

# LES CONFERENCES SUR LES LIBERTES ET LES DROITS FONDAMENTAUX

## *POLITIQUE DE LUTTE CONTRE LA DISCRIMINATION ET PROMOTION DE LA DIVERSITE*

*Vendredi 12 mars 2010*

### LA CONFERENCE



Daniel JUSTIN  
*Professeur de Sciences Politiques  
Doyen de la Faculté de Droit  
Et d'Économie de la Martinique  
Université des Antilles et de la Guyane  
Membre de l'IDHM*

Cette présentation présente une difficulté qu'il convient de signaler d'emblée. En effet, il importe d'échapper aux effets de mode et au commentaire plus ou moins lâche d'une actualité redondante sur le thème des discriminations. Car ce thème comporte une double dimension :

- il renvoie à des problèmes de fond relatifs notamment au modèle républicain et à son évolution ;

- il est placé au cœur d'une actualité rendue parfois superficielle par un traitement plus symbolique qu'efficace, très souvent sensible aux effets de mode, de ces enjeux de fond.

Néanmoins, il s'agit de traiter ce sujet sensible sans complaisance, en partant d'un constat simple, à savoir qu'il existe un arsenal juridique d'interdiction de lutte contre les discriminations en France :

→ la déclaration des droits de l'Homme de 1789, le préambule de la constitution de 1946 et l'article premier de la Constitution de 1958 interdisent toute discrimination fondée sur la « race ».

→ Ce principe est précisé dans la loi du 1er juillet 1972 relative à la lutte contre le racisme et celle du 7 juin 1977 pénalisant les discriminations.

La politique publique qui en découle s'inscrit plus largement dans un cadre juridique européen (Traité de Rome, 1957) et international (Charte des Nations Unies en 1945, Déclaration universelle des droits de l'Homme en 1948, Convention internationale sur l'élimination de toutes formes de discrimination de 1965).

La question des discriminations remet donc en cause un des principes fondamentaux de la Constitution et de l'Etat de droit. Elle fragilise le modèle d'une société républicaine et démocratique qui est supposée assurer à chacun de ses citoyens, l'égalité en droits.

Malgré l'importance de ces normes nationales et supranationales et l'arsenal juridique qui l'accompagne, la France n'a découvert que très tardivement, à la fin des années 90, le caractère systémique et massif de pratiques discriminatoires socialement tolérées sur son sol.

De ce constat, il ressort clairement qu'il est impossible de présenter une vision exhaustive des phénomènes discriminatoires et de recenser toutes les actions relatives à la lutte contre les phénomènes discriminatoires ou dites de promotion de la diversité.

Trois séries de considérations guideront cette présentation ; elles porteront sur :

1) les notions et concepts, en veillant à leur donner autant que possible une dimension opérationnelle ;

2) la présentation d'expériences croisées en matière de discrimination en prenant comme point d'appui les Antillais ;

3) le passage dans l'action publique d'un référentiel fondé sur la dénonciation des discriminations à un référentiel fondé sur la promotion de la diversité et sur la signification d'un tel glissement.

En conclusion, on rappellera les limites du modèle français.

## I) Notions et concepts

### A) Discriminer

L'acte de discrimination correspond à une situation précise, définie juridiquement : **c'est, à situation comparable, le traitement plus défavorable, direct ou indirect, que subit un individu en raison d'un critère illégal** (cf. art. 122-45 code du travail).

L'illégalité de certains critères de discrimination a été proclamée par la loi du 16 novembre 2001 de lutte contre les discriminations, en application des directives européennes "Race" et "Emploi" de 2000.

Les critères prohibés par la loi font référence à des caractéristiques physiques ou sociales que l'on ne peut changer et à des libertés fondamentales : âge, sexe, apparence physique, handicap, état de santé, état de grossesse, caractéristiques génétiques, situation de famille, orientation sexuelle, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race ou une religion, origine, patronyme, mœurs, opinions politiques, activités syndicales.

