



DU RACISME INSTITUTIONNEL À LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE ? REFORMULER L'APPROCHE CRITIQUE

Fabrice Dhume *

Dès mes premiers travaux sur la problématique des discriminations¹, j'ai recouru à la notion de « discrimination systémique », qui vise à représenter la manière dont s'agencent des processus impliquant mais dépassant les acteurs considérés isolément. Engagé dans une pratique de *sociologie publique*², j'ai de fait contribué à l'entreprise scientifico-politique de diffusion de cette notion. Rétrospectivement, force m'est de constater que cela s'est accompagné d'ambiguïtés importantes quant à ses usages. Je voudrais donc ici ouvrir la discussion sur deux dimensions. D'abord, des liens et des passages existent entre les notions de *racisme institutionnel* et de *discrimination systémique* ; or, vu l'enjeu *stratégique* de ces notions dans les champs politique et scientifique, nous (acteurs, chercheurs, militants, etc.) avons tout intérêt à réfléchir aux conditions de ces transferts analytiques. Ensuite, le terme de discrimination systémique recouvre *de facto* une pluralité de référents normatifs pour évaluer les situations ; or, à défaut de penser les liens et circulations entre ces référents, nous risquons d'appauvrir le potentiel d'analyse, d'énonciation ou de dénonciation (selon la posture) de cette notion.

Ce texte cible donc les usages de la catégorie de discrimination systémique, dans ses liens et distances avec la notion de racisme institutionnel. Il s'appuie sur une relecture de travaux sociologiques qui ont recours à ces catégories, travaux rencontrés au gré de mes propres recherches. Il s'appuie aussi sur une réflexivité à l'égard de mes propres travaux, pour expliciter leur rapport à ces questions. Je

* Sociologue, chercheur à l'ISCR, enseignant-chercheur à l'université Paris Diderot, membre de l'URMIS.

1. DHUME, Fabrice, *Les discriminations raciales dans l'accès à l'emploi des jeunes en Alsace*, Les Cahiers de l'Observatoire n° 25, Strasbourg, ORIV, 1997 ; DHUME, Fabrice ; NOËL, Olivier, "Discrimination raciale dans l'accès à l'emploi. Un obstacle majeur à l'intégration et une place mineure dans le débat public", *Journal du Droit des Jeunes*, n° 182, 1999, p. 40-42.
2. BURAWOY, Michael, "Pour la sociologie publique", *Socio-logos*, n° 1. [En ligne], mis en ligne le 21 avril 2006, consultable sur le site <http://socio-logos.revues.org/document11.html>.

m'attacherai d'abord à montrer que la notion de discrimination systémique dérive de celle de racisme institutionnel, avec la charge critique en moins. Je soulignerai ensuite que certains usages de la notion risquent d'en faire un avatar du discours structuraliste – le « système » remplaçant la « structure » – alors que l'approche systémique invite plutôt à travailler les articulations, coordinations ou réseaux d'actions et d'acteurs impliqués dans la production de discrimination. Enfin, je montrerai que les usages de la discrimination systémique brouillent souvent les référents normatifs au détriment d'un travail conséquent et réflexif notamment avec le droit. L'objectif n'est pas ici d'invalidier ces notions, fort utiles, mais d'attirer l'attention sur le fait que les usages actuels peuvent reconduire des sortes d'évidences qui cachent plus qu'elles ne montrent l'ordre des problèmes.

De la notion de racisme institutionnel à celle de racisme systémique

Forgée par des militants des droits civiques aux États-Unis³, avec une efficace charge critique, la notion de *racisme institutionnel* vise à étendre la portée de l'analyse du racisme et à en changer le centre de gravité : des individus ou des situations interactionnelles vers des mécanismes institutionnalisés et structurels de production d'inégalités et de racisation (i.e. d'imputation et de traitement de groupes comme « races »). Cette notion semble congruente avec le paradigme des frontières ethniques⁴. Valérie Sala Pala, dans ses travaux sur le logement social en France, définit d'ailleurs la notion de racisme institutionnel comme « production institutionnelle de frontières ethniques »⁵. Elle nuance ultérieurement cet usage, en parlant « de racisme institutionnel lorsque, en dehors de toute intention manifeste et directe de nuire à certains groupes ethniques, les institutions ou les acteurs au sein de celles-ci développent des pratiques dont l'effet est d'exclure ou d'inférioriser de tels groupes »⁶. On voit ici que la notion

3. CARMICHAEL, Stokely ; HAMILTON Charles, *Black Power. The politics of liberation in America*, New York : Vintage books, 1969, 256 p.

