

Ahmed HAMILA  
Doctorant en Science politique  
Université de Montréal

## **La gestion de la diversité ethnique par l'Union européenne : les trois processus du changement**

**RÉSUMÉ** — *Dans ce papier, il s'agit de démontrer une évolution normative dans la manière dont l'Union européenne gère les minorités ethniques. Pour ce faire, nous identifions trois processus, sur les trois dernières décennies, qui ont mené à ce changement normatif de l'UE : un processus de lutte contre les discriminations, un processus de protection des minorités ethniques et un processus de promotion de la diversité ethnique. Notre étude a recours à la typologie du changement en trois niveaux, développée par Hall dans Policy, Paradigms, Social Learning, and the State (1993), comme outil conceptuel pour démontrer, d'une part, le caractère graduel du changement intervenu au sein de l'UE ; et d'autre part, pour démontrer le caractère divers — symbolique et concret — de cette évolution.*

**Mots clefs** : Anti-discrimination, Gestion de la diversité ethnique, Interculturalisme, Minorités ethniques, Multiculturalisme, Union européenne.

**ABSTRACT** — *This paper explores the normative change in the way the European Union manages ethnic minorities. To do so we identify three processes, in the last three decades, which led to this normative change in the EU : a process of struggle against discrimination, a process of protection of ethnic minorities, and a process of ethnic diversity promotion. Our study uses the typology of change developed by Hall in Policy, Paradigms, Social Learning, and the State (1993) as a conceptual tool to demonstrate, on the one hand, the gradual nature of the change in the EU ; and secondly, to demonstrate the diverse nature — symbolic and concrete — of this evolution.*

**Key words** : Anti-discrimination, Ethnic Diversity Management, Interculturalism, Ethnic Minorities, Multiculturalism, European Union.

## **La gestion de la diversité ethnique par l'Union européenne : les trois processus du changement**

L'année 2008 a été désignée par le Parlement européen et par les exécutifs des États membres de l'Union européenne « Année européenne du dialogue interculturel ». Cette désignation avait pour dessein de mettre en lumière un changement normatif dans la manière dont les institutions européennes appréhendent les minorités ethniques. Effectivement, Ján Figel', membre de la Commission européenne responsable de l'éducation, de la formation, de la culture et de la jeunesse évoque le passage en Europe « d'une société "multiculturelle" à une société "interculturelle" » (Commission européenne 2008 : 3). Ce changement normatif intervient en raison de deux phénomènes majeurs, qui changent la réalité de l'UE et qui poussent les leaders européens à s'adapter. D'une part, les élargissements successifs de 2004 et 2007 qui font passer l'UE de 15 États membres à 27 États membres. L'entrée de ces nouveaux pays pour la plupart issus de l'ancien bloc communiste pose de nouveaux défis, notamment celui de la cohésion sociale au sein d'une société européenne davantage morcelée culturellement (Jongman 2004 ; Zielonka 2006, 2007). D'autre part, le recul du paradigme multiculturel au sein des États membres. Effectivement, selon Kymlicka (2010), depuis 2006, le multiculturalisme connaît un recul majeur, notamment au sein des sociétés européennes, en raison d'une perception généralisée stipulant que le multiculturalisme a échoué et qu'il a été poussé trop loin.

Ce tournant récent de 2008 nous pousse à nous intéresser à l'action publique de l'UE en matière de gestion la diversité ethnique et à ses évolutions. Comment évolue l'action publique de l'Union européenne en matière de gestion de la diversité ethnique ? Nous soutenons la thèse selon laquelle l'action publique européenne en matière de gestion de la diversité ethnique est le fruit de trois processus distincts, mais complémentaires, de gestion de la diversité ethnique : le processus anti-discriminatoire, le processus de protection des minorités ethniques et le processus de promotion de la diversité ethnique. Chacun de ces processus a été adopté pour répondre à des défis nouveaux et marque une évolution dans la manière dont l'UE appréhende les minorités ethniques. Il s'agit d'analyser ces trois processus pour démontrer un changement normatif dans la manière

dont l'UE gère la diversité ethnique sur son territoire en explicitant notamment les « moments cruciaux de décision normative » (Therborn 2004).

Les travaux scientifiques concernant les politiques publiques de l'Union européenne ont été récurrents ces dernières années (Annull, Wincott 2003 ; Labouz 2004). Simultanément, les études qui ont trait à l'immigration et aux politiques d'intégration des minorités ethniques ont également été légion (Wimmer 2008 ; Thomas 2006 ; Hall 2007). C'est seulement depuis la dernière décennie que les spécialistes abordent ces deux domaines de la science politique conjointement (Daoud 2011 ; Geddes 2000 ; Hsu 2010). Ces travaux se sont principalement concentrés sur la gestion des flux migratoires dans l'Union européenne, et en particulier sur les migrations illégales ou clandestines (Duez 2008 ; Boswell, Geddes 2011), notamment à travers l'étude d'institutions comme les accords de Schengen et le traité d'Amsterdam (Baldwin-Edwards, Schain 1994 ; Guiraudon 2000 ; Ireland 2000). Très peu de chercheurs se sont attachés à mettre en perspective la façon dont les États européens tentent de gérer la présence sur leur sol de minorités ethniques, encore moins de cerner l'influence de la construction européenne dans ce domaine (Arnaud 2005). C'est ce manque que la présente étude prétend combler en analysant l'évolution de l'action publique européenne en matière de gestion de la diversité ethnique.

L'objectif de cet article est de deux ordres. D'une part, d'un point de vue empirique, il s'agit d'ouvrir la « boîte noire » de la gestion de la diversité ethnique au sein de l'Union européenne. Effectivement, comme nous l'avons évoqué plus haut, cet objet est sous-étudié par les Européanistes, il s'agit donc de déterminer quels sont les acteurs et les instruments investis dans la gestion de la diversité ethnique au sein de l'UE et d'analyser en profondeur les trois processus que nous avons identifiés plus haut. Ainsi, cette étude prétend mettre en lumière plusieurs niveaux d'élaboration de politiques publiques et identifier des acteurs multiples qui interviennent dans ce processus d'élaboration de politiques publiques. D'autre part, d'un point de vue théorique, notre ambition est double. D'abord, il s'agit de s'inscrire dans la littérature scientifique abondante sur l'intensité du changement (Hall 1993, Jones 1994, Hayes 2006 ; Lascoumes, Le Gales 2007 ; Scheingold 2010) en démontrant de manière empirique que le changement de l'action publique européenne s'effectue de

manière graduelle. En deuxième lieu, il s'agit de contribuer à la littérature scientifique émergente en science politique qui prétend dépasser la dichotomie, à plusieurs égards stérilisante, entre changement et non-changement en démontrant que le changement peut s'apparenter à un processus complexe qui peut être symbolique avant d'être concret du fait de la dimension performative du discours politique (Fontaine, Hassenteufel 2002 ; Hassenteufel 2008 : 226).

