Discrimination positive : Suite à un procès intenté par des Asiatiques, Harvard est obligé de révéler ses statistiques d'admission

24/06/2018 à 12h58

ABBOTT LAWRENCE LOWELL, président de Harvard de 1909 à 1933, pensait que l'université avait trop de Juifs. Au cours de la première année de la présidence de Lowell, ils représentaient 10 % du corps étudiant. En 1922, leur nombre avait plus que doublé. Pour résoudre ce qu'il appelait "le problème hébreu", Lowell proposait un quota juif explicite de 15%. Quand cela s'est avéré controversé, il s'est mis à faire "une règle dont le motif était moins évident à première vue" pour refuser l'admission d'étudiants soupçonnés d'être juifs. L'admission à Harvard, auparavant accordée en respectant un seuil académique clair, est devenue plus nébuleuse, davantage basée sur le "caractère et l'aptitude" des candidats. La nouvelle politique d'admission "holistique" a fonctionné comme prévu, supprimant avec succès les admissions juives.

Harvard, comme bon nombre des meilleures universités américaines, conserve un processus d'admission holistique. Contrairement aux universités d'élite de la plupart des autres pays, les collèges américains ne se contentent pas de sélectionner les élèves les plus intelligents – ils tiennent également compte des activités parascolaires, de la richesse familiale et de la race. Pour les critiques, ce système fonctionne toujours comme un moteur d'injustice, sauf que les victimes sont maintenant devenues des Asiatiques-Américains, qui obtiennent de meilleurs résultats que leurs pairs blancs sur le plan scolaire, mais qui font face à des cotes plus

élevées lorsqu'ils présentent une demande d'admission dans les collèges de l'Ivy League. Students for Fair Admissions (SFFA), une organisation fondée par Edward Blum, un activiste conservateur opposé à l'action positive basée sur la race, a intenté une action en justice contre Harvard, alléguant une discrimination contre les étudiants asiatiques-américains en 2014. Malgré un effort acharné pour faire annuler le procès, Harvard a été forcé de tourner plus de 90 000 pages sur son processus d'admission étroitement surveillé. Le 15 juin, les deux parties ont révélé des analyses statistiques en double des données sur les admissions et les décisions des tribunaux. La réputation d'équité et d'impartialité de Harvard est entachée.

Selon les propres évaluations du bureau d'admission, les Asiatiques-Américains se classent plus haut que les candidats blancs tant pour leurs prouesses académiques que pour la qualité de leurs activités parascolaires. Pourtant, leurs taux d'admission sont beaucoup plus bas. Pour les Asiatiques-Américains se situant dans le décile supérieur des compétences académiques, seulement 13,4 % sont admis, comparativement à 18,5 % des Blancs (voir le tableau). Les Asiatiques sont beaucoup moins bien notés sur une autre mesure de la qualité des candidats – la " notation personnelle " – par les agents d'admission. Contrairement aux deux autres paramètres, la personnalité est jugée subjectivement et est décidée par les agents d'admission qui n'ont pas rencontré les candidats. Les anciens élèves qui mènent des entrevues en personne évaluent les Asiatiques-Américains aussi bien que les candidats blancs. Pour la SFFA, cela constitue une preuve évidente de discrimination.

Peter Arcidiacono, économiste à l'Université Duke employé par les plaignants, a construit un modèle statistique de l'effet de la race sur les admissions. Il estime qu'un candidat

asiatico-américain non pauvre ayant les qualifications nécessaires pour avoir 25% de chances d'être admis à Harvard aurait 36% de chances s'il était blanc. S'il était hispanique, ce serait 77 p. 100 ; s'il était noir, ce serait 95 p. 100. Dommage pour les défendeurs, un rapport interne de la branche de recherche de Harvard, obtenu lors de la découverte, est parvenu aux mêmes conclusions. Les responsables de Harvard prétendent que le rapport était incomplet et que l'analyse était trop simplifiée.

Combattant les statistiques avec les statistiques, les avocats de Harvard ont embauché David Card, un éminent économiste du travail à l'Université de Californie, Berkeley. Son modèle comprend des facteurs comme la qualité de l'école secondaire d'un candidat, les occupations des parents et la cote personnelle contestée. Dans le cadre de ces contrôles, M. Card prétend que les demandeurs asiatico-américains ne sont pas désavantagés par rapport aux Blancs. Mais étant donné que ces facteurs sont eux-mêmes corrélés à la race, l'argument de M. Card ressemble statistiquement à dire qu'une fois que l'on corrige les préjugés raciaux, Harvard n'a pas de préjugés raciaux.

Les deux économistes ne sont pas d'accord parce qu'ils n'arrivent pas à s'entendre sur ce qui constitue l'équité. Susan Dynarski, économiste à l'Université du Michigan, soutient que le modèle de M. Arcidiacono teste les préjugés raciaux dans un système idéalisé. Le modèle de M. Card recherche les préjugés raciaux dans le contexte de la façon dont Harvard fonctionne réellement.

Pour ceux qui ne sont pas convaincus par les mathématiques de fantaisie, les statistiques de base sont également inquiétantes. Harvard insiste sur le fait qu'il n'a pas de quotas raciaux ou de planchers, ce qui irait à l'encontre des décisions de la Cour suprême et compromettrait le financement fédéral de l'université. Pourtant, la part de l'Asian-Ame

The Economist