DE L'EXPÉRIENCE DU RACISME À SA RECONNAISSANCE COMME DISCRIMINATION. STRATÉGIES DISCURSIVES ET CONFLITS D'INTERPRÉTATION

Mireille Eberhard

▶ **To cite this version:**

Mireille Eberhard. DE L'EXPÉRIENCE DU RACISME À SA RECONNAISSANCE COMME DISCRIMINATION. STRATÉGIES DISCURSIVES ET CONFLITS D'INTERPRÉTATION. Sociologie, 2010, 10.3917/socio.004.0479 . hal-02081400

HAL Id: hal-02081400
https://hal.science/hal-02081400

Submitted on 27 Mar 2019

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.

CAIRN.INFO
CHERCHER, REPÉRER, AVANCER

DE L'EXPÉRIENCE DU RACISME À SA RECONNAISSANCE COMME DISCRIMINATION. STRATÉGIES DISCURSIVES ET CONFLITS D'INTERPRÉTATION

Mireille Eberhard

Presses Universitaires de France | « Sociologie »

2010/4 Vol. 1 | pages 479 à 495

ISSN 2108-8845
ISBN 9782130580652

Article disponible en ligne à l'adresse :

https://www.cairn.info/revue-sociologie-2010-4-page-479.htm

Distribution électronique Cairn.info pour Presses Universitaires de France.
© Presses Universitaires de France. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Université Paris 7 - - 194.254.61.40 - 27/03/2019 15h09. © Presses Universitaires de France

De l'expérience du racisme à sa reconnaissance comme discrimination. Stratégies discursives et conflits d'interprétation

From the experience of racism to its recognition as discrimination. Discursive strategies and conflicts of interpretation

par **Mireille Eberhard***

RÉSUMÉ

Cet article aborde les conflits d'interprétation inhérents à l'homologation d'une situation comme raciste et discriminatoire, dans le cadre de dispositifs de recueil et de traitement de plaintes individuelles. Partir de ces instances d'accueil présente, en effet, l'avantage de donner à voir plusieurs dimensions de l'objet « discrimination ».

L'ensemble des expériences discriminatoires rapportées dans ces instances permet, dans un premier temps, d'examiner les modalités de réalisation de la discrimination dans la vie sociale ordinaire. Leur caractère à la fois répété et polymorphe illustre la double dimension situationnelle et structurelle du racisme.

En s'appuyant sur des discours de discriminés potentiels, de discriminateurs désignés comme tels, et d'intercesseurs chargés de recueillir la plainte des premiers, l'analyse s'intéresse, dans un second temps, aux différentes stratégies discursives développées par chacun de ces protagonistes dans le cadre de l'interaction d'accueil. Pour les premiers, il s'agit de se faire reconnaître comme discriminé, pour les seconds, le but est d'invalider l'accusation qui pèse sur eux, tandis que pour les derniers, il s'agit d'écouter et de prendre en charge la plainte. Ainsi, l'interaction d'accueil donne lieu à des stratégies d'objectivations, de réfutations et de réparation de la discrimination qui seront abordées dans leurs dimensions non seulement factuelles, mais aussi compassionnelles et morales.

Les limites de la prise en charge proprement judiciaire de la plainte pour discrimination et les conflits d'interprétations auxquelles elle donne lieu sont l'objet de la dernière partie de cette contribution.

MOTS-CLÉS : racisme ; discrimination ; plaintes individuelles ; conflits d'interprétation ; stratégies discursives

ABSTRACT

This study analyses the conflicts of interpretation inherent in the identification of a situation as racist and discriminatory, in the context of an institutional site of reception and treatment of individual complaints. Taking this context as the starting point of our analysis has the advantage of showing several dimensions of the object "discrimination".

The discriminatory experiences reported in these places allow the examination of the different forms that discrimination can take in everyday life. These experiences' repeated and polymorphic character illustrates the situational and structural dimensions of racism.

Based on the discourse of plaintiffs, defendants, and the agents in charge of receiving complaints, the study analyses the discursive strategies developed by the actors in this context of interaction. The plaintiffs' aim is to be recognized as discriminated against. That of defendants is to invalidate the indictment. For counsellors, it is to hear and process the complaint. This context of interaction is a scene where strategies of objectivation, refutation, and reparation of discriminations takes place. These strategies are examined by taking into account their factual, but also their compassional and moral dimensions. The last section of the paper examines the limits of the judicial treatment of issues of discrimination and the conflicts of interpretation to which such treatment gives rise.

KEYWORDS: *racism; discrimination; individual complaints; conflicts of interpretation; discursive strategies*

* Post-doctorante, sociologie, INED, membre associée à l'URMIS (Paris-Diderot)
INED – 133 boulevard Davout – 75020 Paris
mireille.eberhard@free.fr

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Université Paris 7 - - 194.254.61.40 - 27/03/2019 15h09. © Presses Universitaires de France

Rares sont les études empiriques sur le racisme en France. C'est essentiellement dans ses dimensions idéologiques que le racisme a été à la fois le plus étudié et le plus dénoncé. L'attention a, en effet, plus porté sur le racisme dans ses dimensions doctrinaires, politiques, ou philosophiques (Taguieff, 1987 ; Wieviorka, 1991 ; Memmi, 1994) que dans ses manifestations matérielles et ses modalités pratiques. Cette primauté de l'idée sur la pratique dans l'appréhension du racisme cristallise les difficultés qu'il y a, en France, à se saisir d'une réalité qui, si elle est fermement condamnée et fait l'objet d'un appareil législatif développé (Loi du 1er juillet 1972 contre le racisme, loi du 16 novembre 2001 contre les discriminations), reste peu abordée dans ses réalisations au sein des interactions sociales. Au centre de notre démarche de recherche, il y a une interrogation sur les contradictions entre une posture condamnatoire consensuelle vis-à-vis du racisme, la banalité de son inscription dans l'expérience des personnes en butte à ses manifestations concrètes et réitérées et sa prise en charge limitée par des dispositifs de recueil et de traitement de plaintes individuelles.

