



HAL
open science

La discrimination positive : une 'politique de l'exception' ?

Daniel Sabbagh

► **To cite this version:**

Daniel Sabbagh. La discrimination positive : une 'politique de l'exception'?. Tracés : Revue de Sciences Humaines, 2011, 20, pp.97 - 106. 10.4000/traces.5073 . hal-03393073

HAL Id: hal-03393073

<https://sciencespo.hal.science/hal-03393073>

Submitted on 21 Oct 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

La discrimination positive : une « politique de l'exception » ?

DANIEL SABBAGH

Dans son acception la plus large, la discrimination positive désigne l'ensemble des politiques de répartition des biens sociaux – emplois, marchés publics, admissions dans les établissements d'enseignement supérieur à caractère sélectif, droits de propriété foncière, licences d'exploitation, etc. – prenant en compte l'appartenance à un groupe désigné afin d'accroître la proportion des membres de ce groupe dans la population de référence, où ledit groupe se trouve statistiquement sous-représenté en partie du fait de la discrimination antérieure et/ou actuelle exercée à son encontre¹. Présentes dans un grand nombre de pays, les mesures en question peuvent être distinguées les unes des autres suivant l'*identité de leurs bénéficiaires présumés* (collectivités définies par un critère ethno-racial, d'origine nationale, de religion ou de caste lui-même corrélé à un relatif désavantage de nature socio-économique, femmes, handicapés...); leur *forme* plus ou moins contraignante – soit le degré de rigidité des instruments utilisés (quotas ou simples « objectifs assortis d'un échéancier »); leur *fondement juridique* (constitutionnel, législatif, jurisprudentiel...); leur *champ d'application* (limité ou non au secteur public); enfin, et au-delà de leur objectif immédiat d'accroissement de la proportion des membres des groupes marginalisés dans l'ensemble des détenteurs de certaines positions valorisées, leur *finalité ultime* – plus ou moins étroitement associée à un idéal d'intégration sociétale (Anderson, 2010) –, telle qu'inférable de l'observation de leurs modalités comme des justifications formulées à leur propos. Dans tous les cas, elles ont toutefois pour point commun de contrecarrer des pratiques profondément ancrées dans le tissu social qui contribuent à la reproduction des inégalités même en l'absence d'une discrimination intentionnelle. Elles se caractérisent

1 L'auteur remercie les deux évaluateurs anonymes pour leurs commentaires et critiques relatifs à une première version de ce texte.

également par le fait que les groupes qui en bénéficient sont ceux dont l'existence est indépendante de la volonté des individus qu'ils rassemblent et dont l'*image publique* exerce sur l'expérience sociale et l'identité subjective de ces derniers l'influence la plus forte².

Que les politiques en question relèvent de la simple *action positive* (*outreach*) – l'appartenance au groupe désigné étant alors prise en compte uniquement afin d'élargir l'ensemble des candidats à l'étape initiale du processus de recrutement, par opposition à la sélection finalement opérée au sein de cet ensemble après sa délimitation – ou de la *discrimination positive* proprement dite – qui, à l'inverse, voit ce facteur déterminer en dernier ressort l'obtention ou la non-obtention du bien convoité par les individus en concurrence, à rebours du principe méritocratique selon lequel leur degré de qualification constituerait le seul critère légitime à cet égard (Nagel, 1973, p. 348)³ –, le caractère exceptionnel des circonstances à l'origine de l'instauration des mesures susvisées est peu contestable. Dans la majorité des cas, la dimension dérogatoire de ces dernières n'en fait pas moins l'objet de dénégations dont les déterminants peuvent être de nature institutionnelle mais apparaissent aussi comme consubstantiellement liés au but poursuivi.