4. BARTH, Fredrik, "Les groupes ethniques et leurs frontières", in : POUTIGNAT, Philippe ; STREIFF-FENART, Jocelyne, *Théories de l'ethnicité*, Paris : Presses universitaires de France, 1995, pp. 203-249.

5. SALA PALA, Valérie, "Le racisme institutionnel dans la politique du logement social", *Sciences de la Société*, n° 65, mai 2005, pp. 87-102 (voir p. 88).

6. SALA PALA, Valérie, "La politique du logement social est-elle raciste ? L'exemple marseillais", *Faire Savoirs*, n° 6, mai 2007, pp. 25-36 (voir p. 28).

tire sa puissance d'une réflexion en finalité, mais également d'une combinaison de plusieurs registres de qualification (intentionnalité, visibilité, effectivité...). Ceux-ci sont unifiés « par en haut », en les rapportant au plan global des effets des rapports institutionnels. La notion fonctionne ainsi en sens inverse des processus qu'elle recouvre : elle donne à voir comme résultat finalement évident la combinaison fort complexe d'une pluralité imbriquée de registres, processus, actions, etc., qui, pris séparément, ont des sens hétérogènes. La notion de racisme institutionnel fonctionne comme *convertisseur* d'un processus complexe en résultat simple, et d'une question organisationnelle en question politique. Ce qui fait sa force critique constitue aussi sa limite analytique.

Plusieurs critiques ont été adressées à l'idée de racisme institutionnel, notamment « son fonctionnement logique circulaire »⁷, dû au fait qu'elle englobe à la fois les processus et comportements et leur résultat en termes de stratification socio-raciale. Selon certains, l'opposition entre racisme individuel et institutionnel conduirait à faire croire à un « racisme sans acteur » dans lequel « l'ensemble de ceux qui dominent sont extérieurs à sa pratique, et en même temps en bénéficiaire »⁸. Si la critique est excessive, il est nécessaire de ne pas désarticuler les niveaux, dans la mesure où « les discours de ces institutions sont les produits individuels ou collectifs de leurs membres »⁹. Par ailleurs, le rôle de l'institution demeure imprécis, entre racisme de l'institution, dans l'institution ou par l'institution. Mais surtout, l'adjectif institutionnel laisse supposer qu'existent des formes non-institutionnelles, et que nous aurions affaire à des types de racisme qui pourraient être d'une matière différente. Or, quelle que soit l'échelle, les logiques conduisant à la racisation sont diverses, et parmi elles on ne peut faire l'impasse sur le rôle déterminant de l'État-Nation¹⁰ dans la structuration du racisme (des logiques de sélection au façonnage des identités). L'intérêt de la notion de racisme institutionnel est de rappeler la primauté de l'échelle des rapports sociaux, mais elle doit également prendre en compte le fait que l'actualisation du racisme est toujours et simultanément institution-

7. DE RUDDER, Véronique, "Racisme adjectivé", in : Pluriel Recherches, *Vocabulaire historique et critique des relations inter-ethniques*, n° 6-7, Paris : Éd. L'Harmattan, 1995 (voir p. 118).

8. WIEVIORKA, Michel, *Le racisme, une introduction*, Paris : Éd. La Découverte, 1998, 168 p. (voir p. 30).

9. VAN DIJK, Teun A., "Le racisme dans le discours des élites", *Multitudes*, n° 23, 2005, pp. 41-52, (voir p. 43).

10. GALLISSOT, René, *Misère de l'antiracisme*, Paris : Arcantère Éditions, 1985, 154 p.

nelle et individuelle. Il y a donc lieu, d'une part, de rompre avec une lecture attributive du phénomène, et, d'autre part, de revenir à l'articulation des différentes échelles à travers lesquelles le racisme est produit.