Pour discuter cette contradiction, nous nous appuierons sur une observation prolongée de deux « lieux d'écoute » (Fassin, 2004) effectuée de 2000 à 2004 dans le cadre d'un travail de doctorat. Le premier, de nature associative, a été mis en place par le MRAP (mouvement contre le racisme et pour l'amitié entre les peuples) qui a organisé des permanences d'accueil en direction de victimes d'actes et de propos racistes au sein de ses comités locaux. Le second est de nature gouvernementale et renvoie au dispositif CODAC-114. Constitutifs des premiers dispositifs dévolus à la lutte contre les discriminations, ces lieux illustrent la conjoncture particulière de l'émergence de ce nouveau paradigme dans l'espace public français au tournant des années 2000 (Cf. encadré 1).

Bricolé entre deux ministères, maintes fois relancé (pas moins de 6 circulaires (re)définissent ses missions et son fonctionnement entre 1999 et 2004), le dispositif gouvernemental « CODAC-114 » a depuis été recomposé. En février 2004, les CODAC ont laissé la place aux COPEC (Commissions pour la promotion de l'égalité des chances et la citoyenneté) qui ont vu leur champ d'action s'élargir à l'ensemble des motifs discriminatoires (sexe, handicap, orientation sexuelle…), tandis que le traitement des réclamations individuelles des personnes se considérant victimes de discrimination a été dévolu à la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), créée par la loi du 30 décembre 2004[1].

Aujourd'hui, le dispositif dont proviennent les matériaux d'enquête exploités ici n'existe plus dans ses modalités initiales. Son observation n'en reste pas moins pertinente, au regard des conflits inhérents au traitement de plaintes individuelles qu'il révèle. Partir de ce dispositif permet en effet d'interroger le décalage entre d'une part, l'expérience du racisme telle que rapportée par les victimes dans ces espaces d'accueil et, d'autre part, la transposition et la caractérisation que nécessite la reconnaissance institutionnelle de la discrimination, notamment dans une dimension judiciaire.

ENCADRÉ 1 : RETOUR SUR UN DISPOSITIF

Déclinaisons départementales d'un dispositif national, les CODAC ont été créés par une circulaire émise par le ministre de l'Intérieur, J.-P. Chevènement, le 18 janvier 1999. « Lieux d'écoute, de réflexion, d'impulsion et de mise en œuvre des actions destinées à lutter contre les discriminations », leur mission a été élargie en mai 2000, suite au lancement du « 114 » par la ministre de l'Emploi et de la solidarité, M. Aubry. « Numéro d'appel téléphonique gratuit à la disposition des personnes qui ont fait l'objet ou qui ont été témoins de discriminations à caractère racial » le « 114 » a été relayé par les CODAC au niveau départemental. C'est en effet leurs secrétariats permanents qui ont été chargés de mettre en place le traitement et le suivi des situations individuelles signalées, en s'appuyant sur un réseau de référents départementaux. À ce niveau, le dispositif gouvernemental croise le dispositif associatif du MRAP. Car s'ils provenaient des services de l'état ou d'organisations syndicales, un certain nombre de ces référents départementaux étaient membres d'association de lutte contre le racisme. C'est à ce titre que des militants du MRAP ont pu prendre en charge des signalements individuels reçus via *le dispositif CODAC-114, et ce concomitamment à leur implication dans la tenue de permanences d'accueil propres au mrap. Dévolues à l'accueil et au suivi de victimes de discrimination racistes, ces permanences organisées par les comités locaux de l'association ont été impulsées dans le cadre de la campagne « discriminations : ouvrons les yeux », coordonnée par les instances nationales de l'association de 2000 à 2004.*

1. Pour une discussion sur les conséquences de l'élargissement de l'action à différents motifs discriminatoires et sur la reformulation du référentiel de la « lutte contre les discriminations » en « promotion de l'égalité des chances » et « promotion de la diversité », nous renvoyons respectivement aux travaux de Fabrice Dhume et Nadine Sagnard-Haddaoui (2006, p. 12-14) ainsi qu'à ceux de Milena Doytcheva (2008 ; 2009) et de Laure Bereni (2009). Ici, c'est principalement dans sa dimension ethnicoraciale que nous aborderons le concept de discrimination.

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Université Paris 7 - - 194.254.61.40 - 27/03/2019 15h09. © Presses Universitaires de France

Instances d'accueil et de traitement de la discrimination : une perspective dramaturgique

Pour présenter et analyser l'espace de recueil et de traitement de la discrimination que constituent les permanences d'accueil du MRAP et le dispositif « CODAC-114 », nous avons adopté une « perspective dramaturgique » (Goffman, 1973a). L'intérêt de cette perspective est qu'elle met l'accent sur les stratégies et les conduites relevant de la présentation de soi, de l'argumentation, et de la persuasion qui sont utilisées par les différents acteurs pour convaincre leurs interlocuteurs et influer sur le cours de l'interaction. Les espaces étudiés sont en effet le point de rencontre de trois types d'acteurs, aux implications et objectifs variables : les discriminés potentiels, les discriminateurs présumés, et les intercesseurs, ce dernier terme désignant les différents acteurs auprès desquels l'offensé présente ses griefs et dont il attend qu'il intervienne en sa faveur.