À l'exception du Brésil (Htun, 2004), et surtout de l'Inde – où ce sont les « réservations » elles-mêmes, ou plus précisément leur extension à de nouvelles catégories de bénéficiaires, qui ont entraîné de violentes protestations de la part d'une partie des jeunes des hautes castes dans les États du Nord⁴ –, la discrimination positive s'est généralement imposée à la faveur d'une « conjoncture critique » (Dobry, 2009) perçue comme telle par les autorités gouvernementales, en tant que mesure d'urgence destinée à prévenir l'occurrence ou la réédition d'atteintes à l'ordre public de première ampleur. Aux États-Unis, par exemple, dans la seconde moitié des années 1960, c'est la multiplication des émeutes déclenchées par des incidents mettant aux prises des policiers blancs et des résidents noirs des quartiers défavorisés d'un certain nombre

2 Et ce par opposition à au moins deux autres catégories de « groupes » que distingue la philosophe Iris Marion Young : les purs *agrégats statistiques*, dans le cas desquels le critère de délimitation de l'ensemble est dépourvu de valeur sociale préalable à l'opération de délimitation – et communément perçu comme tel (le « groupe » des personnes mesurant exactement un mètre soixante-dix) ; les *associations* à vocation instrumentale instituées afin de promouvoir les intérêts ou les valeurs communes à leurs membres et requérant l'affiliation volontaire de ces derniers à une structure organisationnelle spécifique (Young, 1990, p. 43-46).

3 On notera que cette définition de la discrimination positive ne présuppose pas que les modalités concrètes de détermination du niveau de qualification des candidats soient optimales, ni même adéquates.

4 De manière générale, voir Jaffrelot (2005).

de grandes villes qui a entraîné l'élargissement du répertoire d'action des pouvoirs publics et la mise en œuvre des premiers programmes d'*affirmative action*, précisément destinés à équilibrer la composition raciale des effectifs de la police et de la garde nationale (Skrentny, 1996, chap. 4). En Malaisie, c'est également à la suite d'affrontements intercommunautaires ayant provoqué la mort de plusieurs centaines de personnes en 1969 que le domaine d'application de la discrimination positive a été étendu au secteur privé deux ans plus tard. En France même, l'une des entorses les plus notables au principe d'égalité inscrit à l'article 1 de la Constitution de 1958⁵ s'est produite durant la guerre d'Algérie, à travers une série d'ordonnances introduisant des quotas dans l'accès à certains postes de la fonction publique au bénéfice des « Français musulmans » nés sur ce territoire, dans l'espoir que la formation accélérée d'une élite en leur sein contribue à relégitimer l'ordre colonial (Calvès, 1998, p. 172-173). L'existence d'un lien de causalité entre la perception d'un risque inhabituellement élevé de déstabilisation du système politique existant et l'émergence de formes de discrimination positive semblerait donc pouvoir être établie dans de nombreux cas par ailleurs très nettement dissemblables.

La difficulté à concevoir et à présenter la discrimination positive comme un *régime d'exception* transparait toutefois dans l'élargissement tendanciel de l'ensemble des groupes bénéficiaires généralement observé. Ainsi, aux États-Unis, si l'*affirmative action* avait été conçue initialement comme une mesure transitoire principalement destinée à accélérer l'égalisation des conditions entre Noirs et Blancs, le dispositif a presque immédiatement été étendu à d'autres catégories de personnes (femmes, « Hispaniques » et Asiatiques notamment), sans que l'on s'interroge outre mesure sur le bien-fondé de cette extension ni sur ses conséquences (Skrentny, 2006). De même, en Inde, conformément à l'article 15 (4) de la Constitution de 1950, les « postes réservés » bénéficient aujourd'hui aux membres des « castes répertoriées » – l'euphémisme de rigueur pour désigner les groupes identifiés comme « intouchables » –, qui représentent un peu plus de 16 % de la population indienne, mais aussi aux « autres classes arriérées » (*Other Backward Classes* – OBCs), c'est-à-dire aux basses castes qui, elles, sont numériquement majoritaires (Hasan, 2008).

Mais surtout, tout se passe comme si la légitimation des politiques de discrimination positive exigeait d'affirmer l'inexistence de leur dimension exceptionnelle, alors même que celle-ci demeure perceptible. Le cas des

5 « La France [...] assure l'égalité de tous les citoyens devant la loi, *sans distinction d'origine, de race ou de religion* » (nous soulignons).

États-Unis – où le dispositif, vu de l'extérieur, apparaît souvent comme une illustration emblématique du modèle d'intégration nationale (Fassin, 1999) – en témoigne de manière particulièrement nette.

