Zeitschrift: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie = Revue suisse de sociologie = Swiss journal of sociology

Herausgeber: Schweizerische Gesellschaft für Soziologie

Band: 18 (1992)

Heft: 3

Artikel: Gestions de la promiscuité socio-culturelle

Autor: Monnier, Michel-Acatl

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-814535

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 21.08.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

GESTION DE LA PROMISCUITÉ SOCIO-CULTURELLE

Premier hébergement des requérants d'asile à Genève

Michel-Acatl Monnier
Chef d'un Centre d'hébergement de secours du CHERANE*, Genève.

1. Introduction

Le Comité de recherche «Migrations-Minorités» de la Société suisse de sociologie m'a demandé de présenter pour son IXème Congrès à Neuchâtel un échantillon de problèmes de «gestion interculturelle» que j'ai pu rencontrer dans le cadre de mon travail dans les abris souterrains de la Protection civile genevoise qui servent de centres d'hébergement de secours pour des requérants d'asile non enregistrés.

Pour répondre à cette demande, ce qui suit est un exposé subjectif d'une expérience de terrain et non le résultat d'une recherche. En tant que travailleur social, je n'ai ni le temps ni les moyens de faire une étude sur les questions posées implicitement et explicitement dans le texte qui suit.

2. Une situation de désordre et de promiscuité socio-culturelle dans un centre d'hébergement de secours :

La nuit, des requérants zaïrois, somaliens, ghanéens et yougoslaves viennent se plaindre aux veilleurs : des femmes et des enfants tsiganes[1] de Roumanie ont investi les dortoirs hommes. Ils ont introduit de la bière dans le centre, ils font

---

* Le CHERANE (Conseil pour l'hébergement des requérants d'asile non enregistrés) est présidé par le directeur des Affaires humanitaires et sociales de la Section genevoise de la *Croix-Rouge* suisse. Il est composé de six autres membres : du major de l'*Armée du Salut* de Genève, du directeur de l'*Arsenal* de Genève (Département militaire fédéral), d'une représentante de *Caritas*, des Eglises et des autres oeuvres d'entraide genevoises, d'un représentant du Conseil d'Etat genevois (Département de justice et police), du sous-directeur de l'*Hospice général* et du directeur de la *Protection civile* genevoise.

1 Le nom «Tsigane» d'origine greque n'est pas accepté par les gens de cette ethnie. Ils ne cessent de nous corriger lorsque nous l'employons et demandent qu'on les appelle «Rom».

la fête, se sâoulent, mangent, renversent leurs victuailles sur les matelas et font l'amour dans un boucan pas possible. Tout le monde est réveillé. Certains osent engueuler les Tsiganes, mais rien n'y fait.

Le veilleur bengali vient mettre un peu d'ordre dans le dortoir. Le voyant arriver, une Tsigane se lève et lui barre l'entrée. Elle ouvre son chemisier, prend un de ses seins tatoué de quelques lettres et symboles et menace de l'asperger de lait. Décontenancé, il appelle son collègue érythréen à la rescousse. Un jeune Tsigane le tire à part et cherche à palabrer tout en jouant avec un couteau à cran d'arrêt.

Pour tenter de raisonner ces Tsiganes, les veilleurs utilisent un requérant qui est un ingénieur somalien. Ayant étudié à Bucarest, il parle roumain. Déjà nous l'avions utilisé pour expliquer aux Tsiganes que les enfants doivent porter des pampers pour ne pas pisser partout dans le centre, même en toute innocence. Encore une fois, il traduit les remarques des veilleurs sans conviction. «On ne peut pas changer l'histoire et les traditions d'un peuple qui a toujours été différent», disait-il.

Finalement, en désespoir de cause, les veilleurs laissent faire les Tsiganes. En revanche, ils cherchent à calmer et contenir les autres requérants. Le lendemain soir, lorsque j'arrive au travail, je vais parler avec les familles tsiganes qui étaient en train de prendre leur souper dans le parc, utilisant deux couvertures de la Protection civile comme nappe.