Par interactions d'accueil, nous entendons « l'ensemble des représentations, des routines et des rôles relatifs à, l'énonciation, au recueil et à la prise en charge de la discrimination raciste » (Eberhard 2006 ; 2010). Leur intérêt réside dans le fait qu'elles permettent d'interroger les stratégies de reconnaissance de la discrimination et les conflits de qualification qui portent sur l'homologation, ou non, d'une situation sociale comme raciste et discriminatoire.

Au cours de ces interactions la discrimination apparaît en construction (Berger, Luckmann, 1996). Sa matérialité tout comme sa reconnaissance sont négociées par les acteurs en présence : pour certains, l'enjeu de l'interaction est de faire reconnaître comme discriminatoire ce qui a été repéré, vécu et ressenti comme tel ; pour d'autres, il s'agit de réparer ce qui a été reconnu comme tel ; pour d'autres encore, il s'agit d'invalider l'accusation de discrimination et de racisme qui pèse sur eux, et donc de donner une version des faits qui invalide leur interprétation en termes de discrimination. Le concept de « définition de la situation » (Thomas, 1923 ; Hughes, 1996 ; Goffman, 1973a) est au cœur de la démarche constructiviste et interactionniste adoptée ici. D'un point de vue analytique, il présente en effet l'intérêt de mettre l'accent sur le fait que les acteurs sociaux

> « répondent à une situation – par l'expression d'opinions et de comportements – non seulement en fonction des caractères objectifs de cette situation mais aussi, et souvent surtout, en fonction de la signification que cette situation a pour eux, de la représentation qu'ils s'en font, et par conséquent en fonction de la manière dont ils la définissent » (Simon, 1997, p. 615).

L'utilisation de ce concept permet de rendre compte du caractère construit et situé de la discrimination raciste en la considérant à la fois à partir de ses implications concrètes pour les personnes qui en sont victimes, à partir de la signification qu'elle revêt pour les différents acteurs impliqués dans ces interactions d'accueil, et à partir des enjeux définitionnels et des conflits d'interprétation dont elle fait l'objet. À travers le prisme des interactions d'accueil, nous verrons que l'objet « discrimination » s'avère être un objet à contenu et réalisation variables : la reconnaissance d'un fait discriminatoire, tout comme sa dénégation dépendent de la capacité des acteurs en présence à imposer leur interprétation des faits.

Les espaces d'accueil et de traitement que sont les permanences d'accueil du MRAP et le dispositif « CODAC-114 » peuvent être qualifiés d'instance d'accueil et de traitement. En droit, la notion d'instance renvoie en effet à l'ensemble d'actes, de délais et de formalités ayant pour objet l'introduction, l'instruction et le jugement d'un litige. Rapporté à l'instance d'accueil, le recours à cette notion permet l'analyse de plusieurs dimensions analytiques et théoriques de l'objet « discrimination », autour desquelles s'organisent les différentes parties de cette contribution. La première de ces dimensions se réfère à l'inscription de la discrimination dans la vie ordinaire. Elle se rapporte à des modalités de réalisation de l'acte (ou de la succession d'actes) raciste constitutif du grief (Felstiner *et al.*, 1991) dénoncé dans le cadre de l'instance d'accueil. La deuxième dimension de l'objet « discrimination » renvoie à la transcription de cet acte par le discriminé *potentiel* qui, par son récit, cherche à se faire reconnaître comme discriminé *réel*. L'analyse s'intéressera aux stratégies interprétatives et discursives qu'il développe dans le cadre de l'interaction d'accueil. La troisième dimension de la discrimination se rapporte à son instruction : lieu de confrontation des points de vue des discriminés potentiel, des discriminateurs désignés et des accueillants, les instances d'accueil sont en effet des espaces d'instruction de définitions de la situation. Procédant à l'invalidation ou à la reconnaissance de la discrimination, l'écoutant peut être placé en position de « juge ». Les suites qu'il donne aux situations qui lui sont soumises s'apparentent, en effet, à des procédures de reconnaissance, voire de réparation. Nous verrons que selon les éléments dont dispose l'intercesseur, ces procédures ne s'inscrivent pas uniquement dans le champ judiciaire mais sont également susceptibles de renvoyer à une dimension compassionnelle

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Université Paris 7 - - 194.254.61.40 - 27/03/2019 15h09. © Presses Universitaires de France

ou symbolique de la prise en charge de la discrimination. La dernière partie discutera des limites de la prise en charge proprement judiciaire de la plainte individuelle.

La discrimination comme actualisation d'une structuration raciste du monde social

Pour appréhender l'interaction d'accueil, nous disposons de matériaux divers qui permettent d'interroger non seulement la manière dont les discriminés racontent leur expérience, mais également la façon dont ces discours sont reçus et traités par divers intercesseurs. Il s'agit de militants qui tiennent les permanences d'accueil du MRAP, de secrétaires de CODAC ainsi que d'acteurs susceptibles d'intervenir dans le traitement de la séquence discriminatoire incriminée (procureurs, avocats, inspecteurs du travail…). Le tableau suivant présente les diverses données empiriques auxquelles se réfèreront nos analyses.

La double dimension structurelle et situationnelle du racisme

Bien que succinctes dans leur description des actes discriminatoires (seules quelques lignes y sont consacrées), les 188 fiches d'accueil témoignent de la polymorphie du racisme, susceptible de se réaliser à la fois dans l'accès à l'emploi, dans l'accès à des biens ou des services, dans le rapport avec les forces de sécurité ou encore dans des conflits de voisinage. Voici quelques exemples :

– « Harcèlement de la part de collègues de bureau et pression de l'employeur (surcharge de travail et accusation de fautes professionnelles). Les collègues de bureau se plaignent de mauvaises odeurs et lui auraient caché des documents nécessaires à son travail. Elle est à ce jour licenciée par son employeur » [FA 21].