On trouve une première indication de cette tendance dans l'arrêt *Regents of the University of California v. Bakke* (1978), décision dans laquelle la Cour suprême déclare les quotas raciaux inconstitutionnels tout en autorisant les jurys d'admission à prendre en compte, de manière ponctuelle et individualisée, les caractéristiques raciales des candidats en tant qu'élément susceptible de contribuer à la « diversité » de la population étudiante. En effet, l'hétérogénéité raciale est ici présentée, au même titre que la variété des origines géographiques des postulants ou celle de leurs centres d'intérêt, comme une composante parmi d'autres de cette « diversité » globale à laquelle les universités d'élite seraient – et auraient toujours été – légitimement attachées :

La race d'un candidat pourra éventuellement faire pencher la balance en sa faveur, *exactement de la même façon* que le ferait son lieu d'origine, ou le fait qu'il soit issu d'un milieu rural. Un fils de fermiers de l'Idaho est en mesure d'apporter à Harvard [...] quelque chose qui fait défaut aux résidents de Boston. Il en va de même, en règle générale, pour ce qui est des étudiants noirs par rapport aux étudiants blancs.⁶

L'identité raciale pourrait donc entrer en jeu dans le processus de sélection, pourvu qu'elle se trouve en situation de concurrence avec d'autres vecteurs de diversification potentiels, par rapport auxquels elle n'occuperait pas une position privilégiée. Ainsi la discrimination positive se trouve-t-elle réinscrite dans une tradition préexistante d'exercice par les autorités universitaires d'un pouvoir discrétionnaire dans la sélection des candidats à des fins de promotion de la « diversité ». Cette dernière verrait simplement son acception s'élargir de manière à ce que l'identité raciale figure parmi ses dimensions constitutives.

Le problème est que le fonctionnement concret des programmes d'*affirmative action* ne donnant pas lieu à l'établissement de quotas stricts, que la Cour suprême tient pour constitutionnellement admissibles, ne correspond pas, en fait, à la description qu'elle en donne. Dans la grande majorité des cas, bien que le facteur racial, en théorie, ne soit que l'une des nombreuses

6 « *The race of an applicant may tip the balance in his favor just as geographic origin or a life spent on a farm may tip the balance in other candidates' cases. A farm boy from Idaho can bring something to Harvard College that a Bostonian cannot offer. Similarly, a black student can usually bring something that a white person cannot offer...* » (toutes les traductions sont de l'auteur), *Regents of the University of California v. Bakke*, 438 U.S. 265 (1978), p. 316 (nous soulignons). Cette citation est extraite d'un document de présentation du programme d'*affirmative action* d'Harvard, dont le juge Lewis Powell invite les autres établissements d'enseignement supérieur à s'inspirer.

variables susceptibles de contribuer à la « diversité » recherchée, en réalité, cette variable est pratiquement la seule qui fasse l'objet d'une supervision systématique tout au long du processus d'admission. À mesure que progresse le traitement des candidatures, les comités de sélection procèdent ainsi à des extrapolations statistiques censées fournir une estimation quantitative de la distribution finale de la population étudiante entre Blancs, Asiatiques, Noirs et Hispaniques, avant de se livrer le cas échéant à des réajustements *ex post* si la proportion anticipée des membres des « minorités sous-représentées » est jugée insuffisante par rapport à un ordre de grandeur préalablement défini. Pour reprendre l'exemple évoqué plus haut, le pourcentage des étudiants d'une université d'élite qui sont des « fils de fermiers de l'Idaho » peut connaître des fluctuations considérables sans que personne ne s'en soucie ; on ne saurait en dire autant pour ce qui est des Noirs et des Hispaniques. En résorbant la discrimination positive dans le cadre d'une entreprise plus générale de promotion d'une « diversité » décrite comme un bien multidimensionnel, la Cour suprême occulte le degré de focalisation des autorités universitaires sur la dimension ethno- raciale, qui demeure bel et bien exceptionnel.