Sachant que nous n'avons pas le budget pour laver fréquemment ces couvertures, je fais remarquer au chef (?) du groupe tsigane qu'elles doivent rester dans le centre. Suppliant, m'offrant une bière, il m'explique qu'il les a sorties pour les enfants. Ces derniers sont assis sur l'herbe. J'insiste et je demande des explications. Sans transition logique, il me demande des femmes. Il gobe un oeuf et le recrache peu après dans sa main; ceci plusieurs fois. Les trois familles présentes (une vingtaine de personnes) s'esclaffent de rire.

Que faire ? Prendre la couverture de force ? C'est la bagarre assurée. Appeler la police ? On n'appelle pas la police pour si peu. De plus, c'est contraire à nos principes et cela porterait préjudice à notre autonomie. Par ailleurs, si la police embarquait le leader présumé, que ferions-nous du reste de la famille ? Quelles pressions nous feraient-ils alors subir ?

Discuter avec ces familles ? C'est ce que nous faisons depuis qu'elles sont arrivées dans le centre. Les enfants squattent le bureau. Ils demandent qu'on s'occupe d'eux. Les parents se plaignent sans cesse qu'un ou deux d'entre eux sont toujours malades. Que nous ne faisons rien et que nous voulons leur mort.

Un à deux collaborateurs sur quatre se consacrent à leurs demandes. Les huitante autres requérants sont presque oubliés.

Paradoxalement, nous adorons les enfants de ces familles tsiganes. Ils parlent un peu français, allemand et italien. Parfois, ils semblent même comprendre notre désarroi lorsque nous tentons de raisonner leurs parents. Mais aussi, nous voyons bien qu'ils sont manipulateurs. Ils se réfugient auprès de nous quand leurs parents cherchent à les corriger. Une fois avec nous, ils nous provoquent et nous poussent à bout. Tout porte à croire qu'ils «travaillent» pour leurs parents qui, enfin débarrassés d'eux, n'interviennent plus. Nous ne savons jamais de quel bord ils sont.

Ces Tsiganes qui ne respectent rien titillent notre imaginaire. Nous les admirons aussi. Ce sont des anarchistes jusqu'au boutistes qui n'ont pas froid aux yeux. Malheureusement, il y a peu de place pour le rêve et l'utopie dans un centre d'hébergement de secours. Nous avons un certain ordre minimum à faire respecter. Si nous sommes permissifs avec les Tsiganes, pourquoi ne le serions-nous pas avec les autres nationalités ? De plus nous savons que si la population autochtone voisine se dresse contre ces gens-là, c'est tout le groupe «requérant» qui en pâtira.

Ayant constaté que depuis l'arrivée des Tsiganes le nombre de poussettes et de tricycles a augmenté dans le centre, nous craignons une descente de police. Ils prétendent les avoir achetés, car les parents croates, qui en ont pour leurs enfants, ne les prêtent pas. Ces jeux ne sont pas restés longtemps dans le centre ... Heureusement, le lendemain de tous ces incidents, deux de ces familles tsiganes ont été appelées par les autorités fédérales à Neuchâtel pour leur premier interview.

Notre problème sera transféré aux centres d'hébergement cantonaux auxquels ces familles seront attribuées. Qu'aurions nous pu faire pour bien faire ? Comment réagir avec des gens qui ne recevront pas l'asile, et le savent ? Ceaucescu est tombé. Les Roumains ne veulent plus de Tsiganes. Ces derniers reprennent la route et quittent de gré ou de force la Roumanie. Notre centre n'était qu'une étape dans leur voyage.

