

DISCRIMINATION POSITIVE

Corrélat

DIGNITÉ DE LA PERSONNE HUMAINE

DROITS DE L'HOMME

ÉTRANGER

EXCLUSION SOCIALE

HANDICAP

JUSTICE SOCIALE

François

CUSSET

Traduction tardive de l'expression américaine *affirmative action*, la discrimination positive – à laquelle certains acteurs sociaux préfèrent les locutions d'action positive ou de politique inclusive, pour leur neutralité – désigne l'ensemble des mesures, contractuelles ou législatives, qui visent à assurer une meilleure représentation des minorités sociales, ethniques ou sexuelles dans les domaines où celles-ci sont particulièrement sous-représentées, notamment pour l'admission à l'université, le recrutement professionnel et l'attribution de marchés publics. Si la notion n'est apparue en France qu'au milieu des années 1990, elle constitue un enjeu politique et culturel majeur aux États-Unis depuis le début des années 1960. Au-delà, sa place centrale dans l'histoire sociale américaine permet d'éclairer les termes du vif débat dont elle est devenue l'objet dans l'ensemble du monde occidental.

Au terme de la guerre de Sécession, le 13^e amendement à la Constitution des États-Unis y abolit l'esclavage dont étaient alors encore victimes 92 p. 100 de la minorité noire. Comme le rappelle la Cour suprême dans un arrêt de 1896, la Constitution ne reconnaît pas les différences de “couleur” (*color-blind*), ou d'appartenance ethno-culturelle, entre citoyens. C'est sous le New Deal de Franklin Roosevelt, notamment avec le Wagner Act de 1935 contre la discrimination raciale dans les syndicats et les grands projets publics, que l'expression *affirmative action* fait une première apparition officielle aux États-Unis. Mais il faut attendre les luttes pour les droits civiques des années 1960, et le vote du Civil Rights Act de 1964 (dont l'article VII condamne la discrimination au travail) puis la création en 1965 d'une commission pour l'égalité des chances face à l'emploi (E.E.O.C.), pour que soit lancée une première politique systématique d'*affirmative action*, inaugurée par Lyndon Johnson

et poursuivie par Richard Nixon. De directives en incitations, il s'agit à la fois de prolonger dans l'entreprise l'esprit des luttes pour les droits civiques et de compenser leurs insuffisances dans ce domaine. À partir des années 1970, une série de procès décisifs ayant pour objet l'inéquité supposée des pratiques de discrimination positive incite la Cour suprême à prendre position, non sans d'âpres divisions entre ses juges. L'étudiant blanc Allen Bakke, considérant qu'il n'a pu être admis pour cette raison à l'école de médecine de l'université de Californie, poursuit ainsi celle-ci au titre de l'article VII du Civil Rights Act; si la Cour lui donne raison, elle n'en établit pas moins que l'usage de la "race" comme d'un "plus" au stade de la candidature n'est pas contraire à cet article VII – "pour dépasser le racisme, il faut commencer par tenir compte de la race", conclut le juge Harry Blackmun.

Principe de réparation contre précepte de diversité

Mais dans le contexte des années 1980 et de la "révolution conservatrice" de Ronald Reagan, marqué par la montée des politiques identitaires et une forte demande de reconnaissance des minorités, l'opposition aux politiques d'*affirmative action* croît en intensité, des idéologues républicains à certains juges de la Cour suprême, et dans de larges factions de la classe moyenne blanche qui s'estiment victimes d'une "discrimination à rebours" (*reversed discrimination*): l'usage de quotas et de tout objectif quantifié de traitement préférentiel, mais aussi la variation des modes d'évaluation en fonction des origines (*double standards*) sont condamnés tant par les médias que par les décisions de la Cour, tandis que s'élèvent des arguments plus ou moins valides contre l'*affirmative action* – principe libertarien d'une liberté de choix des employeurs, priorité à la compétence entendue au sens étroit, problème de délimitation de l'identité ethnique et risque d'une définition figée, et que d'autres voix s'élèvent pour exiger que le débat s'étende au travail des femmes, victimes d'inégalités salariales, et des handicapés, bénéficiaires avec l'*American with Disabilities Act* de 1990 de la loi la plus poussée en la matière dans l'histoire américaine.

De fait, comme en témoigne un arrêt de la Cour suprême de 1990 autorisant une chaîne de télévision à privilégier certaines minorités pour assurer sa diversité du moment qu'il est fait usage du critère racial de façon non discriminatoire, c'est la

conception d'ensemble de l'*affirmative action* qui évolue alors du paradigme rétrospectif de la réparation, selon lequel les discriminations passées justifient un système de traitement préférentiel, vers le précepte plus prospectif de la diversité ethno-culturelle – auquel se rallient un nombre croissant d'entreprises à l'heure où triomphe le marketing multiculturel. L'argument volontariste de l'équité, formulé par John Rawls dans *Théorie de la justice* (1971), selon lequel certaines inégalités sont plus justes ou légitimes que d'autres, en particulier lorsque l'objectif est la déségrégation, l'emporte au fil des années 1990 sur une opposition aux pratiques de discrimination positive qui continue de stigmatiser culture de la victimisation et pérennisation des différences. Dans son discours du 19 juillet 1995, le président Bill Clinton dénonce ainsi certaines dérives de l'*affirmative action*, mais affirme la nécessité de l'améliorer plutôt que de l'abroger. La critique la plus valide reste celle d'une insuffisance du critère d'appartenance minoritaire si on ne tient pas compte des situations sociales: parce qu'elles ne sauraient résoudre à elles seules des problèmes qui les dépassent, les innovations américaines en matière d'*affirmative action* ont toujours bénéficié davantage à la classe moyenne noire ou hispanique qu'aux déclassés du monde rural ou des quartiers les plus défavorisés.

Innovations françaises contre l'universalisme abstrait

Au contraire, dans le modèle français de la “République une et indivisible”, où l'existence de minorités ethniques n'a jamais été reconnue par la loi, le principe d'un traitement préférentiel n'a longtemps pu être mis en pratique que sur le plan social ou géographique, comme avec la sélectivité territoriale des prestations dans le cas des zones d'éducation prioritaires (Z.E.P.) instituées par Alain Savary en 1982, ou plus récemment contre les discriminations sexuelles dans l'accès aux fonctions électives – avec la révision constitutionnelle de 1999 consécutive à l'institution de la parité des mandats électoraux. Malgré la méfiance toujours forte des élites françaises face à des pratiques assimilées hâtivement au communautarisme ou à la balkanisation sociale, la persistance de fortes inégalités entre majorité blanche et minorités de couleur sur le marché de l'emploi comme dans l'université incite pourtant certains, aujourd'hui, à prendre l'initiative: si les déclarations du ministre de

l'Intérieur Nicolas Sarkozy en novembre 2003 en faveur de préfets musulmans avaient aussi des motivations stratégiques, le rapport de l'Institut Montaigne recommandant la mise en place dans les entreprises d'une "charte de la diversité" et dans les villes de programmes de "mixité urbaine et éducative" va, lui, dans le sens d'une adaptation à la France des leçons américaines. Sans aller encore jusqu'au traitement préférentiel, pareilles incitations à la diversité dénotent, dans la France de ce début de millénaire, sinon le déclin du principe d'universalité, du moins la prise en compte de discriminations spécifiques à rebours de l'universalisme abstrait et de son égalité formelle.