Les déterminants immédiats de cette dénégation de l'exception inhérente aux modalités d'application de l'*affirmative action* tiennent assez largement aux conditions constitutives de la légitimité propre de l'institution judiciaire telles qu'identifiées par ses représentants eux-mêmes. En effet, si est finalement rejeté l'argument parallèlement avancé selon lequel le dispositif permettrait de venir en aide aux membres de certains groupes marginalisés à l'extrême par une discrimination diffuse et généralisée à l'échelle de la société tout entière – et dont la protection ne pourrait donc pas être assurée par le fonctionnement normal du processus démocratique⁷ –, c'est d'abord parce que le juge estime ne pas disposer d'un critère d'identification objectif de ces minorités dont le sort justifierait de sa part une « sollicitude accrue »⁸. Dans la mesure où « la “majorité” blanche est elle-même composée d'une variété de groupes minoritaires, dont la plupart peuvent faire état de pratiques discriminatoires autrefois exercées à leur encontre », et où l'on ne saurait évidemment « accorder un traitement préférentiel à chacun de ces groupes »⁹, le danger de l'engagement sur une « pente glissante » (*slippery slope*)¹⁰, menant droit à une prolifération des régimes d'exception, ne peut

7 *Ibid.*, p. 369-373.

8 *Ibid.*, p. 296.

9 *Ibid.*, p. 295.

10 Comme l'indique le philosophe Bernard Williams (1995, p. 213) dans l'analyse lumineuse qu'il a consacrée à ce type de procédés rhétoriques, l'argument de la « pente glissante » vise à démontrer

être évité que par un jugement *politique* établissant une hiérarchie entre leurs probables revendications concurrentes selon le degré d'injustice antérieurement subi. Or ce jugement ne peut être ouvertement formulé par la Cour suprême, qui, dans *Bakke*, souligne au contraire son incapacité à procéder avec la neutralité requise à l'exercice de victimologie comparée préalable à la sélection des bénéficiaires de la discrimination positive parmi l'ensemble des groupes pouvant faire figure de candidats potentiels. En particulier, l'approche qui ferait de l'*affirmative action* une mesure correctrice fondée sur la reconnaissance de la spécificité irréductible de l'expérience historique des Noirs américains et exclusivement destinée à remédier aux désavantages les affectant, quand bien même il pourrait être « politiquement concevable et socialement désirable de s'y rallier », est finalement écartée par la Cour, car elle repose sur des évaluations comparatives « de type sociologique, [...] qui ne sont pas du ressort de l'institution judiciaire »¹¹. Si le législateur peut légitimement procéder à des évaluations de ce type, celles-ci demeurent extérieures à « l'univers des solutions proprement juridiques » (Bourdieu, 1986, p. 4). En dernière analyse, le choix d'une justification du dispositif permettant de ne pas y recourir – et par conséquent de ne pas endosser la responsabilité de la délimitation de l'ensemble des individus appelés à faire l'objet d'un traitement dérogatoire – apparaît donc en partie comme un produit dérivé de la juridicisation du règlement des conflits de valeurs relatifs aux modalités de gestion de la question « raciale » dans la société américaine.

Également symptomatique de la difficulté structurelle à justifier la discrimination positive comme une exception à une norme par ailleurs reconnue comme valide est la redéfinition du mérite plus récemment observée dans un certain nombre d'universités américaines, mérite dont une conception à la fois *globalisante* et *relativiste* tend désormais à prévaloir. Plus précisément, la tendance est à l'élargissement de l'ensemble des critères d'évaluation des candidatures au-delà des indicateurs quantifiés de la performance scolaire passée ou future, évaluation alors référée à l'ensemble des buts légitimement poursuivis par l'institution universitaire et censée tenir compte des désavantages d'ampleur inégale surmontés par les postulants. Comme l'indique un document de l'Université de Californie, devrait donc être prise en considération « l'intégralité des accomplissements d'ordre scolaire et personnel du candidat et de sa contribution potentielle à la communauté uni-

que la décision X ouvrira la voie à l'adoption, « *par une progression naturelle* », d'une décision Y dont le caractère indésirable est présumé faire l'objet d'un consensus – ce qui n'est pas le cas pour X (italiques dans le texte).