Il existe plusieurs types de discriminations :

- La **discrimination directe** est délibérée, qu'elle soit explicitement ou implicitement fondée sur des critères illégaux. La relation de cause à effet est directe. Par exemple, un propriétaire qui refuse un logement à une personne sous prétexte qu'elle a des origines turques, commet une discrimination directe et explicite ;

- La **discrimination indirecte** est non intentionnelle; elle a lieu lorsqu'une disposition, un critère, une pratique apparemment neutre, est susceptible d'avoir le même impact qu'une discrimination directe et d'entraîner un effet défavorable pour une personne ou un groupe de personnes en raison d'un critère prohibé par la loi. Un chef d'entreprise qui recrute son personnel en utilisant toujours le même canal, par exemple son association de diplômés, peut être accusée de pratiquer une discrimination indirecte si un groupe se trouve désavantagé par cette pratique en raison de son sexe, âge, etc....

Il est important de comprendre que la discrimination est le plus souvent **systémique**, c'est-à-dire que c'est un "ensemble des structures, de règles, de procédures, de cheminements administratifs qui vont, par des contributions diverses, créer des situations d'inégalités".

### B) Lutter contre les discriminations

Lutter contre les discriminations consiste à agir sur les pratiques qui créent des inégalités de traitement.

➤ Les actions de prévention et de lutte contre les discriminations sont le plus souvent dirigées vers ceux qui sont en position de discriminer (employeur, propriétaire d'un bien...).

- C'est par exemple essayer d'objectiver les pratiques des employeurs, des intermédiaires de l'emploi de façon à ce qu'ils évaluent les candidats en fonction de critères objectifs (leurs compétences) et non subjectifs ou illégaux. Cependant, beaucoup de discriminations persistent car les personnes qui en sont victimes ont intériorisé ces pratiques et ne portent que rarement plainte.

- Agir pour que ces personnes prennent conscience de l'illégalité des actes qu'elles subissent, c'est donc aussi agir contre le système discriminatoire.

- Les actions de lutte contre les discriminations sont souvent confondues avec des actions visant à lutter contre le racisme, à promouvoir la diversité ou à améliorer l'insertion, voire l'intégration de personnes qui auraient des handicaps sociaux, culturels ou économiques.

- Il s'agit en fait de comprendre que si toutes ces actions visent *in fine* à établir une plus grande égalité au sein de la population vivant en France, elles ne répondent pas aux mêmes logiques, aux mêmes intentions et ne reposent pas sur les mêmes modèles d'action politique ou conceptions de l'égalité.

## **II) Expériences croisées en matière de discriminations**

L'accent sera mis sur les expériences vécues par certaines catégories de populations installées aux Antilles et sur l'expérience des Antillais dans l'Hexagone.

- Il ne s'agit pas ici de rappeler comment les citoyens antillais ont pendant longtemps été traités comme des citoyens entièrement à part, selon la formule d'Aimé Césaire, mais de montrer comment, au sein des sociétés antillaises, persistent des logiques discriminatoires à l'égard de populations nouvellement installées.

- Puis de voir, par une démarche croisée, comment ces logiques discriminatoires entrent en résonance avec celles que subissent les Antillais installés dans l'Hexagone.

### **A) La persistance de logiques discriminatoires aux Antilles**

Le processus de construction d'images négatives accompagné d'exclusions discriminantes continue à opérer au sein des sociétés antillaises.

- Il affecte désormais des ressortissants d'Etats de la Caraïbe – principalement les Haïtiens et les Dominicains en Guadeloupe, les Saint-Luciens à la Martinique – qui se déplacent au gré des difficultés économiques ou des crises politiques qui touchent leur territoire d'origine.

- Leur statut d'étranger, qui leur est constamment et symboliquement rappelé à travers de multiples tracasseries administratives, le durcissement de la législation en matière d'immigration et des conditions mises à leur naturalisation, notamment pour les ressortissants haïtiens, contribuent à accroître leurs difficultés d'insertion. Tout se passe comme si les phénomènes de rejet observés précédemment à l'endroit des populations d'ascendance indienne avaient trouvé dans la période actuelle un nouvel exutoire.