– « Farid G a pris RV pour nous exposer un problème. Il se présente : il est maître nageur municipal. Il se dit excédé par les "contrôles au faciès", les "filtrations à la tête du client" qui s'opèrent très

Matériau d'enquête

Types de données	Description	Nombre
Observations de la permanence d'accueil du MRAP	Observations d'entretiens d'accueil mettant en scène un accueillant et un discriminé potentiel. Le nombre réduit de personnes qui ont recours à ces permanences nous a permis de discuter longuement avec les accueillants.	29
Enregistrements d'entretiens d'accueil	Enregistrements audio effectués à la permanence d'accueil du MRAP de Paris dans la perspective de constituer un « livre blanc des discriminations ». L'observateur est physiquement absent[2].	12
Témoignages de victimes de discrimination	Témoignages recueillis par le MRAP dans le cadre d'une collecte organisée au niveau européen pour le projet européen RAXEN (Racism and Xenophobia European Network).	12
Dossiers de suivi de plaintes individuelles	Éléments relatifs au suivi et au traitement de cas individuels, dans le cadre du MRAP et/ou du 114. Ces dossiers comportent des plaintes rédigées, des témoignages, des courriers, des notes prises par les accueillants. Ils concernent plusieurs domaines de la vie sociale (travail ; logement ; voisinage…).	57
Fiches d'accueil (FA)	Fiches envoyées par les comités locaux du MRAP à la coordination nationale de la campagne « Discriminations, ouvrons les yeux ». Elles contiennent des éléments d'information succincts sur l'acte discriminatoire ainsi que sur les démarches adoptées par les victimes et par le comité local dans le cadre du traitement de la plainte.	188
Discours d'accueillants	Discours recueillis auprès de militants, lors de visites effectuées dans différents comités locaux du MRAP (26 visites) ou lors de journées de formation juridique organisées par le MRAP (7 journées observées). Entretiens réalisés auprès de 5 secrétaires de CODAC.	

2. La présence d'une tierce personne au cours d'un entretien d'accueil ne peut être neutre. La nature et la configuration de l'entretien, le plus souvent réalisé dans des espaces très réduits, amènent l'observateur à en être acteur. De la part de l'accueillant associatif, le plus souvent bénévole, ces sollicitations peuvent prendre la forme d'une demande relative à une qualification juridique ou un avis sur le cas rencontré. Le fait de suivre des formations juridiques proposées aux militants du MRAP nous a fait acquérir une certaine forme de technicité qui, *de facto*, pouvait nous placer comme personne ressource. Ces sollicitations s'inscrivent également dans une dimension plus morale, l'observateur étant témoin du récit et de la souffrance du discriminé. Le biais de sa présence provient notamment de l'empathie qui résulte de la demande de reconnaissance qui peut lui être directement faite. Qu'elle soit qualifiée de politique, d'affective, de symbolique, ou encore de morale, l'implication de sa présence découle d'une posture adoptée spontanément vis-à-vis de l'injustice et de l'intolérable, ce qui rend d'autant plus difficile le maintien d'une « extériorité » pour l'observateur.

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Université Paris 7 - - 194.254.61.40 - 27/03/2019 15h09. © Presses Universitaires de France

fréquemment dans les piscines. “À l’entrée, un justificatif de domicile est demandé aux enfants de plus de dix ans qui viennent seuls à la piscine. Mais il n’est pas demandé à tous.” En revanche, il est systématiquement exigé pour les enfants “typés” maghrébins qui sont renvoyés chez eux s’ils l’ont oublié. » [FA 179].

– « Son fils a été victime de harcèlement policier. Il est accusé injustement de rôder avec une mobylette volée, il a été molesté, emmené au commissariat, et battu (certificat médical l’atteste). Mme X a porté plainte, elle pense avoir des témoignages. » [FA 114].

– « MK se plaint de discrimination de la part du syndic de son immeuble. Il est propriétaire, mais n’a pas accès aux documents de la copropriété qui ne répond pas à ses demandes alors qu’il a des problèmes de canalisation et qu’il a besoin de ces documents pour effectuer les travaux chez lui. » [FA 12]

Prises une à une, les séquences discriminatoires décrites dans ces fiches apparaissent anecdotiques et beaucoup peuvent se voir invalider leur qualification comme « discrimination raciale » au regard du droit. Le racisme se repère d’autant plus difficilement comme pratique isolée que les éléments ouvertement racistes ne sont pas systématiques dans les séquences dénoncées. De plus, le caractère proprement raciste d’une séquence discriminatoire est pris dans d’autres rapports inégalitaires – de genre ou de classe, et la possibilité de recourir à d’autres facteurs explicatifs de l’inégalité de situation ou de traitement rend difficile l’appréhension autonome du racisme. C’est pourquoi, en tant que « racisme en acte » (De Rudder *et al.*, 2000, p. 30), la discrimination est difficilement identifiable sans la prise en compte de la structuration inégalitaire qui rend possible sa réalisation. Ainsi, comme le note Philomena Essed, « l’idée de discrimination n’est significative que lorsqu’elle est définie en tant qu’action qui, tacitement ou explicitement, confirme ou crée de l’inégalité raciale ou ethnique dans la structure existante de domination raciale et ethnique »[3] (Essed, 1991, p. 45). Pour appréhender la double dimension structurale et situationnelle du racisme, nous nous appuierons sur la définition qu’en donne cette auteure :

> « D’un point de vue macro, le racisme est un système d’inégalités structurelles et un processus historique, tous deux créés et recréés par des pratiques ordinaires. (…) D’un point de vue micro, des pratiques spécifiques, que leurs conséquences soient intentionnelles ou non, peuvent être évaluées en termes de racisme si, et seulement si, elles sont conciliables avec (la connaissance que l’on a de) l’existence des macrostructures d’inégalité raciale dans le système. Autrement dit, les structures du racisme n’existent pas indépendamment des agents – elles sont faites par les agents –, mais des pratiques spécifiques sont, par définition, racistes, seulement lorsqu’elles activent les structures raciales inégalitaires existantes dans le système »[4] (Essed, 1991, p. 39).