11 *Regents of the University of California v. Bakke*, p. 297.

versitaire, considérés dans le contexte [...] des défis auxquels il aura été confronté »¹². Quant aux « désavantages » susmentionnés, leur étendue sera appréciée à partir d'une batterie d'indicateurs à valeur objectivante correspondant à des facteurs tenus pour constitutifs dudit « contexte », indicateurs construits en partie en fonction de l'impact anticipé de leur prise en compte sur la composition ethno-raciale de la population étudiante. Comme le résume le directeur du service des admissions de l'Université du Texas à Austin, « l'espoir était qu'en élargissant la définition de la "réussite" au-delà des moyennes et des résultats aux tests, on obtiendrait davantage de diversité »¹³. Dans l'État en question, la liste (très détaillée, mais parfois délibérément imprécise et explicitement non exhaustive) des « circonstances particulières » que les autorités universitaires sont aujourd'hui invitées à intégrer à leur appréciation du mérite des candidats par le législateur lui-même comprend ainsi nombre de facteurs corrélés au statut de membre des minorités noire et/ou hispanique : « le profil socioéconomique du candidat [...], ainsi que le revenu et le niveau d'éducation des parents » ; « le fait que le candidat soit le premier membre de sa famille à poursuivre [...] des études supérieures » ; « le fait que le candidat soit bilingue » ; « les responsabilités du candidat lorsqu'il était au lycée, notamment le fait qu'il ait exercé un emploi, qu'il ait contribué à élever des enfants, ou d'autres facteurs du même type » ; « le fait que le candidat ait fréquenté une école ou un lycée qui faisait alors l'objet d'un programme de déségrégation imposé par l'autorité judiciaire » ; ainsi que « toute autre considération que l'institution jugerait nécessaire de prendre en compte pour accomplir ses objectifs déclarés »¹⁴, disposition en vertu de laquelle la structure familiale allait être également prise en compte¹⁵. Or, on le voit bien, l'incorporation à la notion de mérite

12 « *The full range of an applicant's academic and personal achievements and likely contribution to the campus community, viewed in the context of the [...] challenges that the applicant has faced* », University of California, 2001, « Guidelines for implementation of university policy on freshman admission » [en ligne] [URL : <http://ucop.edu/sas/adguides.html>], consulté le 29 décembre 2010.

13 Entretien avec Bruce Walker, Université du Texas, Austin, 21 février 2007.

14 « *The socioeconomic background of the applicant, [...] the applicant's household income, and the applicant's parents' level of education* » ; « *whether the applicant has bilingual proficiency* » ; « *the applicant's responsibilities while attending school, including whether the applicant has been employed, whether the applicant has helped to raise children, or other similar factors* » ; « *whether the applicant attended any school while the school was under a court-ordered desegregation plan* » ; « *any other consideration the institution considers necessary to accomplish the institution's stated mission* », Texas House Bill 588 (« An act relating to uniform admission and reporting procedures for institutions of higher education ») (1997) [en ligne] [URL : <http://www.utexas.edu/student/admissions/research/HB588Law.html>], consulté le 29 décembre 2010 (nous soulignons).

15 En 2006, les familles monoparentales composées d'une mère et de ses enfants représentaient 44,7 % des ménages noirs – contre 13 % des ménages blancs (Patterson, 2008, p. 402).

des spécifications ici énumérées réduit à la fois la *visibilité* et la *nécessité* de la discrimination positive en tant que dérogation au principe méritocratique.