Pour répondre à ces critiques, a été proposée la notion de *racisme systémique*, entendue comme : « le point de rencontre entre des formes "interactionnelles" et des formes "structurelles" de racisme. Les premières sont constituées des "micro-iniquités" répétitives et corrosives, mais inattaquables juridiquement, les secondes par les règles et procédures de traitement aveuglément inégalitaires, l'une et l'autre étant incorporées aux règles éthiques et socio-culturelles du fonctionnement ordinaire des organisations, des institutions, des États »¹¹. L'approche systémique présente l'intérêt de pouvoir combiner plusieurs niveaux d'appréhension et plusieurs séries de mécanismes concourant à produire et entretenir un ordre inégalitaire. Norman Ginsburg y recourt lorsqu'il distingue trois types de processus générant des inégalités raciales dans l'habitat en Grande-Bretagne. Se combinent selon lui un « racisme subjectif » (*subjective racism*) ou déclaré (*overt*) mis en œuvre par des individus ; un « racisme institutionnel », entendu comme les processus, souvent locaux mais indirects, « qui ont pour résultat le traitement défavorable des Noirs comparés aux Blancs » ; et enfin, un « racisme structurel » qui renvoie cette fois au niveau macro, dans des « aspects de processus nationaux et internationaux qui ont un impact indirect mais fondamental sur la situation d'habitat des populations noires »¹². Ginsburg montre que, si le racisme institutionnel est le plus significatif dans le champ du logement, les trois niveaux interagissent. Le centre de gravité de l'analyse de la production du racisme s'est donc déplacé vers la question de la combinaison entre des échelles différentes.

L'intérêt de la notion de discrimination systémique

L'émergence en France de la question des discriminations raciales hérite en partie de ces débats, au point que la notion de racisme institutionnel a pu être utilisée pour qualifier les discriminations s'ins-

11. DE RUDDER, Véronique, "Racisme adjectivé", *op. cit.* (voir p. 120).

12. GINSBURG, Norman, "Racism and housing. Concepts and reality", in : BRAHAM, Peter ; RATTANSI, Ali ; SKELLINGTON, Richard (sous la direction de), *Racism and antiracism. Inequalities, opportunities and policies*, London : Sage publications, 1992, pp. 109-132 (voir p. 109).

crivant dans des champs institutionnels¹³. La notion de *discrimination systémique*, elle, insiste sur le fait que les processus reposent sur un ensemble d'interactions aux niveaux individuels, organisationnels, institutionnels et entre eux. La dimension *structurelle* qui apparaît chez Ginsburg comme l'une des échelles s'efface relativement, car l'idée de systémique tend à considérer l'échelle macro comme produit secondaire d'une combinaison. Il est en effet courant de définir la discrimination systémique comme une « *situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction [...] de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres [d'un groupe stigmatisé]* »¹⁴. Cette notion donne à entendre la dimension collective/coopérative, et le fait que les actes individuels prennent place dans des chaînes ou des réseaux d'actions ; donc aussi que, si le sens ultime de l'action dépasse en partie la maîtrise qu'en ont les acteurs, cela ne suppose pas une instance surplombante. La discrimination relèverait « *d'un système et non de l'ensemble de ses composantes* »¹⁵, le tout excédant la somme de ses parties par une sorte d'effet rétroactif, même s'« *il ne peut y avoir dissociation complète entre un système et ses composantes* »¹⁶.

Cette notion se différencie du racisme systémique et plus encore du racisme institutionnel par un renversement de son articulation : d'une lecture par « en haut » à une approche par « en bas »¹⁷, et d'une analyse faisant primer la verticalité à celle d'abord ancrée dans l'horizontalité. En effet, au départ dans mes travaux, la notion ne qualifie pas tant un résultat que le processus de production de la discrimination : « *le processus de discrimination à l'emploi devient systémique* »¹⁸. A l'instar du paradigme interactionniste, l'idée est que la verticalité finale du processus doit être comprise à partir des interactions – étendues aux interdépendances entre des collectifs,

13. Par exemple : ORIOL, Paul, "Le racisme institutionnel ou l'apartheid discret", *Migrations Société*, vol. 9, n° 49, janvier-février 1997, pp. 67-80.

14. CHICHA-PONTBRIAND, Marie-Thérèse, *Discrimination systémique, fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi*, Québec : Éd. Yvon Blais, 1989 (voir p. 85). Notons que cette définition s'apparente à celle forgée en droit par la Cour suprême du Canada (voir ci-après sur la question des liens avec le droit).

15. BOUAMAMA, Saïd, *Les discriminations racistes : une arme de division massive*, Paris : Éd. L'Harmattan, 2010, 212 p. (voir p. 36).