Pour appuyer notre thèse, nous adoptons une perspective analytique historique et une démarche méthodologique qualitative, en prenant principalement appui sur la littérature primaire de l'UE (rapports, discours, directives, textes juridiques) et la littérature secondaire qui traite du changement en politique publique (principalement des articles scientifiques). Plus spécifiquement, nous avons recours à la typologie du changement développée par Hall dans *Policy, Paradigms, Social Learning, and the State* (1993) pour démontrer le changement normatif intervenu au sein de l'UE en matière de gestion de la diversité ethnique. Dans son texte désormais classique, Hall identifie trois niveaux de changements dans l'action publique : le changement de premier ordre correspond au changement de paramètres, le changement de deuxième ordre correspond au changement d'instruments et le changement de troisième ordre correspond au changement de paradigme. Le recours à la typologie de Hall pour appuyer notre thèse nous paraît pertinent à deux égards. D'abord, cette typologie met en évidence des différences de degré dans le changement : un changement de premier ordre est moins important qu'un changement de deuxième ordre, qui est lui-même moins important qu'un changement de troisième ordre. Le premier de nos objectifs identifiés plus haut étant de démontrer que le changement s'effectue de manière graduelle au sein de l'UE, en ayant recours à Hall nous pouvons aisément démontrer que les changements de premier et deuxième ordre s'effectuent avant le changement de troisième ordre, et que ce dernier constitue le réel changement normatif. Deuxièmement, étant donné les caractéristiques de chacun de ces ordres de changements, nous sommes en mesure de démontrer, comme nous l'indiquions dans le deuxième objectif identifié plus haut, que le changement et le non-changement peuvent être étroitement mêlés. Effectivement, pour Hall des changements de paramètres et d'instruments peuvent intervenir sans que pour autant les objectifs changent.

Notre étude se divise en deux parties. Dans une première partie descriptive, il s'agit de mener une analyse des trois processus de gestion de la diversité identifiés plus haut : le processus de lutte contre les discriminations, le processus de protection des minorités ethniques et le processus de promotion de la diversité. Dans une deuxième partie analytique, il s'agit d'identifier les différentes dimensions du changement afin de démontrer, d'une part, son caractère graduel ; et d'autre part, son caractère complexe — car le changement est à la fois symbolique et concret.

### ***Le cadre normatif de l'Union européenne : De l'anti-discrimination à la promotion de la diversité***

La gestion de la diversité ethnique par l'UE se matérialise sous la forme de trois processus distincts, mais complémentaires : un premier processus de lutte contre les discriminations, un deuxième processus de protection des minorités ethniques et un troisième processus de promotion de la diversité ethnique. Il s'agit dans cette partie de revenir sur ces trois processus pour mettre en lumière leurs spécificités, et ce, en nous focalisant sur les « moments cruciaux de décision normative » (*crucial moments of normative decision*) (Therborn 2004) et sur les acteurs clefs. L'analyse, menée à l'échelle macro, prend principalement appui sur les rapports officiels de l'UE, les textes juridiques européens et la littérature secondaire qui a trait aux problématiques de gestion de la diversité ethnique par les institutions de l'UE.

#### *Le processus de lutte contre la discrimination*

L'affirmation de l'égalité et son corollaire, le principe de non-discrimination, constituent l'un des fondements de l'UE. Dès le *Traité de Rome* en 1957, l'Europe des six affirme ce principe en institutionnalisant l'interdiction des discriminations fondées sur la nationalité et sur le sexe, notamment pour assurer le bon fonctionnement du Marché commun. En 1997 le *Traité d'Amsterdam* s'efforce de renforcer le dispositif anti-discriminatoire, notamment à l'endroit des minorités raciales et ethniques, par l'adoption d'un article 13, en vertu duquel :

« Sans préjudice des autres dispositions du présent traité et dans les limites de compétences que celui-ci confère à la Communauté, le Conseil, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen, peut prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle » (Traité d'Amsterdam, Art. 13).

L'adoption de l'article 13 ne s'est pas faite sans encombre. Effectivement, la lutte anti-discriminatoire étant prioritairement de la compétence des gouvernements nationaux et non pas de l'Union, il s'est avéré difficile d'inscrire cet article dans le *Traité d'Amsterdam*. Toutefois, un processus de plusieurs années a finalement permis à l'UE d'affirmer sa compétence dans ce domaine. Il convient de revenir sur les événements marquants qui constituent « la campagne pour l'article 13 » (Guiraudon 2004) pour expliciter le contexte dans lequel la compétence de l'UE en matière de gestion de la diversité a émergé.

En 1992, le Groupe Ligne de départ, qui réunit un réseau de près de 300 ONGs européennes antiracistes, propose d'inclure dans le traité un article de lutte contre les discriminations directes et indirectes. Pour obtenir le soutien de la Commission et du Parlement, les ONGs du Groupe Ligne de départ démontrent que leur demande est conforme aux objectifs fondamentaux du premier pilier de l'UE : la constitution du marché unique. En effet, pour que la libre circulation des personnes soit effective, il faut des mesures pour que les personnes d'origine immigrées ne craignent pas de faire l'objet de discrimination ethnique ou raciale. Aussi, en se référant aux politiques existantes en matière d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, le Groupe Ligne de départ démontre que sa demande se situe dans la droite lignée de la politique sociale européenne, arguant qu'en rajoutant de nouvelles catégories défavorisées, la politique sociale européenne ne pourra qu'être renforcée (Guiraudon 2004). En 1996, au début de la Conférence intergouvernementale, le groupe de réflexion sur la réforme du traité, institué par le Conseil européen, reprend à son compte la nécessité d'étendre la base du principe de non-discrimination pour qu'il puisse couvrir l'âge, l'orientation sexuelle, le handicap, la race et la religion en outre du genre. C'est ainsi que finalement l'article 13 est inclus dans le nouveau traité.