Les Tsiganes sont des requérants d'asile, mais ce ne seront pas des réfugiés au sens strict des lois européennes sur l'asile. Ils sont toujours considérés comme des parasites et rejetés par les sédentaires enfermés dans les Etats. Ce sont des nomades qu'ils le souhaitent ou non. Les sédentaires ne leur laissent pas le choix.

En fait, ces Tsiganes, qui ont semé le désordre dans nos centres, suivent leur logique (ou la logique que nous leur attribuons). Elle a certainement du

sens. Nous ne la comprenons pas et ne l'acceptons pas. Ces familles-là, comme, l'année précédente, les jeunes miliciens libanais qui ne comprenaient que le langage de la kalachnikov, représentent les quelques cas extrêmes de désordre et de promiscuité socio-culturelle que nous rencontrons avec les requérants dans les centres d'hébergement de secours de Genève.

Demain, nous recevrons peut-être une nouvelle famille tsigane de Timisoara. Elle sera collaborante, compréhensive et prendra en charge l'entretien du centre sans que nous ayons à le lui demander. Nous avons déjà eu de telles familles tsiganes.

Carouge, le 26 août 1991

Avec quelques semaines de recul pendant lesquelles je me suis documenté sur les Tsiganes, j'en suis venu à me demander si nous n'avions pas commis l'erreur de diviser une «kumpania»[2] de Tsiganes. Celle-ci comptait entre cinquante et soixante personnes arrivées par camions «TIR» en l'espace de deux ou trois jours. Notre première réaction avait été de diviser le groupe pour répartir ses six ou sept familles équitablement dans nos trois centres.[3] Autrement dit, nous avions décidé de répartir «les problèmes» entre nos équipes sachant par expérience qu'il n'est pas toujours facile de «gérer» des Tsiganes.

Pourtant en agissant ainsi nous nous sommes comportés comme n'importe quelles autorités «gadgé». Nous n'avons pas tenu compte des particularités culturelles tsiganes pour des commodités pratiques, institutionnelles et administratives. Nous nous sommes rendus responsables de l'éclatement du groupe pour lui imposer notre conception de la famille nucléaire.

Ayant divisé la «kumpania» et ayant voulu la «gérer» à notre manière, nous nous sommes mis ces Tsiganes à dos. Ils percevaient toutes nos remarques comme de nouvelles contraintes auxquelles ils se devaient de résister. C'est sans doute pourquoi ce groupe nous a tant nargué et s'est tant moqué de nous. Fierté ethnique obligeait; c'était de bonne guerre !

Les Tsiganes sont généralement bien organisés. Ils savent voyager dans des conditions difficiles et sont fiers de leur différence. Ils ont de la peine à supporter

2 Jan Yoors. «Tsiganes. Sur la route avec les Rom Lovara». Editions Phébus, Paris 1990.

3 Notre premier problème avait été de découvrir qui était le fils et la fille de qui; qui était l'époux de qui; qui étaient les grand-parents de qui; etc. Je suis certain qu'ils nous ont déclaré n'importe quoi : les âges ne correspondaient pas au physique des membres de la famille et ils nous avaient perdus dans des histoires de famille, d'enfants illégitimes, etc. Et pour ajouter davantage de confusion, leurs déclarations étaient entrecoupées de scènes de ménage entre «époux» pendant que les enfants se chamaillaient et dérangeaient tout dans notre bureau !

notre «impérialisme culturel». En aurait-il été autrement si ces cinquante ou soixante Tsiganes avaient été logés dans le même centre ? Je ne sais pas. Peut-être aurions-nous eu d'autres problèmes ! En fin de compte, nous constatons que nous ne sommes pas préparés à faire face à des groupes organisés qui, même en mini-communauté, fonctionnent d'une manière indépendante.[4] Les autres requérants que nous recevons sont souvent seuls. Parfois ils arrivent à deux ou trois amis. Quant aux familles, elles sont généralement nucléaires.