- D'autant qu'ils sont perçus, à l'instar des immigrés indiens jadis mis en compétition avec les travailleurs noirs, comme des concurrents potentiels dans l'accès sinon aux emplois, du moins à certains services sociaux étroitement associés dans l'imaginaire collectif à la

départementalisation des « Quatre Vieilles » colonies et à la citoyenneté française. Et ce avec des circonstances doublement aggravantes : non seulement, leur statut se ramène à celui d'une force de travail surexploitée susceptible d'être rejetée à tout moment, dès lors qu'elle n'est plus jugée utile, mais ils sont tenus à distance du plein exercice des droits civiques et politiques réservé aux nationaux de leur pays de résidence

L'ostracisme dont sont victimes ces groupes d'immigrés ne concerne pas uniquement ceux qui sont en situation irrégulière ;

➤ il touche tout aussi bien ceux qui, de par leur statut de naturalisé ou de travailleurs régulièrement admis sur le territoire de la Guadeloupe ou de la Martinique, détiennent a priori les atouts nécessaires à leur intégration, mais qui continuent néanmoins à être tenus plus ou moins en marge des sociétés dans lesquelles ils résident.

➤ Certes un tel constat, loin d'être spécifique aux Antilles françaises, peut être aisément établi dans d'autres régions du monde, à commencer par la Caraïbe où les hiérarchies socio-raciales héritées de la période coloniale structurent là aussi des comportements de rejet à l'égard de populations immigrées<sup>1</sup>.

➤ il est clair cependant que la transformation des « Quatre vieilles colonies », dont la Guadeloupe et la Martinique, en département d'outre-mer en 1946 et leur évolution ultérieure offre un cadre propice à la réactivation, sous une forme renouvelée et mise en phase avec les réalités actuelles, de schèmes travaillés par l'expérience coloniale et qui nourrissent aujourd'hui des phénomènes de rejet à l'égard de certaines populations d'immigrés, comme ils ont pu le faire hier à l'égard d'autres.

### **B) Expérience de discrimination dans l'Hexagone**

Phénomène connu, la grande majorité des Guadeloupéens et des Martiniquais vivant en France métropolitaine sont fortement concentrés dans des emplois peu qualifiés.

➤ Un nombre croissant de leurs enfants connaissent une insertion professionnelle précaire et une grosse part d'entre eux sont, avec ces derniers, regroupés dans des communes et des logements collectifs de la région parisienne où se retrouvent les catégories sociales les plus défavorisées de l'Hexagone, constituées pour une bonne partie de populations issues des immigrations postcoloniales (c'est-à-dire qui ont pour point d'origine d'anciennes colonies françaises). Ainsi affrontent-ils de nombreuses discriminations.

➤ Par exemple, ils se heurtent régulièrement, dans les procédures d'attribution d'un HLM, aux mêmes oppositions que celles que rencontrent les étrangers, et ce au titre d'une politique discrète de « quotas » menée par certaines municipalités (y compris de « gauche ») ou par des offices publics ; ces deux populations – antillaise et étrangère – ayant été parfois regroupées, pour l'occasion, sous le même vocable de « *populations allogènes* ». Ainsi, il n'est pas rare qu'une demande de logement public présentée par un Antillais soit rejetée au prétexte qu'un nombre, jugé excessif, de ses congénères habitent déjà dans la cité.

Les discriminations en question ne semblent pas se distinguer profondément de celles que rencontrent les autres groupes d'immigrants postcoloniaux, notamment ceux originaires de

---

<sup>1</sup> C'est le cas par exemple en République dominicaine où les Haïtiens sont victimes de racisme ou de surenchères xénophobes.

l'ancienne Afrique française ; ni sur leurs formes, ni concernant leurs contenus, ni même s'agissant des facteurs qui paraissent les déclencher.

➤ Les Antillais de l'Hexagone apparaissent, en effet, comme pris en masse dans un amalgame où ils seraient purement et simplement identifiés – en raison de leurs phénotypes – à tel ou tel de ces autres groupes.

La persistance de ces faits de discrimination signent l'échec des politiques dites d'assimilation, longtemps considérées comme la solution aux problèmes rencontrés : ces politiques, qui agissent comme un véritable leurre pour ceux qui y prétendent, se heurtent dans la réalité à une sorte d'altérité indépassable qui tend à entretenir un ordre social inégalitaire, qui au final, constitue le quotidien des populations concernées.