Qui plus est, cette minimisation délibérée de la singularité du dispositif *via* l'extension de l'ensemble des éléments pris en compte dans le jugement formulé quant au « mérite » des candidats n'est pas observable uniquement outre-Atlantique. Elle est également perceptible dans le discours des porte-parole du premier établissement d'enseignement supérieur français ayant mis en place un programme d'action positive, discours caractérisé par la focalisation sur le « potentiel » des individus concurrents comme objet principal d'une évaluation tenue pour irréductible au relevé des notes obtenues à une batterie d'épreuves uniformes, d'une part, par la réinscription ostensible de la nouvelle procédure au sein d'une pluralité préexistante de modalités d'accès à l'institution, d'autre part¹⁶. Sous une forme plus radicale, une tendance similaire est aussi à l'œuvre en Afrique du Sud, où, dans une certaine mesure, la redéfinition de la norme méritocratique est venue atténuer la nécessité de reconnaître la discrimination positive en tant qu'exception justifiable à cette norme. Ainsi l'*Employment Equity Act* de 1998 va-t-il jusqu'à interdire à l'employeur de fonder un refus d'embauche uniquement sur le « manque d'expérience [...] de la personne considérée », seule sa « capacité à acquérir en un temps raisonnable les compétences nécessaires à l'accomplissement de la tâche » devant entrer en ligne de compte¹⁷. En récusant ainsi ouvertement le principe méritocratique tel que conventionnellement défini par la prise en compte exclusive du niveau de qualification avéré au moment même de la candidature, le droit sud-africain pousse donc un cran plus loin la logique de l'*affirmative action*, ôtant finalement à celle-ci son caractère de dérogation au regard du mode de répartition en vigueur (parallèlement tenu pour légitime).

En effet, au-delà des facteurs contextuels propres aux différents cas en question, dans la mesure où le but ultime de la discrimination positive est la

16 « Rappelons que la multiplicité des voies de recrutement, qui ne date pas d'aujourd'hui, est un gage de vitalité et donc d'excellence » (« Sciences Po : égalité des chances, pluralité des chances », *Le Monde*, 11-12 mars 2001, tribune cosignée par plusieurs membres du conseil de direction de l'établissement) ; « Il existe des étudiants exonérés de l'examen d'entrée (mention "Très bien", étudiants étrangers). Il existe des étudiants entrés à Sciences Po sans examen écrit mais par une sélection fondée sur un dossier complété d'un entretien exigeant sur la base de leurs travaux et de leur motivation : les étudiants de DEA, de DESS, les doctorants. Sont-ils pour autant de moins bons étudiants parce qu'ils passent par un type de sélection différent des multiples autres voies d'accès ? » (Sciences Po, Direction de la communication, « Conventions Éducation Prioritaire : FAQ », [en ligne] [URL : <http://www.sciences-po.fr/actualite/zep/faq.htm>], 8 mars 2001, p. 3, consulté le 29 avril 2001). Pour plus de détails, voir Sabbagh (2006).

17 « *solely on the grounds of that person's lack of relevant experience* » ; « *capacity to acquire, within a reasonable time, the ability to do the job* », *Employment Equity Act* (1998), section 20 (5).

déstigmatisation des groupes bénéficiaires à travers la désactivation progressive des stéréotypes négatifs les concernant (Sabbagh, 2007, chap. 3), la visibilité de la dimension dérogatoire du dispositif est potentiellement source d'effets pervers. Pour que l'ascension des membres des groupes ciblés dans la hiérarchie socioprofessionnelle soit effectivement perçue comme le signe tangible de l'inadéquation croissante de ces stéréotypes, encore faut-il qu'elle ne puisse pas être désignée comme le produit exclusif d'un traitement de faveur à caractère antiméritocratique rendu nécessaire précisément par leur validité. Comme le soulignait déjà le psychologue Gordon Allport dans un ouvrage classique publié il y a plus d'un demi-siècle, « la possibilité d'une réduction des préjugés dépend de ce que les membres du groupe majoritaire et du groupe minoritaire soient mis en contact *sur un pied d'égalité*, [dans le cadre d'une situation impliquant] la poursuite d'objectifs communs » (Allport, 1954, p. 281, nous soulignons). La visée principale de l'*affirmative action* qu'est la désinstitutionnalisation de la frontière entre groupes définis à raison d'un critère immuable tend ainsi à faire apparaître comme judicieuse l'occultation de l'exception inhérente à cette politique transformatrice.