Carouge, le 29 septembre 1991

3. Comportement, normes et valeurs dans les centres d'hébergement de secours

Souvent les collaborateurs sociaux ne connaissent ni la langue maternelle, ni la culture, ni la religion des requérants qu'ils hébergent. Quel comportement doivent-ils avoir dans les centres d'hébergement de secours ? Sur quelles normes et quelles valeurs doit-il être fondé ? Comment les collaborateurs peuvent-ils accueillir des requérants d'asile en respectant leurs différences et de manière à ce que ces derniers les respectent et respectent les autres pensionnaires ? Comment harmoniser toutes les différences avec des personnes qui arrivent en Suisse et qui n'avaient jamais eu l'intention ni même l'idée de devoir vivre un jour une expérience interculturelle?[5]

Après un an dans les abris de la Protection civile avec des requérants d'asile non-enregistrés de toutes nationalités et de toutes religions, nous constatons que les problèmes de «gestion du culturel» émergent souvent lorsqu'un groupe ethnique est majoritaire dans le centre et tend à imposer sa loi aux autres.[6]

---

4 Jan Yoors explique dans son livre cité plus haut que cette indépendance passe parfois par des «parties de chasse» de biens de consommation courante sur le territoire des «gadgé» !

5 Dans le centre où je travaille, nous avons quatre dortoirs de 66 places chacun. Deux dortoirs sont réservés aux femmes. Tous comprennent des lits de 70 cm de large montés côte à côte et superposés sur trois étages. Nous laissons les requérants s'installer où ils le souhaitent.

6 Il nous est arrivé d'avoir des majorités d'Indiens, de Libanais, de Bakongos du Zaïre et de l'Angola, de Roumains, de Yougoslaves (Kosovars, Croates, Tsiganes), de Turcs, de Bulgares, de Ghanéens, de Somaliens et de Sri-Lankais. Il est intéressant de noter que les requérants arrivent généralement par vagues. Depuis la Paix syrienne, les Libanais ne viennent presque plus. Depuis que l'Inde et la Bulgarie sont considérés comme des «safe countries» par le Conseil fédéral, les ressortissants de ces pays ne viennent presque plus en Suisse. Depuis fin-juillet 1991, la guerre en Yougoslavie semble avoir fermé la porte de l'Europe de l'Ouest à beaucoup de requérants d'asile, toutes nationalités confondues. Nous nous demandons si Belgrade et Zagreb n'étaient pas les portes de l'Europe occidentale. Est-il vrai que nombre de requérants attendent en Grèce et en Turquie que la guerre cesse en Yougoslavie pour passer à l'Ouest ?

Pour éviter des conflits interculturels dans les centres, les collaborateurs sociaux ont pour consigne de respecter les principes fondamentaux de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge. Les plus importants sont, pour notre travail, la neutralité, l'impartialité et l'indépendance. Pratiquement, cela veut dire que nous évitons de parler politique et religion au travail. Mais surtout cela signifie que nous interdisons l'accès de nos centres à quiconque souhaiterait y pénétrer pour y faire du prosélytisme religieux ou politique.[7]

Les seules normes et valeurs que les collaborateurs et les requérants doivent respecter concernent la gestion pratique du centre (horaires, propreté, corvées de nettoyage, zones non-fumeurs, séparation des sexes dans les dortoirs, interdiction de l'alcool dans le centre). Parfois, il nous est arrivé de devoir intervenir pour imposer des règles d'hygiène qui nous paraissent élémentaires[8] et pour rappeler à certains requérants que les transports publics se paient aussi en Suisse, même s'il n'y a pas de contrôleur dans les bus !

Le collaborateur social doit, dans la mesure du possible, rester disponible et répondre aux demandes des requérants. Idéalement, il devrait toujours rester calme et ne pas répondre à certaines provocations.[9]

Nous avons également constaté que lorsque le seuil de nonante-cent requérants est dépassé dans les abris de la Protection civile, peu importe leur taille, les collaborateurs sont débordés et stressés. Rien ne sert d'augmenter l'effectif des collaborateurs. Nous ne savons pas comment expliquer ce phénomène.