16. *Ibidem*.

17. COLLECTIF NOUS AUTRES, *Quelle action publique face au racisme ? Une recherche-action dans le Nord-Pas-de-Calais*, Paris : Éd. L'Harmattan, 2013, 271 p.

18. DHUME, Fabrice ; NOËL, Olivier, "Discrimination raciale dans l'accès à l'emploi...", art. cité (voir p. 42).

des organisations instituées, etc. L'idée de systémique recadre ainsi la compréhension des processus, souvent saisis à partir de l'analyse d'un secteur (comme le logement social pour N. Ginsburg ou V. Sala Pala) ou d'un type d'activité. Cela nécessite de raisonner avec les institutions mais pas uniquement à leur échelle, ce qui fait que la discrimination (ou le racisme) ne peut leur être simplement attribué. Par exemple, si l'on observe la discrimination raciale en stage, il est nécessaire de comprendre l'interaction entre l'école et l'entreprise, les rapports de pouvoirs entre ces entités (et aussi le type de dépendance des élèves dans l'une et l'autre). Sans quoi l'on reste pris dans la croyance que la discrimination n'est que l'acte de l'entreprise, que l'école est impuissante à changer la donne, et l'on occulte le sens que la discrimination prend pour l'institution scolaire¹⁹.

Vu ainsi, non seulement le plan structurel n'est pas autonome (en ce sens, il n'y a pas un racisme institutionnel en soi), mais l'idée est implicitement que c'est dans le *faire* (le travail, l'activité, l'action, selon le cadre théorique choisi) que l'on peut comprendre le sens et l'articulation qui s'opère. La notion de discrimination est en effet liée à l'ordre des pratiques ou des fonctionnements matériels et concrets, et non d'abord à la dimension idéale qui fait l'unité du concept de racisme²⁰. C'est à mon sens en entrant dans les processus par « en bas » que l'on comprend comment l'on passe d'une action qui n'est pas nécessairement orientée en elle-même par les schèmes cognitifs racistes (sauf exception) à une discrimination raciale comme production finale et qualification objective rétrospective.

Un intérêt de cette approche est de sortir de la dichotomie institution/individu que peut accréditer la notion de racisme institutionnel. L'idée de *coproduction* de la discrimination, forgée initialement à propos des *intermédiaires à l'emploi*²¹, est alors centrale. En posant comme point de départ des logiques de contraintes croisées et collectives pesant sur les agents, elle veut signifier que même ce qui est tenu pour un acte discriminatoire est toujours l'objet d'une production collective, *systémique mais non nécessairement systématique* (car il y a aussi des résistances professionnelles). L'imputation individuelle de la réalisation d'une discrimination, et son attribution à des tiers

19. DHUME, Fabrice, *Entre l'école et l'entreprise, la discrimination en stages. Une sociologie publique de l'ethnisation des frontières scolaires*, Aix-en-Provence : Presses universitaires de Provence/Iremam, 2014, 272 p.

20. COLLECTIF NOUS AUTRES, *Quelle action publique face au racisme ?*, op. cit.

21. NOËL, Olivier, "Intermédiaires sociaux et entreprises : des coproducteurs de discrimination ?", *Hommes & Migrations* n° 1219, mai-juin 1999, pp. 5-17.

(les seuls employeurs, dans les discours sur les stages, etc.), reposent sur l'occultation de chaînes de responsabilités, qui impliquent mais dépassent les acteurs. Cette conception fait primer l'horizontalité des interdépendances, et diverge donc d'une approche verticale qui suppose une « institution », une « structure » ou un « système » implicitement totalisant et surplombant.

Des problèmes théoriques aux flous des usages

La notion de « système » ne va pas sans poser de problèmes théoriques généraux. Elle relève d'une « ficelle » du sociologue, qui aborde les problèmes en cherchant d'une certaine manière à comprendre comment une « machine » produit ce qu'elle produit, alors que « *la plupart des phénomènes sociaux sont reliés de tant de manières différentes à tant de conditions extérieures que nous ne serons peut-être jamais en mesure de concevoir une machine parfaitement adéquate* »²². Autrement dit, l'analyse de « systèmes » pose deux problèmes étroitement liés : d'une part, leur clôture arbitraire et leur autonomie supposée (vs l'interdépendance avec « l'extérieur »), d'autre part, l'articulation « interne » de ce qui *fait système* et l'interdépendance des responsabilités. Si ces deux dimensions sont dissociées, cette notion risque de n'être qu'un avatar de la « structure », avec son référent *totalisant*²³. L'approche structurale cherche en effet à saisir le réel à partir de règles de fonctionnement pensées à la façon d'un plan d'ensemble. Que celle-ci soit traitée comme réalité empirique ou comme image cognitive de cette réalité²⁴, la notion de structure accorde une importance majeure à l'inertie ou à l'homéostasie, au maintien de l'ordre global et aux régularités normées de l'activité sociale. C'est ni plus ni moins certaines des critiques faites à la notion de racisme institutionnel.