### **III) De la dénonciation des discriminations à la promotion de la diversité**

Plusieurs séquences peuvent être isolées dans cette évolution :

#### **Une reconnaissance publique difficile et tardive de la réalité discriminatoire en France (1995-2000)**

C'est au milieu des années 80 en réponse aux premiers événements survenus dans les banlieues (Minguettes, 1981) et aux premières marches pour l'égalité et contre le racisme, improprement appelées « marches des beurs » qu'émerge la **notion d'intégration** dans le champ politique. Quelques jalons :

➤ Avec la création du Haut Conseil à l'Intégration en décembre 1989, le modèle français d'intégration va imposer peu à peu dans l'imaginaire collectif l'idée selon laquelle l'intégration est avant tout le fait et la responsabilité des immigrés et de leurs enfants présumés en difficulté d'intégration, alors que la société française est supposée accueillante, intègre, respectueuse des principes qui fondent la République.

La reconnaissance tardive et difficile du phénomène s'explique par le jeu combiné d'au moins trois éléments :

➤ tout d'abord l'absence de « preuve juridique » avec un nombre infime de plaintes malgré un arsenal juridique que la France a voulu exemplaire et le plus répressif d'Europe (mais parfaitement inapplicable) ;

➤ Ensuite l'absence de « preuve statistique » en raison de l'impossibilité légale de mesurer quantitativement l'ampleur des discriminations car si les populations issues de l'immigration ont une forte visibilité médiatique souvent négative, elles demeurent une catégorie invisible de la statistique publique ;

➤ Enfin en raison d'une croyance sans limites dans le caractère performatif d'un modèle d'intégration et d'une politique antiraciste aveugles aux réalités sociologiques.

1998 : une reconnaissance nationale favorisée par l'Union Européenne

➤ C'est à la suite du sommet de Florence le 21 octobre 1995 et la déclaration commune en faveur de la lutte contre les discriminations de l'ensemble des partenaires sociaux européens que toute une série de travaux de recherches vont être conduits en France soutenus à la fois par le Fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés et leur famille (FAS) et l'Union européenne. À la confidentialité des travaux du début des années 90 succède un timide début de reconnaissance publique et médiatique, complétée par une adaptation de l'approche juridique.

➤ la ratification par la France du Traité d'Amsterdam<sup>10</sup> dont l'article 13 du Traité stipule que « *le Conseil européen, statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen [est habilité] à prendre les mesures nécessaires en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion, les convictions, un handicap, l'âge, l'orientation sexuelle* »

➤ reconnaissance officielle de l'existence de pratiques discriminatoires sur le sol de la République (communication de Martine Aubry au conseil des ministres du 21 octobre 2008 ; interpellation des partenaires sociaux le 11 mai 199, assises de la citoyenneté en mars 2000 et création dans la foulée d'un numéro vert complétant le dispositif Commissions d'accès à la citoyenneté CODAC créées en janvier 1999).

➤ **Evolution du cadre juridique** : vers un traitement juridique effectif des discriminations (2001-2003)

✓ transposition en droit français des directives européennes de 1997 et 2000, sous la forme de la loi du 16 novembre 2001. Principales dispositions :

✓ l'élargissement du champ des discriminations visées à l'article L 122-45 du code du travail aux stages et formations en entreprise et à l'ensemble des actes de la vie professionnelle ;

✓ l'allongement de la liste des discriminations visées à l'orientation sexuelle, l'apparence physique, le patronyme et l'âge ;

✓ l'introduction de la notion de discrimination indirecte ;

✓ l'aménagement de la charge de la preuve, la victime devant simplement établir des faits, l'employeur devant ensuite prouver que sa décision n'a pas été prise sur un motif discriminatoire et le juge formant ensuite sa propre conviction ;

✓ le droit pour les syndicats d'ester en justice à la place des victimes ;

✓ l'extension des pouvoirs des inspecteurs du travail et de la procédure d'alerte des délégués du personnel ;

✓ la mise en place de mesures préventives dans les conventions collectives

Parallèlement, mise en place d'un dispositif de sensibilisation et d'expérimentation ; territorialisation de la politique de lutte contre les discriminations (politique de la ville et approche multidimensionnelle : emploi, logement, loisirs, éducation à la citoyenneté, discriminations raciales etc.)

### **Emergence du paradigme de l'égalité des chances et de la diversité**

En France, un glissement subtil et efficace de référentiel s'opère, à partir de 2004. À la politique d'égalité de traitement et de lutte contre les discriminations se substitue une politique de « la diversité » par le truchement de la notion consensuelle d' « égalité des chances ».