Reste que cette tendance elle-même souffre au moins une exception majeure. Dans le cas de l'Inde, en effet, en dépit de la dynamique d'extension de l'ensemble des bénéficiaires de la discrimination positive évoquée plus haut, on observe la permanence d'un régime singulier théoriquement à l'avantage des Dalits – jadis officiellement désignés comme « intouchables » –, par rapport aux groupes non visés par le dispositif, mais aussi par rapport aux autres bénéficiaires. Ainsi, à la suite d'une décision de la Cour suprême limitant à 50 % du total la proportion des biens susceptibles d'être répartis par une même entité décisionnelle *via* un quota les réservant aux membres de telle ou telle caste ou classe¹⁸, en pratique, seuls les Dalits – et les individus appartenant à une « tribu répertoriée » (*scheduled tribe*) – bénéficient d'un quota dans l'accès aux universités et aux emplois publics proportionnel à leur poids démographique. Les OBCs, qui représentent pourtant plus de la moitié de la population indienne, ne reçoivent que le résidu issu de la conjonction de ce premier quota prioritaire et du plafonnement jurisprudentiel. En outre, seuls les Dalits ne sont pas affectés par l'obligation désormais imposée aux autorités publiques de circonscrire plus étroitement l'ensemble des bénéficiaires de la discrimination positive en combinant critère de caste et critère de classe, de manière à exclure des avantages du dispositif les individus de basse caste non

18 *Balaji v. State of Mysore* (All India Reporter 1963 SC 649).

défavorisés sur le plan économique¹⁹. Sans doute la profondeur du stigmatisme et le doute quant à la possibilité même de l'éradiquer par l'action étatique ne sont-ils pas étrangers à l'exception que constitue le maintien explicite de ce régime dérogatoire.

Bibliographie

- ALLPORT Gordon, 1954, *The Nature of Prejudice*, Cambridge Mass., Addison-Wesley.
- ANDERSON Elizabeth, 2010, *The Imperative of Integration*, Princeton, Princeton University Press.
- BOURDIEU Pierre, 1986, « La force du droit : éléments pour une sociologie du champ juridique », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 64, p. 3-19.
- CALVÈS Gwénaële, 1998, « Affirmative action in French law », *Revue Tocqueville / The Tocqueville Review*, vol. 19, n° 2, p. 167-177.
- DOBRY Michel, 2009 [1986], *Sociologie des crises politiques*, Paris, Presses de Sciences Po.
- FASSIN Éric, 1999, « "Good to think" : the American reference in French discourses of immigration and ethnicity », *Multicultural Questions*, C. Joppke et S. Lukes éd., New York, Oxford University Press, p. 224-241.
- HASAN Zoya, 2008, *Politics of Inclusion. Castes, Minorities, and Affirmative Action*, New York, Oxford University Press.
- HTUN Mala, 2004, « From racial democracy to affirmative action : changing state policy on race in Brazil », *Latin American Research Review*, vol. 39, n° 1, p. 60-89.
- JAFFRELOT Christophe, 2005, *Inde : la démocratie par la caste. Histoire d'une mutation sociopolitique (1885-2005)*, Paris, Fayard.
- NAGEL Thomas, 1973, « Equal treatment and compensatory discrimination », *Philosophy and Public Affairs*, vol. 2, n° 4, p. 348-363.
- PATTERSON Orlando, 2008, « Black Americans », *Understanding America. The Anatomy of an Exceptional Nation*, P. Schuck et J. Q. Wilson éd., New York, Public Affairs, p. 375-410.
- SABBAGH Daniel, 2006, « Une convergence problématique : les stratégies de légitimation de la "discrimination positive" dans l'enseignement supérieur aux États-Unis et en France », *Politix*, n° 73, p. 211-229.
- 2007, *Equality and Transparency. A Strategic Perspective on Affirmative Action in American Law*, New York, Palgrave.
- SKRENTNY John David, 1996, *The Ironies of Affirmative Action. Politics, Culture, and Justice in America*, Chicago, The University of Chicago Press.
- 2006, « Policy-elite perceptions and social movement success : understanding variations in group inclusion in affirmative action », *American Journal of Sociology*, vol. 111, n° 6, p. 1762-1815.
- WILLIAMS Bernard, 1995, « Which slopes are slippery ? », *Making Sense of Humanity and Other Philosophical Papers*, Cambridge, Cambridge University Press, p. 213-222.
- YOUNG Iris Marion, 1990, *Justice and the Politics of Difference*, Princeton, Princeton University Press.

19 *Indra Sawhney v. Union of India* (All Indian Reporter 1993 SC 477), p. 558-560.