---

7 Nous n'empêchons pas nos pensionnaires de parler politique ou religion dans la mesure où leur comportement respecte celui des autres. Un temps, lorsque nous avions eu beaucoup de requérants musulmans d'Afghanistan, du Liban, du Pakistan et du Bangladesh, nous avions transformé l'infirmerie, à heures régulières, en salle de prière. Nous avions confié à un Afghan la responsabilité du local. Cela n'est pas allé sans difficultés car dans l'équipe, nous avions deux collaborateurs, un Turc et un Suisse, qui étaient profondément anti-religieux. Ils ont toujours refusé d'ouvrir l'infirmerie lorsque les requérants s'adressaient à eux. Heureusement pour les musulmans, il y a toujours trois ou quatre collaborateurs par tranche horaire !

8 C'est généralement avec certains requérants d'Europe de l'Est que nous avons parfois affaire à des problèmes de méconnaissance de nos normes hygiéniques et diététiques.

9 Il nous arrive cependant de devoir hausser le ton lorsque nos pensionnaires se défilent au moment des corvées de nettoyage. Parfois nous sommes intervenus assez violemment notamment avec de jeunes miliciens libanais qui avaient pris l'habitude de n'obéir qu'au kalashnikov. A l'heure de la distribution du souper, nous avons également dû intervenir lorsque des Bakongos se battaient pour être servis en premier comme s'il était question de survie.

4. Gérer l'inconnu, l'urgence, la promiscuité et parfois la crise

En accueillant des requérants d'asile non enregistrés, nous ne pouvons rien prévoir. Nous n'avons aucune information sur notre clientèle lorsque nous nous nous rendons au travail : nombre de requérants, leurs nationalités, leurs sexes, leurs âges, leurs caractères et leurs comportements. Nous ne savons pas combien de temps ils resteront dans le centre et rarement quelles ont été les raisons qui les ont poussé à venir en Suisse. En fait, dans les centres d'hébergement de secours, nous «gérons» l'inconnu. Celui-ci est fait de routine et de crises.

Le collaborateur offre aux requérants l'hébergement, les premiers secours et l'information. Il peut aussi être appelé à gérer des problèmes de cohabitation difficile. Mais le plus souvent, il s'occupe de petites crises individuelles : une femme va accoucher dans les heures qui viennent. Il faut l'emmener à la maternité. Que faire de ses premiers enfants pendant et après l'accouchement ? Un tel est malade. Quels soins lui prodiguer ? Est-il contagieux ? Un tel s'est fait arrêter par les autorités à son arrivée en Suisse. Il a passé plusieurs heures/jours en prison. Il s'est fait prendre ses papiers et tout son argent par la police. Que faire ? Comment rassurer le requérant ? Comment lui expliquer qu'avant d'être enregistré comme requérant d'asile, si la police l'arrête et qu'il est entré illégalement en Suisse, il peut être condamné ? Comment faire comprendre aux requérants que telle ou telle pratique est monnaie courante dans certains cantons suisses ? Comment expliquer le fédéralisme à une «gueule noire» de Roumanie ou à un colporteur de l'Angola ?

Quelques requérants attendent des collaborateurs des explications sur la procédure d'asile. D'autres encore souhaitent être mis en contact avec une permanence juridique ou un réseau de mandataires bénévoles. Parfois des collaborateurs repèrent un requérant isolé et déprimé. Ils doivent tenter d'engager un dialogue et essayer de découvrir pourquoi ce dernier se comporte ainsi. Ils doivent prendre des mesures adéquates au cas où il a été torturé. Ils doivent rechercher sa famille si celle-ci est déjà en Suisse. Ou tout simplement ils doivent s'assurer si le requérant est bien à sa place dans la procédure d'asile.[10]