En France, ce tournant est largement accompagné et suscité par le lobbying d'un « think-tank » pionnier en France, l'Institut Montaigne. Le rapport de Yazid Sabeg et Laurence Méhaignerie qui paraît en janvier 2004<sup>2</sup> en est un élément fondateur.

➤ Leur rapport insiste sur le « *risque d'éclatement communautaire* » vise à « *rendre égales des situations qui ne le sont pas* » par la mise en œuvre d'une « *action positive à la Française [afin] d'encourager de façon volontariste les entreprises à refléter dans leurs effectifs la diversité ethnique, à mérites et compétences égaux* ».

➤ Dans le prolongement de ce rapport est préconisée la mise en place **d'une Charte de la diversité** destinée « *à favoriser le pluralisme et rechercher la diversité au travers des recrutements et de la gestion des carrières (...) et devant contribuer à la lutte contre toutes les formes de discriminations* »<sup>20</sup>. Le développement de la Charte de la diversité est assuré par l'Institut du Mécénat Social.

À ces travaux de l'Institut Montaigne vient faire écho le rapport public de Claude Bébéar « Les entreprises aux couleurs de la France » remis en novembre 2004 au Premier Ministre, Jean-Pierre Raffarin.

### **Une inscription de la diversité dans une politique publique en faveur de l'égalité des chances**

Largement soutenu par les pouvoirs publics, ce modèle de la **diversité** ou de « **la discrimination positive à la française** » séduit en peu de temps de nombreux acteurs du monde de l'entreprise et des institutions publiques.

➤ Il se greffe, jusques et y compris dans la mise en œuvre de la HALDE pourtant fondée pour lutter juridiquement contre les discriminations

➤ La transformation en septembre 2004 des CODAC (Commissions d'Accès à la Citoyenneté) créées par le Ministre de l'Intérieur, Jean-Pierre Chevènement en janvier 1999 en COPEC (Commission pour la promotion de l'égalité des chances) participent de la même évolution paradigmatique ;

➤ Elles ont pour objectif de fédérer les initiatives départementales en matière de lutte contre les discriminations et se fixent comme missions prioritaires la mobilisation de la société civile, l'insertion professionnelle et la lutte contre le racisme et l'antisémitisme. Ce dispositif départementalisé est complété par la création de la HALDE, Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité par la loi du 30 décembre 2004.

➤ Le dernier élément qui vient confirmer ce nouveau basculement de référentiel politique est le vote de la **loi pour l'égalité des chances** (Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006) présentée comme une réponse ambitieuse, globale et à la hauteur des enjeux soulevés par les émeutes urbaines et sociales de novembre 2005. Pour autant cette loi « *ne révolutionne pas, loin s'en faut, le dispositif juridico-institutionnel de lutte contre les discriminations. Il apporte quelques touches additionnelles à l'édifice existant et témoigne plus fondamentalement d'une volonté de reformulation du discours public sur les discriminations, en recourant à la figure rhétorique de l'égalité des chances, notion certes positivement connotée dans le discours commun mais juridiquement introuvable* » (Fériel KACHOUKH).

---

<sup>2</sup> SABEG Y., MEHAIGNERIE L., *Les oubliés de l'égalité des chances. Participation, pluralité, assimilation... ou repli*, Institut Montaigne, 2004.

➤ La loi pour l'égalité des chances voit notamment la transformation du Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations – le FASILD – (dont les missions avaient été transformées par la loi fondamentale de lutte contre les discriminations du 16 novembre 2001), principal acteur en France de la mise en œuvre d'une politique de lutte contre les discriminations en ACSE (Agence nationale pour la cohésion sociale et d'égalité des chances). Ce changement d'appellation s'accompagne d'une minimisation de sa mission en terme d'intégration et la lutte contre les discriminations « *en particulier par la mise en place d'actions visant à l'intégration des populations d'origine immigrée* » au bénéfice d'autres missions : la participation aux actions en faveur des habitants des quartiers en difficulté ; la mise en œuvre du service civil volontaire ; la lutte contre l'illettrisme etc. Tout cela correspond à une euphémisation des spécificités juridico-politiques de la lutte contre les discriminations ramenées à un objet social parmi d'autres.