Sur la base de ce nouvel article, le développement du plan d'action a donné lieu à la présentation par la Commission européenne en novembre 1999 de deux propositions de directives. La première proposition de directive est relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique. Cette directive a été adoptée par le Conseil le 29 juin 2000 (Directive 2000/43/CE). La seconde proposition de directive porte sur la création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail et concerne tous les motifs de discrimination listés dans l'article 13. Cette directive a été adoptée par le Conseil le 27 novembre 2000 (Directive 2000/78/CE). La protection mise en place par ces directives est assez large. Elles couvrent plusieurs domaines, dont l'accès aux activités salariées, à l'éducation, à la protection sociale, à la santé et aux avantages sociaux. Aussi, outre les ressortissants européens, elle est destinée à toutes les personnes habitant sur le sol de l'Union plus généralement (Borrillo 2002).

En somme, lorsque la problématique dite ethnique commence à être considérée par les institutions de l'UE c'est dans une logique anti-discriminatoire. Après une lutte acharnée des différents acteurs communautaires, l'article 13 du *Traité d'Amsterdam*, qui pose les bases juridiques de la lutte contre les discriminations raciales et ethniques, est finalement institué. Dans la même lignée, quelques mois plus tard deux directives sont votées par le Conseil pour amener les États membres à traduire les dispositions de l'article 13 du *Traité d'Amsterdam* dans leur législation nationale. Durant la décennie 1990, il ne s'agit pas tant pour l'Union d'atteindre une égalité réelle que de créer les conditions d'une véritable égalité des chances par le biais d'une action politique efficace de lutte contre les discriminations. Avec les années 2000, les institutions communautaires vont plus loin pour être en mesure de protéger de manière effective les groupes minoritaires.

#### *Le processus de protection des groupes minoritaires*

Comme nous venons de le signifier, la lutte contre les discriminations s'avère insuffisante pour permettre une gestion efficace des minorités ethniques sur le territoire européen. Ainsi, autour des années 2000 une série de Recommandations vont être élaborées

sur demande du Haut-Commissaire pour les Minorités nationales afin de rendre effective la protection des groupes minoritaires<sup>1</sup>.

Avant d'atteindre les institutions européennes, ce processus voulant reconnaître les groupes minoritaires distincts afin de mieux les protéger a émergé en périphérie des institutions communautaires, notamment au sein de la Conférence sur la sécurité et la coopération en Europe (CSCE)<sup>2</sup> à travers la *Déclaration de Copenhague* (1990). Précisant les dispositions du document final de Vienne (1989), la *Déclaration de Copenhague* consacre la relation entre le droit des minorités nationales « d'exercer pleinement et effectivement leurs droits de l'homme et leurs libertés fondamentales » et l'obligation pour les États d'adopter « s'il y a lieu, des mesures particulières ayant pour but de garantir aux personnes appartenant à des minorités nationales la pleine égalité avec les autres citoyens dans l'exercice et la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales (Déclaration de Copenhague, Paragraphe 31). Ainsi, pour la première fois, les États admettent explicitement la possibilité que des mesures positives, destinées à rétablir une égalité réelle et effective avec la majorité, puissent être prises à l'égard des individus issus des minorités, sans que ces mesures soient pour autant considérées comme discriminatoires pour la majorité (Benoît-Rohmer 1996).

Outre la protection des droits individuels, la *Déclaration de Copenhague* va plus loin et promeut les droits collectifs des minorités dans son paragraphe 32 en vertu duquel : « Les personnes appartenant à des minorités nationales ont le droit d'exprimer, de préserver et de développer en toute liberté leur identité ethnique, culturelle, linguistique ou religieuse et de maintenir et de développer leur culture sous toutes ses formes, à l'abri de toutes tentatives d'assimilation contre leur volonté » (Déclaration de Copenhague, Paragraphe 32).

Ainsi, sont reconnus, parmi d'autres, le droit d'utiliser librement leur langue maternelle tant en privé qu'en public (32.1) ; le droit de créer et de maintenir leurs propres

---

<sup>1</sup> Les limites temporelles de ce deuxième processus sont difficilement saisissables. Même si la plupart des Recommandations pour protéger les groupes minoritaires ont été formulées durant les années 2000, c'est dès le début des années 1990, parallèlement à la lutte anti-discriminatoire, que les premières voix s'élèvent pour évoquer la protection des groupes minoritaires nationaux dans un premier temps, puis des groupes minoritaires ethniques.

<sup>2</sup> À partir de 1995 la Conférence sur la sécurité et la coopération en Europe (CSCE) se nomme l'Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE).



institutions, qui peuvent solliciter une aide publique, conformément à la législation nationale (32.2) ; et le droit de diffuser et d'échanger des informations dans leur langue maternelle et d'avoir accès à ces informations (32.5). En outre, les États, en vertu du paragraphe 33, s'obligent à protéger :

« L'identité ethnique, culturelle, linguistique et religieuse des minorités nationales sur leur territoire et [à créer] des conditions propres à promouvoir cette identité. Ils prendront les mesures nécessaires à cet effet après avoir procédé à des consultations appropriées, et notamment après s'être mis en rapport avec les organisations ou associations de ces minorités, conformément à la procédure de décision de chaque État » (Déclaration de Copenhague, Paragraphe 33).

Dès 1995, le Conseil de l'Europe se plaçant dans la droite lignée de la CSCE décide d'adopter une *Convention-cadre pour la protection des minorités nationales* en vertu de laquelle :

« Une société pluraliste et véritablement démocratique doit non seulement respecter l'identité ethnique, culturelle, linguistique et religieuse de toute personne appartenant à une minorité nationale, mais également créer des conditions propres à permettre d'exprimer, de préserver et de développer cette identité » (Convention-cadre pour la protection des minorités nationales, Préambule).

Un consensus s'étant déjà politiquement réalisé dans le cadre de la CSCE sur le droit à conférer aux minorités, la Convention-cadre a eu pour objet, conformément aux souhaits des exécutifs des États membres réunis à Vienne, de traduire en obligation juridique les engagements politiques pris au niveau de la CSCE. On comprend dès lors que la source d'inspiration officielle de la Convention-cadre ait été la *Déclaration de Copenhague*. Autrement dit, la Convention-cadre réaffirme, dans un instrument juridique, un certain nombre de principes relatifs à la protection des minorités et à la promotion identitaire (Benoît-Rohmer 1996).