Dans cette perspective, la discrimination apparaît comme un processus à travers lequel l’« ordre social raciste » (De Rudder *et al.*, 2000 ; De Rudder & Vourc’h, 2006, Bonilla-Silva, 1997) est actualisé dans des pratiques, la structuration raciste du monde social rendant possible la production et la signification des catégories de « race » dans les interactions sociales.

Dans une approche phénoménologique, la routinisation (Giddens, 1987 ; Berger, Luckmann, 2006) du racisme renvoie à la fois à la réalisation et à la signification de routines et de rôles racistes, *i.e.* simultanément racisés et racisants. Le caractère préétabli des modèles d’action que sont les routines et les rôles (Goffman, 1973b) est ici essentiel car il en fait des ressources (Giddens, 1987) disponibles et signifiantes pour et dans l’action. Il rend possible leur activation dans la pratique et, de ce fait, participe de la possibilité de leur récursivité. C’est pourquoi le caractère réitéré des expériences discriminatoires, tout en étant constitutif de la réalisation du racisme dans la vie ordinaire, en est aussi « la condition même de reproduction » (De Rudder, 1990). Rapportée par un secrétaire permanent de CODAC, la séquence discriminatoire suivante illustre cette routinisation du racisme :

> « Autres situations : un monsieur qui avait été molesté par la police. Il venait d’acheter un ordinateur. Le voisin a vu trois noirs descendre avec un ordinateur, donc il a appelé les flics en bon citoyen. Les flics sont arrivés, et ils ont attrapé ce monsieur, ils l’ont menotté directement. Directement ! Donc lui forcément s’est débattu. Il n’y a eu aucun coup porté sur les policiers, il s’est seulement débattu. Lui a reçu des coups, donc il avait les preuves, et il est monté dans la voiture de police. Eux s’étaient rendu compte qu’ils s’étaient trompés, et lui a voulu monter quand même en disant « je veux déposer plainte contre vous, donc amenez-moi au commissariat ! » (rire) Il n’a pas peur ! Donc ils l’ont amené, il s’est fait insulter dans la voiture, propos racistes » [Entretien, secrétaire permanent CODAC 4, décembre 2003].

Cet extrait souligne la double dimension cognitive et pratique impliquée dans le caractère routinier de la discrimination, entendue comme racisme en acte. Le fait qu’une personne ait appelé la police procède d’une définition de la situation qui, à la situation « trois Noirs descendent avec un ordinateur », associe

3. Notre traduction.

4. Notre traduction.

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Université Paris 7 - - 194.254.61.40 - 27/03/2019 15h09. © Presses Universitaires de France

la signification « il s'agit d'un vol ». La suspicion induite par la vision de cette scène s'inscrit dans une structuration mentale préétablie qui attribue un rôle à une caractérisation phénotypique, ce qui constitue une imputation proprement raciste (le comportement et la probité morale d'un individu sont associés à sa couleur de peau).

Ce « schème d'interprétation » (Giddens, 1987, p. 79) de type raciste, *i.e* racisant et racisé, a des répercussions concrètes, puisqu'il conduit l'acteur à appeler la police. Le fait que des policiers, suite à ce signalement, procèdent sans vérification à une arrestation musclée témoigne du caractère préétabli, non seulement signifiant mais socialement partagé, de cette définition de la situation. Que la personne ait, ensuite, été insultée dans la voiture qui l'emmenait au commissariat est constitutif d'une autre séquence discriminatoire. Cela vient néanmoins confirmer le caractère structurellement disponible et conjoncturellement activé du racisme dans la vie sociale en général, dans les pratiques policières en particulier. La préexistence structurale de ces routines et de ces rôles racistes ne signifie pas que leur activation soit systématique dans les interactions. Ils constituent néanmoins une organisation possible de l'action et un acte de déchiffrement et d'interprétation potentiel de la réalité sociale.

Le concept de racisation[5] (Guillaumin, 1972) est au cœur de cette perspective analytique sur le racisme. Il désigne en effet le processus par lequel la catégorisation et l'imputation racistes deviennent des référents déterminants dans les interactions sociales. La racisation peut être abordée à travers les processus d'impositions identificatoires qui irriguent l'interaction d'accueil et révèlent une structuration inégalitaire du monde social.

Inscription du stigmate raciste dans l'interaction d'accueil

Comme le précisent Candace West et Sarah Fenstermaker, l'expérience (que ce soit du genre, de la race ou de la classe) peut être définie comme « la participation à des systèmes sociaux dans lesquels le genre, la race ou la classe affectent, déterminent ou influencent d'une manière ou d'une autre les comportements », la race étant alors considérée comme une « réalisation située de membres de la société », c'est-à-dire comme « quelque chose qui se réalise dans l'interaction avec les autres »[6] (West & Fenstermaker, 2006).