Ces problèmes sont d'autant plus pendants que les discours sur ce thème ne sont pas clairs quant à l'*attribution* du caractère systémique : est-ce le système qui est discriminatoire ?, la discrimination qui est systémique ?, ou enfin le regard sociologique qui aborde l'objet

22. BECKER, Howard, *Les ficelles du métier. Comment conduire sa recherche en sciences sociales*, Paris : Éd. La Découverte, 2002, 360 p. (voir p. 80).

23. LAPASSADE, Georges, LOURAU René, *Clefs pour la sociologie*, Paris : Éd. Seghers, 1971, 239 p. (voir p. 47)

24. LEVI-STRAUSS, Claude, *Anthropologie structurale*, Paris : Éd. Plon, 1958, 454 p.

à la manière d'une configuration ? Les définitions sont par conséquent variables quant au *principe d'évaluation de la réalité*, comme le suggèrent les quelques exemples suivants (je souligne). L'adjectif systémique désigne selon les cas :

L'empreinte concrète d'un système cognitif supposé implicitement surplombant : « *On parle de discrimination systémique lorsqu'un système participe à une vision discriminante des fonctions occupées par les hommes et les femmes dans le cas de la discrimination de genre* »²⁵ ;

Le résultat combiné de processus généraux assurant la stabilité des rapports sociaux : « *Les discriminations systémiques sont donc constituées par les processus qui produisent et reproduisent les places sociales inégalitaires en fonction de l'appartenance à une "classe", une "race" ou un "sexe", cette appartenance pouvant être réelle ou supposée* »²⁶ ;

L'agglomération d'un ensemble de micro-discriminations formant finalement un système de discriminations : « *cette somme de petites décisions, de comportements ou d'appréciations qui, enchaînées et répétées de façon routinières quasiment invisibles, composent un système dense d'actes discriminatoires et empêchent l'accès plein et entier à la jouissance des droits* »²⁷ ;

Une caractéristique de la discrimination dont le mode de production résulte de dépendances entrecroisées : « *le caractère systémique de la discrimination [prend corps] au cœur des pratiques professionnelles des intermédiaires (...) entre désarroi et caution du phénomène par défaut de distanciation et de moyens pour le combattre* »²⁸ ;

Voire une propriété générale, synonyme ni plus ni moins de discrimination²⁹.

En outre, se pose un problème de *statut analytique* de la notion. Alors qu'elle est au départ une façon de représenter un mode de

25. GARNER-MOYER, Hélène, "Apparence physique et GRH : entre choix et discrimination", Observatoire des discriminations, Cahier n° 02/04, 2004 (voir p. 5).

26. FOTIA, Yvon, "Lutte contre les discriminations racistes : de quelques effets systémiques à mettre en évidence", *Les figures de la domination* [En ligne], mis en ligne le 29/07/2009, consultable sur le site <http://www.lesfiguresdeladomination.org/index.php?id=253>

27. SIMON, Patrick, *Le rôle des statistiques dans la transformation du système de discrimination*, 2005 [En ligne], consultable sur le site http://seminaire.samizdat.net/IMG/pdf/Patrick_Simon_2.pdf

28. DHUME, Fabrice ; VOLPONI, Anne-Françoise ; MOULIADE, Régine ; NOËL, Olivier, *Les discriminations dans le pays de Montbéliard*, Strasbourg : AZERTY/ISCRA, 2000 (voir p. 59).