10 Une fois, on nous a envoyé un jeune couple égyptien venu en Suisse passer sa lune de miel : leur passeport et leur argent leur avait été volé. Une autre fois, on nous a amené un homosexuel marocain qui souhaitait sortir de l'homosexualité; ce qu'il ne pouvait pas faire au Maroc ne connaissant que le milieu homosexuel depuis son enfance. Si ces personnes ne s'étaient pas adressées aux collaborateurs ou si ces derniers ne les avaient pas repérées, elles auraient été prises dans une procédure administrative et juridique qui n'auraient en rien résolu leurs problèmes.

Le rôle du collaborateur consiste également à dissuader certaines personnes à déposer l'asile, notamment en les mettant face à la réalité statistique, politique et sociale de la Suisse. Dans la mesure du dialogue possible, le collaborateur doit mettre en évidence le faible pourcentage d'octroi d'asile en Suisse et le racisme ambiant à l'égard des étrangers.

Comme les requérants ne savent pas exactement à qui ils ont affaire lorsqu'ils s'adressent à un collaborateur, ils ne savent pas jusqu'où ils peuvent lui faire confiance. Même si le collaborateur porte un badge «Croix-Rouge», les requérants ne savent pas si ce dernier «est complice» des autorités. Nul discours ne peut rassurer les requérants. C'est souvent après avoir eu une activité avec un collaborateur (partie de vaisselle, de ping-pong, etc.) que le requérant commence petit à petit à faire confiance au collaborateur. La confiance est souvent accordée à un collaborateur de même origine ethnique que le requérant. Ainsi un collaborateur turc obtiendra plus facilement des confidences de ses compatriotes. Les confidences peuvent également apparaître si le collaborateur s'ouvre aux requérants et leur parle de sa vie et des difficultés que les requérants rencontrent en Suisse.

5. Servir de cadre et de limite avec les requérants d'asile et de tampon avec les autochtones

Le collaborateur dialogue et négocie avec des requérants de cultures et de caractères différents. Il peut s'entendre avec des requérants sans forcément comprendre et connaître leur culture. Le collaborateur sert de cadre au requérant ou, plus exactement, il est une sorte de «référence suisse». Ainsi un collaborateur zaïrois va servir de lien entre son compatriote requérant et la Suisse. Le collaborateur qui encadre les requérants représente aussi une sorte de sécurité pour ces derniers. En effet, les requérants savent que, dans le centre, ils seront protégés des agressions extérieures.[11]

Le collaborateur protège les requérants des «dangers» (c'est-à-dire des inconnues) de la société autochtone. Il les «cache sous terre» et leur explique qu'ils doivent être aussi discrets que possible lorsqu'ils sortent du centre. Le collaborateur informe implicitement et parfois explicitement les requérants que la société dans laquelle ils arrivent pourrait devenir une menace pour eux. Le collaborateur sert ainsi de premier tampon entre la société helvétique et les

11 Lorsque les requérants arrivent dans nos centres, il sont généralement déjà au courant du fait que certains centres pour requérants ont été attaqués en Suisse.

requérants. Mais son rôle ne consiste pas à apprendre quoi que ce soit aux requérants non enregistrés. Ce travail «d'éducation à l'indépendance et d'intégration» dans la société autochtone se fera à un autre niveau de la procédure d'asile : dans les centres d'hébergement cantonaux ou même plus tard si le requérant obtient le statut de réfugié.

Si le collaborateur protège les requérants, il leur impose aussi des limites. Elles ont beau être souples, elles sont toujours quelque peu contraignantes suivant l'origine culturelle et/ou sociale des requérants : horaires, corvées de nettoyage[12], espaces réservés à une activité ou à des personnes particulières.