Prendre pour cadre d'analyse l'instance d'accueil permet d'appréhender les modalités de l'inscription de la discrimination raciste dans la vie ordinaire, ainsi que les modalités de sa réalisation en tant que racisme en acte. Pour Colette Guillaumin, « la démarche raciste se définit dans cette proposition : elle est déni de l'humanité totale à l'autre par le biais de l'attribution d'un type particularisé, elle est confiscation pour soi-même de la richesse diversifiée des possibilités humaines » (Guillaumin, 1972, p. 198). Ce processus de particularisation minorisante est également mis en avant par Goffman lorsqu'il écrit :

> « dans tous les cas de stigmate (…) on retrouve les mêmes traits sociologiques : un individu qui aurait pu aisément se faire admettre dans le cercle des rapports sociaux ordinaires possède une caractéristique telle qu'elle peut s'imposer à l'attention de ceux d'entre nous qui le rencontrent, et nous détourner de lui, détruisant ainsi les droits qu'il a vis-à-vis de nous du fait de ses autres attributs (…) Il va de soi que, par définition, nous pensons qu'une personne ayant un stigmate n'est pas tout à fait humaine. Partant de ce postulat, nous pratiquons toutes sortes de discriminations, par lesquelles nous réduisons efficacement, même si c'est souvent inconsciemment, les chances de cette personne » (Goffman, 1975, p. 15).

Les marques qui définissent les frontières racistes sont prescrites et constituent des signes porteurs d'identification dépréciée. Le discours qui suit est particulièrement illustratif de la fonction de stigmate que jouent les identificateurs de type raciste :

> « Mon frère me l'avait dit. Je me souviens, j'étais ado : "Ce que tu ne comprends pas c'est que nous on part avec un handicap dans la vie. On est considéré comme handicapé. Ne l'oublie pas." Comme les handicapés : pour obtenir quelque chose, on est obligé de se battre. J'ai un fils de neuf ans, et je remercie le bon dieu. Bon, le papa l'a reconnu, donc c'est bon ! Mais qu'il soit blond aux yeux bleus ! ! Et je vous jure que j'en suis là ! Qu'il n'ait pas de nom maghrébin et qu'il soit blond aux yeux bleus. Il ne subira pas ce que j'ai subi. » [Témoignage victime 10].

5. Comme Véronique De Rudder (De Rudder *et al.*, 2000) et Micheline Labelle (2006) nous préférons utiliser le terme « racisation » à celui de « racialisation ». Il permet en effet de mettre l'accent sur le caractère situé de la « race ». Ainsi, comme le souligne la première, « contrairement à ce que l'on croit, l'idée de « race » n'est pas ce sur quoi s'ancre le racisme mais au contraire ce qu'il produit. (…) Toute classification dite « raciale » est, par définition, une classification raciste » (p. 35).

6. L'exemple précédent, tiré d'un discours provenant d'une femme blanche de 35 ans secrétaire de CODAC montre que l'expérience du caractère situé de la « race » n'est pas propre aux membres des minorités racisées. Elle inclut les expériences personnelles à la fois vécues et rapportées. Vécues par « procuration », ces dernières n'en sont pas moins expérimentées par l'intercesseur.

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Université Paris 7 - - 194.254.61.40 - 27/03/2019 15h09. © Presses Universitaires de France

Ici, l'origine est clairement associée à un stigmate puisque la personne l'associe à un « handicap ». Et l'on constate que, pour cette locutrice, le stigmate n'est pas tant rapporté à la marque en elle-même qu'à la dépréciation qui en est faite au cours des interactions sociales. En effet, son discours relate une imposition (« on est *considéré* comme handicapé »). Il est illustratif de l'une des caractéristiques majeures du concept de stigmate, qui se rapporte au fait qu'il n'existe que dans sa dimension interactive. Ainsi, comme le précise Goffman, le terme de stigmate désigne un « attribut qui jette un discrédit profond, mais il faut bien voir qu'en réalité c'est en termes de relations et non d'attributs qu'il convient de parler. L'attribut qui stigmatise (…) ne porte par lui-même ni crédit, ni discrédit » (Goffman, 1975, p. 13).

L'imposition identificatoire de type raciste s'inscrit dans plusieurs interstices de la vie ordinaire du minoritaire racisé (Guillaumin, 1972). Les séquences discriminatoires rapportées dans les structures d'accueil et de traitement de la discrimination sont en effet révélatrices de la routinisation de cette assignation à une identité dépréciée, comme de sa polymorphie. Le caractère collectif de cette assignation est souligné dans le courrier envoyé par une victime au chef d'établissement scolaire où s'est déroulée la séquence qu'il dénonce.

> « Présentant un exposé, je me suis entendu dire par ce professeur que mon exposé "manque de précision, ce qui est caractéristique de la mentalité arabe qui souffre d'une absence de curiosité". Ces propos m'ont profondément choqué, car pour moi évaluer le travail d'un étudiant, c'est le critiquer, mais ce n'est certainement pas faire publiquement référence à ses origines pour expliquer ses erreurs. Les propos de ce professeur sont d'autant plus graves qu'ils dépassent ma personne et concernent tous les étudiants d'origine arabe. » [Courrier d'une victime à un chef d'établissement scolaire, dossier divers 3].

Tels qu'ils sont rapportés, les propos de cet enseignant sont racistes puisqu'ils associent « la mentalité arabe » à deux caractérisations comportementales dépréciatives (« manque de précision » et « absence de curiosité »). Cette dévalorisation vise personnellement un étudiant, puisqu'elle est énoncée dans une circonstance singulière (la présentation d'un exposé) et qu'elle s'adresse particulièrement à lui. Elle dépasse néanmoins son entité propre, ce qu'il met en avant dans la dénonciation de cette séquence discriminatoire.