29. DEWITTE, Philippe, "La discrimination "systémique" en questions", *Hommes & Migrations*, n° 1246, novembre-décembre 2003.

fonctionnement, elle finit régulièrement par désigner une forme de discrimination. Elle est alors distinguée d'autres supposées-formes : « directe » et « indirecte ». Supposées-formes, car du point de vue du droit qui est ici de fait la référence, il est inexact de tenir cela pour des formes différentes du phénomène. Contrairement à la référence sociologique au système, qui cible les conditions de production de la discrimination, les termes *direct* et *indirect* renvoient à des processus distincts d'évaluation et d'établissement de la preuve : qualité propre de l'acte (par la présence manifeste de critères prohibés) pour la discrimination directe ; effets secondaires de procédures ou processus (pénalisant des catégories de population protégées) pour la discrimination indirecte. Le registre de la forme témoigne surtout que le concept de discrimination en général n'est pas assez clarifié.

Le passage intellectuel du racisme institutionnel à la discrimination systémique n'a pas nécessairement conduit à clarifier les limites de la première notion. Certes, l'idée de discrimination systémique s'est accompagnée d'une reformulation horizontale de l'analyse, ce qui est susceptible de complexifier et d'affiner la compréhension des processus. La contrepartie est une perte d'intensité de la critique visant les institutions, dont la responsabilité n'apparaît pas autonome. Ceci est accentué par le fait que l'idée de « système » peut aisément servir de mot-valise, finissant par dédouaner les institutions de toute responsabilité spécifique, derrière l'idée que « le système discrimine ». Auquel cas, l'on a simplement perdu la puissance critique de l'idée de racisme institutionnel sans gagner en mobilité ni tactique ni analytique.

Institutionnel, systémique, indirecte... consensus ou confusion ?

Il convient enfin de revenir sur l'assimilation entre les notions sociologiques de racisme institutionnel et de discrimination systémique, d'une part, et la notion juridique de discrimination indirecte, d'autre part. La liaison est établie d'un côté par l'interprétation juridique, qui, dans une logique pragmatique, peut chercher à se réapproprier les apports de la sociologie. Elle essaie alors de les réinterpréter dans les termes du droit, dans un contexte où « la discrimination

systémique n'a pas d'auteur donc le droit pénal n'est pas utilisable »³⁰. C'est ainsi qu'on lit sous la plume d'un juriste que « le concept de discrimination indirecte peut permettre de saisir l'ensemble du champ de la discrimination (A), notamment les discriminations systémiques (B) »³¹. A l'inverse, dans le champ des sciences sociales, l'emprunt au droit est souvent plus implicite et confus. Les notions sont traitées comme si elles étaient substituables, mais on trouve des interprétations opposées :

— soit une assimilation directe/systémique (« La discrimination directe ou systémique à caractère raciste renvoie à des actes et des pratiques sociales concrètes »³²) ;

— soit une opposition directe/systémique (« Hormis les discriminations directes que nous n'avons pas les moyens de démontrer, a fortiori dans le cadre d'un travail statistique, les discriminations systémiques mises en évidence (...) soulignent in fine l'impact des parcours différenciés qui caractérisent les populations étudiées »³³) ;

— soit enfin une distinction entre indirecte et systémique (« Deux types de discrimination sont à l'œuvre : la discrimination indirecte, "qui ne se nomme pas explicitement", (...). Une autre forme la complète directement. Il s'agit de la discrimination systémique, lorsqu'un système discriminatoire est relayé et pratiqué par une somme d'acteurs, par exemple l'ensemble d'une entreprise »³⁴).

Que l'on cherche les moyens de circuler entre le droit et la sociologie est heureux, mais le fait d'assimiler simplement ces notions (non sans contradictions, on le voit) conduit à superposer deux ordres de problèmes, sans que le lien entre eux ne soit clarifié : d'un côté, la réflexion du droit sur les modes d'évaluation/établissement de la preuve ; d'un autre côté, les modes de représentation sociologique

30. Selon Gwénaële Calvès in : BENBASSA, Esther ; LECERF, Jean-René, *La lutte contre les discriminations : de l'incantation à l'action*, Sénat, Rapport d'information n° 94, 2014 (voir p. 12).

31. MINE, Michel, "Les notions de discrimination directe et indirecte", Académie de droit européen [En ligne], non daté, consultable sur le site http://www.era.int/web/fr/resources/5_1095_2955_file_fr_4200.pdf, consulté le 4/12/2008.

32. LABELLE, Micheline, "Un lexique du racisme. Étude sur les définitions opérationnelles relatives au racisme et aux phénomènes connexes", Documents de discussion, n° 1, Coalition internationale des villes contre le racisme, UNESCO/CRIEC, 2006 (voir p. 17).