C'est inconsciemment, me semble-t-il, que nous avons mis des limites aussi peu contraignantes que possible. En effet, comme aucun collaborateur ne sait exactement comment interagir dans le cadre des différentes normes et valeurs des requérants et pour éviter de laisser libre champ à certaines de leurs revendications culturelles exclusives, il doit gérer la promiscuité culturelle et sociale de manière aussi neutre et «technique»[13] que possible pour éviter tout risque de désordre incontrôlé dans le centre.

De plus, dans l'équipe que je dirige, les collaborateurs sont, jusqu'à présent, originaires de dix-sept cultures différentes[14]. Ils sont cependant presque tous issus du milieu social universitaire. C'est ce cadre de travail limité uniquement par des règles techniques et une origine sociale (donc culturelle) commune à la majorité des collaborateurs qui permet, à mon avis, d'éviter bien des conflits interculturels au sein de l'équipe. Une fois ces règles posées et respectées par l'équipe, chaque collaborateur est libre de ses actes et n'a pas de compte à rendre à ses collègues d'autres origines culturelles. C'est ainsi qu'il choisira sa propre manière d'entrer en contact avec les requérants et, inévitablement, c'est ainsi qu'il aura plus de facilité avec certains requérants plutôt que d'autres.

Carouge, le 2 octobre 1991

12 Par exemple, certains intellectuels de l'Europe de l'Est et d'Asie et certaines personnes de castes supérieures indiennes préfèrent ne pas avoir à manger que de tenir un balai.

13 Sans doute la technique est partie intégrante de nos valeurs.

14 Algérienne, bengladeshie, burundaise, erythréenne, espagnole, française, indienne, italienne, kosovar, kurde, libano-soudanaise, marocaine, somalienne, suèdoise, suisse, tibétaine et turque.

6. La sociologie peut-elle être utile aux collaborateurs sociaux ?

En réfléchissant à mon quotidien professionnel, je ne vois pas très bien quel pourrait être l'apport pratique ou opérationnel de la sociologie. Par contre, il me semble que cette science pourrait apporter bien des réponses aux interrogations de fond qui restent sans réponse dans l'agitation qui règne sur le «terrain».

Ces interrogations touchent différentes problématiques. Entre autres, celle des migrations à l'échelle européenne et planétaire. Celle de l'imaginaire des migrants qui les pousse à prendre la route et les attire vers un ailleurs, nous le constatons, des plus incertains. Celle du rôle et du poids des filières. Celle des relations et conflits interculturels amenant au racisme, aux boucs émissaires, aux ghettos, aux ratonnades, aux mouvements néo-nazis et à leur soutien populaire. Celle de la place des ethnies nomades dans l'Europe de demain. Celle des limites de la démocratie et du concept d'égalité lorsque la différence culturelle est en jeu. Celle de la résurgence des identités ethniques au détriment des identités nationales à l'heure de la construction européenne.

Je suis convaincu que les études sociologiques peuvent resituer notre travail dans un contexte global auquel nous n'avons que peu de temps pour réfléchir. Peut-être qu'une fois le contexte posé, explicité, notre travail aura plus de sens qu'il n'en a à l'heure actuelle. En effet, nous avons souvent l'impression que notre centre d'hébergement n'est qu'une gare de transit. C'est pourquoi nous aimerions connaître l'étendue du réseau et nous y situer, savoir où vont les trains, ce qui pousse les gens à voyager, ce qui les attire dans les destinations où ils se rendent et comment s'organisent les voyages.

Peut-être que grâce aux apports de la sociologie, après les heures passées à écouter les espoirs, les illusions et les malheurs des requérants d'asile, à nous découvrir impuissants face aux procédures administratives du droit de l'asile et au marché de l'asile, nous nous situerons mieux dans le monde en mouvement. De plus, nos pratiques gagnant davantage de sens, gagneront certainement aussi en efficacité.

Bardonnex, le 12 novembre 1991

Adresse de l'auteur:
Michel-Acatl Monnier
207, rte de Bardonnex, CH–1257 Bardonnex, Genève