Dans les séquences discriminatoires rapportées, l'imposition identificatoire de type raciste est intrinsèque au processus de minorisation. Elle peut également prendre la forme d'une stigmatisation à la fois péjorative et suspicieuse. Deux de ces identifications racistes apparaissent de manière récurrente dans les récits recueillis par les structures d'accueil. La première associe le minoritaire racisé à un voleur potentiel tandis que la seconde l'assimile à un menteur. L'une comme l'autre renvoient à une anticipation négative et préconstruite du comportement d'autrui, intrinsèquement rattachée à l'identification catégorielle qui lui est imputée. C'est pourquoi les processus de stigmatisation que ces impositions identificatoires reflètent doivent être analysés en termes de stigmate raciste.

Un fax, émis par le service clientèle à l'attention de l'ensemble du personnel d'une société est révélateur de la prégnance et de la réalisation du préjugé qui établit un lien direct entre attributs de type phénotypique et imputation de vol :

> Fax émis par le service clientèle à l'attention de l'ensemble du personnel de la société : « Tout chèque émis par des personnes de couleur devra obligatoirement être vérifié sur minitel et deux pièces d'identité seront nécessaires à partir d'aujourd'hui, en raison de l'augmentation d'émission de chèques volés (…). Nous vous demandons à tous et à toutes une extrême vigilance » [Fax émis par le service clientèle d'un magasin, Dossier divers 5].

La catégorie « personnes de couleur » s'avère directement et ouvertement corrélée à la potentialité d'être voleur de la part du service clientèle. Celui-ci entérine cet état de fait en demandant à son personnel une « extrême vigilance » face à une population anticipée comme « à risque ».

L'autre type d'imputation stigmatisante renvoie aux accusations de mensonges attribuées à des individus du fait de leur mise en appartenance catégorielle. C'est ainsi qu'une personne a rapporté, au sein d'une permanence du MRAP les propos de sa supérieure hiérarchique : « Je n'ai pas de témoins, vous n'êtes pas à l'abri d'un mensonge comme tous les vôtres » [Entretien d'accueil MRAP 2].

Tous ces discours mettent en évidence la centralité des processus d'altérisation et de minorisation dans la racisation du monde social. Constitutifs du racisme en acte, ces processus participent d'une répartition inégalitaire des allocations de ressources et de statuts, dans leur dimension à la fois matériels et statutaires. À l'aune de ces imputations identificatoires, la discrimination peut alors être entendue comme « l'application d'un traitement à la fois différent et inégal à un groupe ou à une

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Université Paris 7 - - 194.254.61.40 - 27/03/2019 15h09. © Presses Universitaires de France

collectivité en fonction de traits, réels ou imaginaires, socialement construits comme "marques négatives" ou "stigmates" » (De Rudder, 1995). Il s'agit néanmoins de confronter cette définition de la discrimination raciste aux stratégies discursives développées par le discriminé *virtuel*[7] pour faire reconnaître son expérience comme relevant de la discrimination raciste et, par là même, se faire reconnaître en tant que discriminé *réel*.

De l'expérience discriminatoire à sa mise en récit

Dans une perspective phénoménologique, la compréhension même qu'a le discriminé du racisme revêt un caractère proprement stratégique dans l'interaction d'accueil. Elle étaye en effet la capacité qu'il a de faire reconnaître les faits qu'il dénonce comme relevant de la discrimination. Les prises de positions différenciées mises au jour par l'interaction d'accueil se rapportent au fait de faire reconnaître ou, *a contrario*, d'invalider le caractère raciste et discriminatoire d'une situation. Et l'on va voir que les processus de caractérisation et de reconnaissance de la discrimination racistes qui se jouent dans le cadre de l'interaction d'accueil reposent sur la connaissance que les différents protagonistes ont du racisme et, corrélativement, sur la capacité qu'ils ont d'exprimer et faire valoir leur interprétation des choses.

La prégnance du racisme dans leur propre expérience apparaît clairement dans les récits des personnes qui se rendent dans les permanences du MRAP. Et si elles viennent dénoncer une séquence particulière, elles viennent également exposer une réalité qui, souvent, dépasse cette dernière.

> – « Et en fait quelque part, j'ai 32 ans. Et j'ai travaillé depuis l'âge de 15 ans. Et j'ai toujours été confronté à des problèmes comme ça. » [Entretien d'accueil 1].
>
> – « Alors qu'elle traversait une rue, sa petite fille sur le bras, en compagnie de sa sœur et d'une amie, une automobile la frôle en démarrant très vite. Elle se retourne vers le conducteur, à la fois furieuse et apeurée. Il la traite de "Sale bougnoule". K. a le réflexe de noter le numéro minéralogique. Comme elle le dit : "Ce n'est pas la première fois qu'on m'adresse ce genre de propos, ni probablement, la dernière" » [Dossier divers 9. Rapport militant.]
>
> – « En France ; le racisme, c'est quotidien ! C'est fait d'une façon hypocrite, et il faut être naïf pour ne pas l'apercevoir. Et bon, dans mon cas, je peux vous dire que je le vis quotidiennement. Au travail, partout. Sans toutefois faire l'amalgame et généraliser ! » [Témoignage 1].

Pour les personnes qui le subissent, le racisme fait partie intégrante de l'expérience et de la régularité de la vie sociale. En ce sens, il contribue à façonner la manière dont ces acteurs appréhendent leur environnement social, ainsi que l'interprétation qu'ils donnent à des actes qui, pour eux, sont routiniers.

Pour Goffman « lorsque nous finissons par être capable d'exécuter correctement une véritable routine, nous pouvons le faire grâce à une "socialisation anticipatrice" qui tient à ce que nous avons déjà, au cours de notre apprentissage, expérimenté la réalité qui est précisément en train de devenir réelle pour nous » (Goffman, 1973a, p. 73). Rapportée au processus de racisation, cette « socialisation anticipatrice » ne concerne pas uniquement le fait d'exécuter correctement une routine, mais également celui d'interpréter et de reconnaître une situation sociale comme raciste.