La *Déclaration de Copenhague* et la *Convention-cadre pour la protection des minorités nationales* considèrent principalement les minorités nationales et non pas les minorités ethniques d'origine immigrée. Il faut attendre les Recommandations élaborées sur demande du Haut Commissaire pour que les mesures de protection des minorités nationales s'appliquent également aux minorités ethniques d'origine immigrée. Afin de rendre effectifs les engagements pris par les États membres pour protéger les groupes minoritaires,

le Haut Commissaire demande à cinq groupes d'experts indépendants, internationalement reconnus, d'élaborer cinq instruments fondamentaux : les *Recommandations de La Haye concernant les droits à l'éducation des minorités nationales* (1996) ; les *Recommandations d'Oslo concernant les droits linguistiques des minorités nationales* (1998) ; les *Recommandations de Lund sur la participation effective des minorités nationales à la vie publique* (1999) ; les *Lignes directrices sur l'utilisation de langues minoritaires dans les médias de radiodiffusion* (2003) ; et les *Recommandations sur la mission de la police dans les sociétés multi-ethniques* (2006). Bien que ces recommandations fassent référence aux individus appartenant aux minorités nationales, pour la première fois, il est explicitement indiqué que le terme de « minorités nationales » doit être compris dans une conception assez large, et par conséquent, qu'il s'applique notamment aux minorités ethniques d'origine immigrée :

« Comme les recommandations antérieures de La Haye, d'Oslo, de Lund et les lignes directrices sur les médias de radiodiffusion, les présentes Recommandations visent à encourager et faciliter l'adoption, par les États, de mesures concrètes propres à réduire les tensions en rapport avec les minorités nationales et à faire ainsi avancer l'objectif final du Haut Commissaire, qui est de prévenir les conflits. Les Recommandations sont formulées en termes de mission de la police à l'égard des "minorités nationales" dans des "sociétés multi-ethniques". De l'avis des experts, les termes "minorités nationales" englobent une vaste gamme de groupes minoritaires, notamment religieux, linguistiques et culturels ainsi que des minorités ethniques. En principe, les Recommandations s'appliquent à l'ensemble de ces groupes » (Haut Commissaire pour les Minorités nationales 2006 : 3).

Ainsi, une interprétation restrictive ou minimaliste de ces instruments ne correspond pas à l'état d'esprit de leur formulation. Même si cette précision dès l'introduction des *Recommandations sur la mission de la police dans les sociétés multi-ethniques* (2006) est souvent passée inaperçue, elle n'est pas moins importante. Par cette formulation explicite, les institutions européennes, pour la première fois, reconnaissent les droits collectifs des groupes ethniques d'origine immigrée (Symonides 2007).

Pour Kymlicka (1995, 1996), il y a lieu de distinguer les minorités nationales des minorités ethniques. D'une part, les minorités nationales sont présentes dès la fondation de l'État. Ces minorités disposent d'une culture commune, d'une langue commune, de

productions culturelles spécifiques et revendiquent souvent des institutions propres. Au sein de l'UE, les premières législations de protection des minorités entérinées visaient les minorités nationales dans la mesure où il s'agissait d'assurer la protection des groupes minoritaires de certains pays d'Europe de l'Est qui ont vu leur identité mise en danger suite au démembrement de la Yougoslavie et à la guerre qui a déchiré la Bosnie-Herzégovine. D'autre part, les minorités ethniques sont des groupes minoritaires issus de l'immigration extra-européenne ou des descendants d'individus issus de l'immigration extra-européenne. Les groupes minoritaires ethniques ne revendiquent pas la constitution d'une nation séparée ou autonome, bien qu'ils recherchent fréquemment une certaine reconnaissance de leur identité ethnique au nom du droit à la différence garantie par la loi. Au sein de l'UE, les groupes minoritaires ethniques sont, la plupart du temps, issus des anciennes colonies des pays européens et leur immigration remonte à la période des guerres d'indépendance (Helly 2002). C'est seulement suite à la série de Recommandations commandées par le Haut Commissaire aux Droits de l'Homme que les mesures de protection à l'égard des minorités nationales sont élargies aux minorités ethniques.

En somme, en parallèle au processus de lutte contre les discriminations, l'UE initie un processus de protection des groupes minoritaires. Au sein de ce deuxième processus, nous sommes en mesure de distinguer deux phases importantes. La première phase, qui s'opère dès le début des années 1990, est la protection des groupes minoritaires nationaux. Lors de cette phase, les mesures de protection des groupes minoritaires visent principalement les minorités nationales des pays d'Europe de l'Est. La deuxième phase, qui s'opère dès 2006 avec la publication des *Recommandations sur la mission de la police dans les sociétés multi-ethniques*, est l'élargissement des mesures de protection des groupes minoritaires, notamment aux minorités ethniques d'origine immigrée.

#### *Le processus de promotion de la diversité*

L'année 2008, déclarée « Année européenne du dialogue interculturel », marque explicitement un nouveau tournant dans l'appréhension des groupes minoritaires par l'UE. Les hauts responsables européens sont d'avis que « face à des phénomènes tels que la mondialisation, la libre circulation accrue des travailleurs au sein du marché unique ou encore les anciens et nouveaux flux migratoires, il faut passer d'une société

“multiculturelle” à une société “interculturelle” » (Commission européenne 2008 : 3). Cette nouvelle politique dans laquelle semble se placer l’Union paraît faire consensus en raison du compromis qu’elle apporte entre diversité culturelle, valeurs communes et cohésion sociale. Adoptée en réaction au multiculturalisme qui a « encouragé différentes cultures à vivre des vies séparées, indépendamment les unes des autres, et indépendamment du courant majoritaire »<sup>3</sup>, l’approche interculturelle vise à établir un « équilibre entre, d’un côté, le maintien et le développement d’une composante majoritaire dans la continuité de son histoire et de ses mythes fondateurs, et de l’autre, l’intégration de diverses minorités dans le respect de leurs droits » (Battaini-Dragoni 2011 : 4).

C’est à partir du sommet de Varsovie en 2005 que le Conseil de l’Europe commence à se pencher sur la pratique du dialogue interculturel. Quelques mois après le sommet, les ministres de la Culture des États membres ont appelé à l’élaboration d’un « Livre blanc » sur ce thème, en vue de tracer les grandes lignes de la politique et des bons usages applicables en la matière. C’est ainsi que le 7 mai 2008, lors de la 118<sup>e</sup> session ministérielle, le *Livre blanc sur le dialogue interculturel* est publié par les quarante-sept ministres des Affaires étrangères du Conseil de l’Europe.