33. SANTELLI, Emmanuelle, *Les cadres d'origine étrangère face aux discriminations. Du constat statistique au vécu biographique*, Synthèse de la recherche, Lyon : Institut des Sciences de l'Homme, 2006 (voir p. 13).

34. Ces propos sont prêtées à Philippe Bataille, in : MARCHAND, Gilles, "Embauche : quand le racisme s'en mêle", *Sciences humaines*. Hors-Série n° 47, décembre 2004-janvier-février 2005.

des processus discriminatoires. On retrouve de fait chez divers auteurs le passage de l'un à l'autre, souvent avec l'idée que la preuve de la discrimination systémique suppose des statistiques³⁵, quand ce n'est pas que la preuve de la discrimination en général impliquerait l'usage de la méthode économétrique dite « des résidus »³⁶.

Le flou n'est propre ni au champ de la recherche car on le retrouve constamment dans l'action publique, ni à la situation française, puisque les travaux nord-américains, plus familiers de la notion de *racisme institutionnel*, rajoutent une équivalence entre « systémique » et « institutionnel »³⁷. En France, de nombreux auteurs donnent du racisme institutionnel ou de la discrimination systémique une définition calquée sur le discours juridique concernant la discrimination indirecte - soit « *une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs [prohibé], un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes (...)* »³⁸. A titre d'exemple :

Les discriminations sont « "systémiques", c'est-à-dire qu'elles résultent du fonctionnement d'un système dont les règles et les conventions sont en apparence neutres, mais dont les modalités de fonctionnement aboutissent à défavoriser de manière significative des personnes en raison de leur appartenance, réelle ou supposée, à des groupes stigmatisés »³⁹.

On parle « de racisme institutionnel lorsque, en dehors de toute intention manifeste et directe de nuire à certains groupes ethniques, les institutions ou les acteurs au sein de celles-ci développent des pratiques dont l'effet est d'exclure ou d'inférioriser de tels groupes »⁴⁰.

Cet apparent consensus repose sur un emprunt flou au droit qui a diverses conséquences. Par exemple, la sociologie explique différemment le caractère tantôt « voilé », « masqué » ou « caché » des

35. HELLY, Denise, "Le traitement de l'islam au Canada. Tendances actuelles", *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 20, n° 1, 2004, pp. 47-73 ; SANTELLI, Emmanuelle, *Les cadres d'origine étrangère...*, op. cit.

36. DURU-BELLAT, Marie, *Les inégalités sociales à l'école. Genèse et mythes*, Paris : Presses universitaires de France, 2002, 264 p. (voir p. 44).

37. On trouve parfois aussi dans la littérature une équivalence avec les notions « collective » ou « constructive ».

38. Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008.

39. SIMON, Patrick ; STAVO-DEBAUGE, Joan, "Les politiques anti-discrimination et les statistiques : paramètres d'une incohérence", *Sociétés contemporaines*, vol. 1, n° 53, 2004, pp. 57-84 (voir pp. 58-59).

40. SALA PALA, Valérie, "La politique du logement social est-elle raciste ?", art. cité (voir p. 25).

discriminations selon qu'elle suppose celles-ci systémiques/indirectes ou directes. Pour les premières, l'argument de « l'apparente neutralité » des critères les rendrait invisibles tandis que, pour les secondes, ce serait d'abord la peur du gendarme. Or, c'est un peu court pour comprendre l'invisibilité du phénomène. Mes travaux sur l'analyse des discours de dénégaration et des pratiques scolaires à l'égard de la discrimination m'ont permis de comprendre comment l'on en vient à « effacer les traces ». Cela n'a rien à voir avec la menace du droit, mais avec des enjeux de préservation d'un imaginaire institutionnel sur lequel s'appuie le sens du travail des enseignants⁴¹. On voit ici l'intérêt de réinvestir la notion de discrimination systémique à l'aune de l'analyse des *rapports institutionnels*, et donc en faisant plutôt un lien (critique) avec la notion de racisme institutionnel qu'un emprunt (consensuel) à la notion juridique de discrimination indirecte.