**En conclusion** : Trois modèles d'action en faveur de l'égalité, plus ou moins exclusifs les uns des autres (Olivier Noel. On insistera plus particulièrement sur les limites du modèle d'égalité des chances qui semble s'imposer à l'heure actuelle en France.

Aujourd'hui un certain consensus semble s'être opéré autour de la notion floue de « diversité ». Walter Benn Michaels (*La diversité contre l'égalité*) nous alerte : « La «diversité» n'est pas un moyen d'instaurer l'égalité, mais une méthode de gestion de l'inégalité. » D'ailleurs, « une France où un plus grand nombre de Noirs seraient riches ne serait pas économiquement plus égalitaire ».

➤ Pour lui, les inégalités sociales « résultent du capitalisme et du libéralisme économique et non du racisme et du sexisme ».

➤ la « diversité » permettrait d'évacuer la question sociale et faciliterait la soumission à l'ordre inégalitaire établi. A l'appui de sa démonstration, il souligne que le succès de la « diversité » aux Etats-Unis a coïncidé avec une augmentation vertigineuse des inégalités de richesse depuis les années 1980.

L'avertissement est d'autant plus crédible qu'il provient d'un Américain, qui plus est membre éminent de l'université, lieu emblématique de l' « affirmative action » destiné à promouvoir la diversité raciale. Les pages dans lesquelles Michaels raille la bonne conscience que donne aux fils de famille la présence de quelques Noirs dans les universités prestigieuses au coût exorbitant figurent parmi les plus savoureuses d'un ouvrage truffé de références puisées aussi bien dans la littérature que dans la vie quotidienne.

➤ l'ouvrage plaide de fait pour la défense du prétendu « modèle français » égalitaire, aveugle aux origines et aux religions, prolongement de la « laïcité », même s'il n'emploie pas ce mot sans équivalent en anglais.

➤ L'ouvrage pose de vraies questions mais comporte des limites : l'auteur se montre plus prolix pour dénoncer que pour proposer. Il sous-estime le profond sentiment d'injustice ressenti quotidiennement par les victimes de discriminations longtemps niées en France. Omet le fait que les blessures liées aux drames de l'histoire alimentent les injustices sociales. Et fait mine d'ignorer la correspondance existant entre certaines minorités et les catégories socialement défavorisées.

Quelques pistes de réflexion :



Toute politique de lutte contre les discriminations devrait obéir à quelques principes simples et tenir compte de contraintes fortes :

- les principes d'intégration ou de « discrimination positive » devraient s'appliquer à tous ceux qui portent un stigmate de manière indifférenciée. Il faudrait encourager le dialogue interculturel plutôt que la concurrence victimaire et la surenchère, sous peine de donner raison aux principaux détracteurs de l'action préférentielle ;
- Gwenaële Calves : « la préférence ne doit pas être permanente, ne doit pas être excessive, doit être flexible et, enfin, ne pas être exclusive... »
- Ces politiques, notamment les politiques préférentielles, exigent une évaluation de leurs résultats, non seulement en mesurant leur impact sur la composition des effectifs des entreprises ou des organismes publics (*monitoring*), tant du point de vue qualitatif que quantitatif, que du point de vue des bénéficiaires d'un tel volontarisme. Car même les minorités dites « visibles » peuvent être méfiantes à l'égard de politiques avantageant les personnes sur la base de leurs origines, en vue de compenser une situation particulière de discrimination par des avantages particuliers sur autrui. Le risque d'institutionnaliser les politiques d'action préférentielle pèse à la fois sur les décideurs et sur les publics ciblés.
- La complexité des processus mis en œuvre et la disparité des initiatives impulsées par les différentes institutions doivent donc conduire à une analyse globale de l'efficacité de tels dispositifs : la question ne se pose pas seulement en des termes « donner plus à ceux qui ont moins », mais également en vérifiant que personne n'est exclu de l'aide et de l'action sociale.

Monsieur Justin DANIEL  
*Professeur de Sciences Politiques*  
*Ancien doyen de la Faculté de Droit*  
*et d'Economie de la Martinique*  
*Université des Antilles et de la Guyane*  
Membre de l'IDHM