La volonté de l’UE de démontrer son ancrage dans ce nouveau paradigme interculturel ne s’arrête pas au Livre blanc. Il y a bien évidemment la consécration de l’année 2008 en tant qu’ « Année européenne du dialogue interculturel » que nous avons évoqué plus haut ; mais il y a également toute une série d’initiatives concrètes qui vont dans ce sens. Le projet le plus emblématique est certainement le programme « Cités interculturelles ». Lancé en 2008 et co-organisé par la Commission européenne, ce projet vise à faire des principales villes européennes des espaces du dialogue interculturel, et à mettre en œuvre des stratégies urbaines pour le dialogue interculturel avec les autorités locales, les médias, les institutions urbaines et la société civile. Lors de la mise en place du projet, 11 villes pilotes se sont engagées dans le programme pour tester et développer les

---

<sup>3</sup> David Cameron, Premier ministre britannique, lors de la Conférence sur la Sécurité de Munich (février 2011), cité par Gabriella Battaini-Dragoni, Coordinatrice du dialogue interculturel au Conseil de l’Europe, lors du Symposium international sur l’interculturalisme à Montréal (Mai 2011) (Battaini-Dragoni 2011 : 4).

outils stratégiques articulés autour du concept de « Cités interculturelles », elles sont aujourd'hui près de 21 villes européennes investies dans le projet.

Enfin, à partir de l'année 2008 les institutions européennes ont démontré leur volonté de s'ancrer dans ce que les responsables européens aiment appeler une « société interculturelle ». Concrètement, il s'agit, pour les institutions européennes, de promouvoir l'identité européenne dans toute sa diversité. Pour ce faire, les responsables européens ont recours à des actions symboliques, comme le fait de consacrer l'année 2008 « Année européenne du dialogue interculturel » ; mais également à une série d'actions concrètes, notamment à caractère culturel.

Au total, nous sommes en mesure de distinguer trois processus distincts de gestion de la diversité au sein de l'UE : un premier processus de lutte contre les discriminations, un deuxième processus de protection des groupes minoritaires, et un troisième processus de promotion de la diversité. Ces trois processus, bien que distincts, poursuivent un même dessein de cohésion sociale au sein d'une Europe moderne caractérisée par la variété de ses identités.

### ***L'action publique européenne en matière de gestion de la diversité ethnique : un changement graduel***

Comme nous venons de l'évoquer, nous constatons un changement normatif dans la manière dont l'Union européenne appréhende les minorités ethniques. Comment ce changement advient-il ? Nous prenons appui sur la typologie du changement développée par Hall dans *Policy Paradigms, Social Learning, and the State* (1993) pour évaluer le changement de l'action publique des institutions européennes en ce qui concerne la gestion de la diversité<sup>4</sup>.

À partir de l'étude du processus public de l'élaboration des politiques économiques en Angleterre, Hall construit une typologie du changement à trois niveaux. Le premier

---

<sup>4</sup> Notons qu'il s'agit d'emprunter à Hall uniquement sa typologie du changement en trois niveaux et non pas toute sa thèse sur le *social learning*. Si sa thèse générale semble adaptée au cadre institutionnel d'un État comme l'Angleterre, cas qu'il étudie ; elle est moins adaptée au cadre institutionnel d'une communauté d'États comme l'Union européenne.

niveau de changement concerne les paramètres (premier ordre). Il s'agit de légers ajustements des instruments par rapport à l'expérience passée et la performance future. Dans le cas de changements de premier ordre, les instruments des politiques publiques et leur but restent les mêmes. Le deuxième niveau de changement concerne les instruments. Dans ce cas, c'est les techniques de base qui sont modifiées pour qu'elles soient plus efficaces par rapport à l'expérience passée sans pour autant changer le but des politiques publiques. Enfin, le troisième niveau de changement concerne le paradigme. Il s'agit d'un changement radical qui englobe un changement de paramètres, d'instruments et de buts. Pour Hall, seuls les changements de troisième ordre constituent un réel changement. C'est ici que l'on choisit de se distancier de Hall. Selon nous, les changements de paramètres (premier ordre) et d'instruments (deuxième ordre) constituent de réels changements, même s'ils sont souvent symboliques. Un changement de mot ou de catégorie peut paraître symbolique, mais il reflète dans une certaine mesure une évolution dans la manière d'appréhender une problématique spécifique. Il s'agit donc d'appliquer ce cadre conceptuel à la problématique de la gestion de la diversité ethnique par l'UE.

#### *Les changements de premier ordre*

Comme nous venons de l'évoquer, les changements de premier ordre sont des ajustements par rapport à l'expérience passée, qui ne modifient ni les instruments ni le but des politiques publiques. Pour le cas de la gestion des minorités ethniques par la communauté européenne nous pouvons distinguer deux principaux changements au niveau des paramètres. Le premier changement de paramètres concerne l'évolution d'une conception individualiste à une conception collective des minorités ethniques. Nous pouvons percevoir ce changement dans les années 1990. Ainsi, lorsque la « campagne pour l'article 13 » a été lancée sur l'initiative du Groupe Ligne de Départ en 1992, il s'agissait principalement de protéger les individus issus des minorités contre les discriminations. C'est d'individus opprimés en raison de leurs origines qu'il est question, et non pas de groupes minoritaires opprimés. Lorsque la *Convention-cadre pour la protection des minorités nationales* est entérinée en 1995, l'Union se place dans une tout autre perspective. Effectivement, à partir de cet acte les institutions européennes dépassent la conception anti-discriminatoire *de facto* individualiste pour une logique de protection des

groupes minoritaires.

Le deuxième changement de paramètres concerne la population visée par les mesures de protection des groupes minoritaires. On peut percevoir ce changement dans les années 2000. Lors de la *Déclaration de Copenhague* en 1990 la population visée était principalement les minorités nationales, notamment les minorités nationales des pays d'Europe de l'Est. À partir des Recommandations de La Haye (1996), d'Oslo (1998), de Lund (1999), des Lignes directrices sur les médias de radiodiffusion (2003) et des Recommandations sur la mission de la police dans les sociétés multi-ethniques (2006) la population visée par les mesures de protection des groupes minoritaires s'élargit. Comme l'explique clairement le document des Recommandations sur la mission de la police dans les sociétés multi-ethniques, « les termes "minorités nationales" englobent une vaste gamme de groupes minoritaires, notamment religieux, linguistiques et culturels ainsi que des minorités ethniques. En principe, les Recommandations s'appliquent à l'ensemble de ces groupes » (Haut Commissaire pour les minorités nationales 2006 : 3). Ainsi, à partir du milieu des années 2000, outre les minorités nationales, les mesures de protection des groupes minoritaires visent explicitement les minorités ethniques, entre autres.

Dans ces deux cas, il s'agit de changements de paramètres, mais pas de changements d'instruments en eux-mêmes. Les responsables politiques européens ont fait en sorte d'ajuster les instruments de gestion de la diversité ethnique pour les adapter à la nouvelle réalité européenne. Toutefois, nous constatons des changements plus profonds au sein des institutions européennes que nous pouvons assimiler à des changements d'instruments.