Autre conséquence : le consensus flou entre sociologie et droit peut servir à voiler stratégiquement les difficultés de la sociologie (comme d'ailleurs du droit) à objectiver⁴². Le flou des concepts permet de faire comme si cela était lié au phénomène discriminatoire lui-même. Le problème du flou ne serait sans doute pas si important s'il n'avait pour effet de prolonger certains préjugés concernant le concept de discrimination en général, et sa face juridique en particulier. L'exemple le plus frappant, par son systématisme, est le critère d'*intentionnalité* utilisé pour distinguer la discrimination directe d'un côté, et indirecte/systémique de l'autre. A titre d'illustration : « La discrimination directe est l'expression d'une volonté expresse, mais la discrimination indirecte et la discrimination systémique, qui sont la partie immergée de l'iceberg, ne supposent pas une intention particulière »⁴³. Or, le droit ne suppose en soi nulle intentionnalité pour définir la discrimination⁴⁴. Au pénal, la preuve d'une intention de sélectionner sur des critères interdits est seulement une condition pour l'établissement juridique du tort fait à la collectivité. Outre un déficit de travail sociologique avec le droit, cela montre néanmoins une référé-

41. DHUME, Fabrice, *Entre l'école et l'entreprise*, op. cit.

42. La notion de « discrimination systémique » est parfois justifiée avec l'idée que l'opposition entre « des facteurs "directs" et des facteurs "indirects" de discrimination (...) perd son sens dès lors que l'on ne peut jamais apporter réellement la preuve d'une pratique pourtant explicite ». BATAILLE, Philippe, *Le racisme au travail*, Paris : Éd. La Découverte, 1997, 256 p. (voir p. 115).

43. TIN, Louis-George, "Question noire vs question homosexuelle", in : FASSIN, Éric., HALPERIN Jean-Louis (sous la direction de), *Discriminations : pratiques, savoirs, politiques*, Paris : La Documentation française, 2008, pp. 93-100 (voir p. 97).

44. DE SCHUTTER, Olivier, *Discriminations et marché du travail. Liberté et égalité dans les rapports d'emploi*, Bruxelles : Éd. Peter Lang, 2001, 234 p.

rence implicitement pénale. Cela signe en outre le passage en contrebande du référent de la volition ou de l'intention comme critère central d'articulation des notions, alors même qu'il y a globalement accord sur le fait que l'entrée par l'intention n'a guère d'intérêt pour la sociologie des discriminations ou du racisme.

Ancrer la force critique

Il ressort des quelques remarques précédentes que nous gagnerions à penser le passage entre les notions de racisme institutionnel et de discrimination systémique. Au-delà d'une commune approche en finalité (par les effets d'une politique ou d'un fonctionnement institutionnel), le passage entre ces deux notions signale un triple déplacement. De l'institution vers une logique de système, l'accent est mis sur la dissémination des responsabilités ; mais le flou peut demeurer quant à leur articulation. Du racisme à la discrimination, un renversement finit par s'opérer, d'une entrée par en haut (idéelle) à une entrée par en bas (matérielle). Enfin, partant de la critique du racisme institutionnel, la notion de discrimination systémique peut facilement glisser de la complexification d'une analyse à une insistance sur la « non-intentionnalité » qui sert surtout à protéger les institutions. La notion de racisme institutionnel a pour elle sa force (d)énonciatrice et le fait de poser centralement la responsabilité des institutions dans le maintien des *rapports sociaux de race*, alors que l'attention de la discrimination systémique aux interdépendances peut sembler affaiblir la question institutionnelle, pourtant au cœur des discriminations.

Il s'agit donc de ne pas perdre la force critique, mais d'en déplacer le point d'articulation : l'ancrer dans la situation plutôt que l'intensifier à partir d'une position extérieure et surplombante. Car, ce sont d'abord les situations qui sont critiques, pas les gens. Une analyse systémique des discriminations travaillant avec le droit invite à un pas de côté dans la question des responsabilités : d'une responsabilité-culpabilité dans la dénonciation du racisme institutionnel, à une éthique de la responsabilité appelée, par exemple, par le droit antidiscriminatoire. C'est à partir d'un ancrage de l'intérieur des situations que la critique peut se redéployer (par les publics et les travailleurs eux-mêmes), pour en rendre saillant le caractère critique et intensifier la mise en crise. Du point de vue sociologique, cela plaide aussi pour passer de la position extérieure et surplombante de la

sociologie critique à une posture de sociologie publique, soutenant la constitution de contre-publics et de situations critiques.

