporation des conseillers et conseillères en orientation du Québec.
- Sayegh, L., & Lasry, J. C. (1993). Acculturation, stress et santé mentale chez les immigrants libanais à Montréal: Santé mentale au Québec. *Dossier: Communautés culturelles et santé mentale II*, 18(1), 21-50.
- Sherif, M., & Sherif, C. W. (1979). Les relations intra et intergroupes, analyse expérimentale. In W. Doise (Ed.), *Expériences entre groupes* (pp. 15-58). Paris: Mouton.
- Stryker S., & Statham, A. (1985). Symbolic interaction and role theory. In G. Lindsey & E. Aronson (Eds.), *Handbook of Social Psychology* (pp. 311-78). New-York: Random House.
- Tajfel, H. (Ed.). (1984). *The social dimension: Vol. 2. European developments in social psychology*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (pp. 33-47). Monterey, CA: Brooks.
- Turner, J. C. (1984). Social identification and psychological group formation. In H. Tajfel (Ed.), *The social dimension: Vol. 2. European developments in social psychology*. (pp. 518-36). Cambridge: Cambridge University Press.
- Turner, J. C., (1987). *Rediscovering the social group: Self-categorization theory*. New-York: Blackwell.
- Turner, R. H. (1985). Unanswered questions in the convergence between structuralist and interactionist role theories. *Microsociological perspectives on social theory*. London: Sage.
- Turner, R. H. (1990). Role change. *Annual Review of Sociology*, 16, 87-110.
- Vasquez, A. (1984). Les implications idéologiques du concept d'acculturation. *Cahiers de Sociologie Économique et Culturelle*, 1, 83-121.
- Williams, N. (1989). Theoretical observations on applied behavioral science: Role taking and the study of majority/minority relationships. *Journal of Applied Behavioral Science*, 25(2), 175-86.
- Zavalloni, M., & Louis-Guérin, C. (1984). *Identité sociale et conscience : Introduction à l'égo-écologie*. Montréal: Presses de l'Université de Montréal.

À propos de l'auteure

Chantal Leclerc, Ph. D., est professeure au département d'orientation, d'administration et d'évaluation en éducation de l'Université Laval. Elle s'intéresse particulièrement aux processus de groupe et aux pratiques d'intervention éducative en groupe visant l'insertion socio-professionnelle. Elle a occupé pendant quatre années une fonction gouvernementale de coordination de services éducatifs favorisant l'accueil et l'intégration des élèves issus de minorités ethniques au collégial.

Adresse de la correspondance: Chantal Leclerc, Ph. D., Département d'orientation, d'administration et d'évaluation, Faculté des sciences de l'Éducation, Université Laval, Québec, Québec, G1K 7P4