#### *Les changements de deuxième ordre*

Comme nous l'avons évoqué plus haut, Hall parle de changement de deuxième ordre lorsqu'il y a modification des instruments des politiques publiques, mais qu'il n'y a pas de changement de but. Sur les trois dernières décennies, nous constatons au sein de l'Union européenne trois principaux changements d'instruments dans les politiques publiques de gestion de la diversité ethnique. Le premier changement d'instruments concerne le cadre législatif. Effectivement, il semble que les outils législatifs qu'utilisent les institutions européennes pour faire appliquer, par les États membres, les mesures anti-

discriminatoires sont de plus en plus contraignants. Lorsque l'article 13 du *Traité d'Amsterdam* est entériné en 1997, il n'a aucune valeur coercitive. De même, lorsque la *Convention-cadre pour la protection des minorités nationales* est adoptée en 1995, elle reste assez peu contraignante, même si ses objectifs sont précis. Il faut attendre le début des années 2000 avec le vote des directives 2000/43/CE et 2000/78/CE pour que les mesures anti-discriminatoires prises par les institutions européennes soient vraiment contraignantes pour les États membres. Au fur et à mesure que le processus d'intégration européenne s'intensifie, les dispositions prises par les institutions communautaires se renforcent. Comme l'affirme Borrillo (2003), en ayant recours aux directives (*hard law*) la volonté de l'Union européenne est d'harmoniser les politiques nationales en matière de gestion de la diversité ethnique : « la politique européenne trouve son expression la plus achevée dans la mise en place des directives communautaires, véritables instruments d'harmonisation de l'ensemble des pratiques nationales. Avec les décisions de la CJCE<sup>5</sup>, les directives et les règlements (*hard law*), l'Union européenne façonne le destin juridique commun des États membres (Borrillo 2003 : 147).

Outre le caractère plus ou moins contraignant des instruments des politiques publiques européennes, les changements de deuxième ordre se manifestent dans le domaine d'action des institutions européennes. Lorsque la problématique dite ethnique émerge sur l'agenda politique européen au début des années 1990, c'est principalement pour assurer la sécurité du continent européen à la fin de la Guerre froide. Suite à la chute du bloc communiste, de nombreuses régions d'Europe centrale et orientale ont été éprouvées par des conflits ethniques, religieux ou nationaux comme en témoignent l'éclatement de la Yougoslavie en plusieurs États et la guerre qui a déchiré la Bosnie-Herzégovine (Benoît-Rohmer 1996). Ainsi, l'Europe décide d'agir pour assurer la sécurité et la paix sur le territoire européen. D'ailleurs, la *Déclaration de Copenhague* adoptée en 1990 appréhende la protection des minorités nationales comme « un facteur essentiel de paix, de stabilité et de démocratie ». Parallèlement, il s'agit pour les institutions européennes de lutter contre les discriminations afin d'assurer le bon fonctionnement du marché commun : « réduire les discriminations permettait ainsi de faciliter une libre concurrence, c'est-à-dire non faussée

---

<sup>5</sup> Cour de justice des Communautés européennes.



par des comportements irrationnels des acteurs économiques (victimes de préjugés), mais aussi d'assurer le développement des potentialités de l'ensemble des agents du marché (Borrillo 2003 : 140). D'ailleurs, comme le souligne De Schutter, l'une des fins du *Traité d'Amsterdam* est de concilier le développement et le plein emploi (titre VIII) en favorisant la participation généralisée au marché de l'emploi (De Schutter : 2001). Ainsi, au début des années 1990, la problématique ethnique est appréhendée à travers les domaines de la sécurité et de l'économie. C'est seulement lors de la deuxième phase que nous avons identifié plus haut qu'il est question d'intégration des minorités ethniques notamment à travers la protection des groupes minoritaires. Puis, lors de la troisième phase, avec le « tournant interculturel » évoqué plus haut qu'il est question de cohésion sociale. Au fur et à mesure que l'intégration européenne se renforce, les domaines d'appréhension de la problématique ethnique par les institutions européennes s'élargissent. Or, l'intégration des minorités et la cohésion sociale nécessitent des instruments plus élaborés et variés que le maintien de la sécurité et le bon fonctionnement du Marché commun. Ainsi, les institutions européennes ne se contentent plus d'ériger des chartes ou de voter des directives, désormais elles mettent en place divers programmes d'action directement dirigés vers les citoyens. Les projets les plus emblématiques sont sûrement ceux qui ont été lancés en 2008 lors de l'Année européenne du dialogue interculturel. Parmi les actions d'envergure, le projet *DIVERSIDAD* qui offre une « plate-forme aux artistes européens de différentes cultures urbaines pour leur permettre de se rencontrer, de partager leurs idées et de poser de solides bases d'échange » (Commission européenne 2009 : 28) et le projet *IYouWe SHARE THE WORLD* qui a pour objectif « de sensibiliser les enfants des écoles primaires au dialogue interculturel en encourageant les échanges entre les artistes issus de différentes cultures, et ainsi créer une chaîne de diversité et développer un réseau d'expérience » (Commission européenne 2009 : 30).

Enfin, le troisième changement d'instruments est directement lié au deuxième. Étant donné que les domaines d'actions des institutions européennes en matière de gestion de la diversité changent, les acteurs en charge des questions liées à la gestion de la diversité changent aussi. Ainsi, « historiquement cette question [la question de la lutte contre les discriminations] était de la compétence du Conseil de l'Europe en tant qu'organe chargé de

l'application de la Convention européenne des droits de l'homme » (Borrillo 2003 : 7). Désormais, les acteurs sont multiples. La Direction générale de l'éducation et la culture au sein de la Commission européenne, initiatrice de l'Année européenne du dialogue interculturel, est désormais l'acteur principal en matière de gestion de la diversité ethnique au sein des institutions européennes. En outre, plusieurs autres acteurs non institutionnels sont investis par l'Union européenne. En premier lieu, comme le souligne Chopin, les ONGs dont le lobbying auprès des responsables politiques européens semble avoir de plus en plus d'impact : « de nouveaux acteurs, comme les organisations non gouvernementales, ont été reconnus et pris en considération sur la scène européenne. Le travail effectué par ces organisations a porté ses fruits puisqu'elles ont réussi à faire inscrire et à maintenir leurs préoccupations sur l'agenda politique » (Chopin 2002 : 21-22). Puis, les villes notamment à travers le projet « Cités interculturelles » évoqué plus haut. En somme, désormais la gestion de la diversité ne passe plus forcément par un cadre législatif strict et par les exécutifs nationaux. Désormais, une variété d'acteurs européens, locaux, publics et privés travaillent de concert pour assurer la cohésion sociale au sein de l'Union européenne.

Les problématiques liées aux minorités ethniques ne sont pas les mêmes qu'il y a trois décennies. Ainsi, pour s'adapter les institutions européennes ont changé leurs instruments. Désormais, les dispositions communautaires sont davantage contraignantes, les domaines d'action sont plus larges et les acteurs investis multiples.

#### *Les changements de troisième ordre*

Selon Hall le changement de troisième ordre constitue un changement de paradigme de politiques publiques. Plus qu'un changement de paramètres et d'instruments, le changement de troisième ordre constitue un changement dans le but des politiques publiques. En ce qui concerne l'action publique européenne en matière de gestion de la diversité ethnique, le changement de paradigme semble intervenir autour de l'année 2008, avec la désignation de l'« Année européenne du dialogue interculturel ». La mauvaise presse autour du multiculturalisme en Europe pousse les leaders européens à changer la perspective dans laquelle ils se placent. Ainsi, Ján Figel', membre de la Commission européenne responsable de l'éducation, de la formation, de la culture et de la jeunesse évoque explicitement ce changement normatif dans la manière dont l'UE appréhende les

minorités ethniques :

« Au sein de l'Union européenne élargie, se côtoient — plus encore que dans le passé — des personnes issues de cultures, traditions et confessions différentes. Face à des phénomènes tels que la mondialisation, la libre circulation accrue des travailleurs au sein du marché unique ou encore les anciens et nouveaux flux migratoires, il nous faut passer d'une société "multiculturelle" à une société "interculturelle" si nous entendons tirer le meilleur parti de la diversité culturelle qui caractérise nos États membres » (Commission européenne 2008 : 3).

Ce changement normatif, les leaders politiques l'expliquent par l'incapacité du multiculturalisme à assurer la cohésion sociale. Ainsi, Gabriella Battaini-Dragnoni, Directrice générale de l'Éducation, de la Culture et du Patrimoine, de la Jeunesse et du Sport au Conseil de l'Europe n'hésite pas à présenter cette perspective comme dépassée, car inefficace :

« Le "multiculturalisme" est une approche politique — une approche périmée. Après quelques décennies de stratégies "multiculturalistes" dans plusieurs pays européens — pas tous, force est de le constater —, nous sommes arrivés à la conclusion que le multiculturalisme est un concept insuffisant [...] Le concept du "multiculturalisme" est basé sur une opposition schématique de majorité et de minorité. Une approche basée aussi, au nom des traditions et des identités collectives, sur l'acceptation de la séparation entre les communautés. C'est un concept qui favorise la rupture, au lieu du dialogue, de l'interaction et de valeurs partagées. Un concept qui sape la cohésion sociale, et qui à la longue mène à l'échec » (Battaini-Dragnoni 2008 : 5).

C'est dans ce contexte qu'émerge la perspective interculturelle. L'interculturalisme est présenté par les leaders européens comme un compromis entre d'un côté l'assimilation et de l'autre le multiculturalisme :

Il [l'interculturalisme] a emprunté à l'assimilation son meilleur élément : l'accent mis sur l'universalité et l'égalité des citoyens, associées à l'exercice impartial de l'autorité par les pouvoirs publics. Il a par ailleurs emprunté au multiculturalisme sa prise de conscience de la réalité de la diversité culturelle et de son potentiel d'enrichissement culturel » (Battaini-Dragnoni 2008 : 8).

D'un point de vue conceptuel, l'interculturalisme peut être assimilé à la théorie du patriotisme constitutionnel d'Habermas (1994). Ainsi, l'interculturalisme, tout comme le patriotisme constitutionnel, soutient que la conciliation de l'universalité des principes et de

la diversité des identités ne saurait se faire sans l'intégration des subcultures à la culture politique commune. Les différents groupes d'une même société se doivent d'adopter un horizon d'interprétation commun. Ainsi, il s'agit effectivement d'une assimilation, mais une assimilation limitée à la socialisation politique. Il s'agit d'une assimilation aux principes de la Constitution tels qu'ils sont interprétés par l'ensemble des citoyens, et non pas d'une assimilation, plus large, qui inclut la volonté d'acculturation. Par conséquent, il faut attendre des minorités ethniques et culturelles qu'elles aient la volonté d'accepter la culture politique de l'État, sans devoir, par là même, renoncer à la culture de leurs origines (Habermas 1994).

✦ ✦ ✦

En somme, nous avons pu constater plusieurs changements dans la manière dont les institutions européennes appréhendent les minorités ethniques, certains symboliques, d'autres plus concrets. Nous avons notamment distingué trois principaux processus, chacun caractérisé par une évolution particulière. Premièrement, un processus anti-discriminatoire où le but est d'assurer l'égalité entre les individus. Lors de cette première phase, il s'agit principalement d'assurer le bon fonctionnement du Marché commun en protégeant les individus des comportements irrationnels des acteurs. Deuxièmement, un processus de protection des groupes minoritaires. Lors de cette phase émerge une conception collective des minorités ethniques au sein de l'Union européenne. Ainsi, il est d'abord question d'assurer une protection aux minorités nationales, puis aux minorités ethniques plus généralement, y compris celles d'origine immigrée. Finalement, un processus de promotion de la diversité culturelle. Lors de cette phase, il est question de favoriser le dialogue interculturel afin d'assurer la cohésion sociale sur le territoire européen. Ces nombreux changements mènent à une évolution normative de la manière dont sont gérées les minorités ethniques par l'UE.

En prenant comme cas empirique la gestion de la diversité ethnique, nous avons pu démontrer deux principaux éléments. Premièrement, nous avons démontré que le changement au sein de l'UE est graduel. Les trois processus identifiés ont mené à une

évolution normative qui s'est faite sur près de trois décennies. Deuxièmement, nous avons démontré que le changement est un processus complexe, tantôt symbolique, tantôt concret en fonction des différentes phases identifiées.

7.958 mots

## Bibliographie

- Arnaud, Lionel. 2005. *Les minorités ethniques dans l'Union européenne. Politiques, mobilisations, identités*, Paris : La Découverte.
- Arnall, Anthony & Daniel Wincott. 2003. *Accountability and Legitimacy in the EU*, Oxford : Oxford University Press.
- Baldwin-Edwards, Martin & Martin Schain. 1994. *The Politics of Immigration in Western Europe*, London : Frank Cass.
- Battaini-Dragoni, Gabriella. 2011. *Conférence d'ouverture. Vivre ensemble dans l'égalité* (acte d'un symposium international sur l'interculturalisme dans le cadre du dialogue Québec-Europe, à Montréal, du 25 au 27 mai). Montréal : Symposium international sur l'interculturalisme.
- Benoît-Rohmer, Florence. 1996. *La question minoritaire en Europe. Textes et commentaire*. Strasbourg : Éditions du Conseil de l'Europe.
- Borrillo, Daniel. 2002. « Les instruments juridiques français et européens dans la mise en place du principe d'égalité et de non-discrimination ». *Revue française des affaires sociales*, vol.1, no.1, pp.109-29.
- — —. 2003. « La politique antidiscriminatoire de l'Union européenne » *IN* Daniel Borrillo (Dir.), *Lutter contre les discriminations*. Paris : La Découverte.
- Boswell, Christina & Andrew Geddes. 2011. *Migration and mobility in the European Union*, New York : Palgrave Macmillan.
- Chopin, Isabelle. 2002. « Le Traité d'Amsterdam : enjeux et défis en matière d'égalité de traitement ». *Cultures & Conflits*, vol.45, Printemps 2002, pp. 19-25.
- Commission européenne. 2009. *Année européenne du dialogue interculturel 2008 – moments forts*. Luxembourg : Commission européenne.
- Commission européenne. DG Éducation et Culture. 2008. *Le dialogue interculturel dans les programmes de l'Union européenne*. Luxembourg : Commission européenne.
- Daoud, Zakyia. 2011. *La diaspora marocaine en Europe*, Paris : Séguier.
- De Schutter, Olivier. 2001. *Discriminations et marché du travail. Liberté et égalité dans les rapports d'emploi*. Bruxelles : Presses interuniversitaires européennes-Peter Lang.

- Duez, Denis. 2008. *L'Union européenne et l'immigration clandestine : de la sécurité intérieure à la construction de la communauté politique*, Bruxelles : Éditions de l'Université de Bruxelles.
- Fontaine, Joseph & Patrick Hassenteufel. 2002. « Quelle sociologie du changement dans l'action publique ? Retour au terrain et "refroidissement" théorique » *IN* Joseph Fontaine & Patrick Hassenteufel (dir.), *To change or not to change ? Les changements de l'action publique à l'épreuve du terrain*, Rennes : Presses universitaires de Rennes.
- Geddes, Andrew. 2000. *Immigration and European Integration. Towards fortress Europe ?*, Manchester : Manchester University Press.
- Guiraudon, Virginie. 2000. « European Integration and Migration Policy : Vertical Policy-making as Venue Shopping », *Journal of Common Market Studies*, vol.38, no.2, p.251-271.
- — —. 2004. « Construire une politique européenne de lutte contre les discriminations : l'histoire de la directive "race" ». *Sociétés contemporaines*, vol.1, no.53, pp. 11-32.
- Habermas, Jürgen. 1994. « Struggles for Recognition in the Democratic Constitutional State » *IN* Amy Gutmann (Dir.), *Multiculturalism. Examining the Politics of Recognition*. Princeton : Princeton University Press.
- Hall, Peter. 1993. « Policy Paradigms, Social Learning, and the State. The Case of Economic Policymaking in Britain ». *Comparative Politics*, vol.25, no.3, pp.275-96.
- Hall, Stuart. 2007. *Identités et Cultures, politiques des cultural studies*, Paris : Édition Amsterdam.
- Hassenteufel, Patrick. 2008. *Sociologie politique : l'action publique*, Paris : Armand Colin.
- Hayes, Michael T. 2006. *Incrementalism and Public Policy*. Lanham, MD : University Press of America.
- Helly, Denise. 2002. "Minorités ethniques et nationales: les débats sur le Pluralisme culturel." *L'Année Sociologique*, vol.52, no.1, pp.147-81.
- Hsu, Roland. 2010. *Ethnic Europe. Mobility, Identity, and Conflict in a Globalized World*, Stanford CA : Stanford University Press.

- Ireland, Patrick. 2000. « Reaping What They Sow : Institutions and Immigrant Political Participation in Western Europe » *IN* Ruud Koopmans & Paul Statham (eds.), *Challenging Immigration and Ethnic Relations Politics : Comparative European Perspectives*, Oxford : Oxford University Press.
- Jones, Bryan D. 1994. *Reconceiving Decision-Making in Democratic Politics: Attention, Choice, and Public Policy*. Chicago, IL : University of Chicago Press.
- Jongman, R. H. G. 2004. *The New Dimensions of the European Landscape*. Dordrecht : Springer.
- Kymlicka, Will. 1995. *Multicultural Citizenship: A Liberal Theory of Minority Rights*. Cambridge University Press.
- — —. 1996. “Démocratie libérale et droits des cultures minoritaires” *IN* France Gagnon, Marie Mc Andrew & Michel Pagé (eds.), *Pluralisme, Citoyenneté et Éducation*, Paris : L’Harmattan.
- — —. 2010. “The Rise and Fall of Multiculturalism? New Debates on Inclusion and Accommodation in Diverse Societies.” *International Social Science Journal*, vol.61, no. 199, pp. 97–112.
- Labouz, Marie-Françoise. 2004. *La société civile européenne dans le cadre de la Convention*. Bruxelles : Bruylant.
- Lascoumes, Pierre & Patrick Le Gales. 2007. “Introduction: Understanding Public Policy through Its Instruments—from the Nature of Instruments to the Sociology of Public Policy Instrumentation.” *Governance*, vol.20, no.1, pp.1–21.
- Scheingold, Stuart A. 2010. *The Politics of Rights: Lawyers, Public Policy, and Political Change*. Ann Arbor, MI : University of Michigan Press.
- Symonides, Janusz. 2007. « L’évolution de la réponse normative de l’OSCE à la question des minorités. Des droits collectifs aux droits individuels ». *Centre Thucydide. Analyse et recherche en relations internationales*, vol. VIII.
- Therborn, Göran. 2004. *Between Sex and Power: Family in the World, 1900-2000*. Psychology Press.
- Thomas, Éline. 2006. « Immigration and Changing Definition of National Citizenship in France, Germany, and Britain », *French Politics*, vol.4, no.3, p.237-265.



Wimmer, Andreas. 2008. « The Making and Unmaking of Ethnic Boundaries : a Multilevel Process Theory », *American Journal of Sociology*, vol.113, no.4, p.970-1022.

Zielonka, Jan. 2006. *Europe as Empire: The Nature of the Enlarged European Union*, Oxford : Oxford University Press.

— — —. 2007. “Plurilateral Governance in the Enlarged European Union.” *JCMS: Journal of Common Market Studies*, vol.45, no.1, pp.187–209.