Le récit qui suit met bien en évidence cette capacité de reconnaissance qui se rapporte à ce que Goffman nomme « expérience ou une habilité acquise », en référence à un « facteur qui détermine ce qu'un individu ressent comme alarmant » (Goffman 1973b, p. 236).

> « La personne contacte par téléphone un restaurant à la recherche d'un second de cuisine afin de présenter sa candidature. Un entretien lui aurait été proposé pour le jour même, avec la précision suivante : « c'est urgent ». L'appelante se présente comme convenu au restaurant mais l'accueil aurait été glacial. « J'ai été tout de suite dévisagée, étant très typée maghrébine. Le responsable du restaurant aurait déclaré : "Pas la peine de laisser votre CV. Et puis le poste est pourvu" ». L'appelante, choquée, suspectant à son égard une discrimination raciale, demande alors à son fils de 19 ans d'effectuer un testing par téléphone : un entretien lui aurait été proposé, le poste étant toujours à pourvoir » [Dossier Travail 19, fiche de liaison 114-CODAC].

Le déchiffrement racisé du monde social renvoie en partie à ce que Essed nomme la compréhension d'événement raciste *(« comprehension of racist events »)* qu'elle définit comme la « capacité d'expliquer des expériences spécifiques en termes de connaissance situationnelle et en termes de connaissance

7. L'expression est empruntée à Erving Goffman, qui parle d'offense virtuelle et d'offenseur virtuel (Goffman, 1973b, p. 119).

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Université Paris 7 - - 194.254.61.40 - 27/03/2019 15h09. © Presses Universitaires de France

générale du racisme »[8] (Essed, 1991, p. 79). Cette compréhension s'appuie sur deux types de connaissances du racisme, particulièrement mises en saillance dans l'extrait ci-dessus. La première, situationnelle, se rapporte à la capacité de reconnaître une action comme non acceptable au regard d'une situation donnée. La seconde, générale, renvoie à l'accumulation familière et répétitive d'expériences du racisme. Dans le récit de cette appelante du 114, la caractérisation de la séquence comme discriminatoire associe ces deux niveaux de connaissance du racisme. Elle se fonde d'une part, sur un faisceau d'indices situés constitué par le décalage entre le caractère urgent de la demande et la fin de non-recevoir du CV de la personne, mais également par le comportement oculaire du responsable du restaurant. La caractérisation de la situation se réfère, d'autre part, à une connaissance plus générale du racisme qui inscrit ce dernier dans le champ des possibles interprétatifs et expérimentables. Que la personne demande à son fils d'effectuer un test signifie que l'interprétation de la situation en tant que discrimination lui semble plausible. En effet, cette vérification suppose, au préalable, qu'il y ait un élément à contrôler, c'est-à-dire que la parole de l'employeur (« le poste est pourvu ») puisse être mise en doute. La potentialité même de cette mise en doute témoigne d'une capacité d'interprétation fondée sur une connaissance intime et générale du racisme. Dans cette séquence, la mise en place d'un *testing* informel de la part du plaignant s'avère révélatrice à la fois de sa « conscientisation du racisme » (Poiret, 2010) et de sa volonté de le « factualiser » (Simon & Stavo-Debauge, 2002).

Comme le souligne Essed (2004), l'expérience du racisme ne peut être distinguée de la mémoire qu'en ont les personnes discriminées. L'accumulation d'expérimentations situées de la « race » fonde et nourrit leur connaissance générale de la discrimination raciste qui leur permet justement de « labéliser » une situation comme raciste. Ce stock de connaissance leur permet non seulement de reconnaître une situation particulière comme étant raciste mais de pouvoir rendre compte de cette interprétation dans le cadre particulier de l'instance d'accueil. Dans l'interaction d'accueil, il s'agit pour le discriminé potentiel de convaincre son interlocuteur du bien fondé et de la légitimité de sa définition de la situation.

La manière dont les personnes témoignent de ce qui leur est arrivé illustre ce caractère cumulatif de l'expérience discriminatoire. Néanmoins, la dimension proprement raciste de la situation n'est le plus souvent que sous-jacente. Les personnes sont donc dans une situation où elles doivent objectiver le caractère discriminatoire, donc répréhensible, des événements dénoncés. Les sous-entendus relatifs à la fréquence de ce type d'expérience font partie de la stratégie argumentative visant à emporter la conviction de son interlocuteur.

> – « Suite à une annonce de secrétaire parue dans *Le Figaro*, j'ai appelé l'agence qui m'a dit de venir à un entretien. Chose importante, on me demande si je veux commencer immédiatement à travailler, je réponds oui. Je me rends au RDV, à la date et à l'heure fixe. Comme d'habitude, on me regarde en coin. La jeune fille qui me reçoit me fait faire un test sur Word et Excel. Le résultat est très bon pour Word, moyen pour Excel. Une fois les tests finis, on discute un peu, pour finir par me dire, bien évidemment, qu'elle n'a rien pour moi. » [Dossier travail 8, plainte envoyée au procureur par la victime].
>
> – « Les scénarios sont toujours les mêmes. C'est dur quand même à dire quoi ! Il ne m'a pas dit "sale arabe" comme ça. Mais ce sont des regards, des attitudes, des comportements racistes… Tout ça quoi ! » [Témoignage 7].

« Comme d'habitude », « bien évidemment » ; « les scénarios sont toujours les mêmes » : ces expressions inscrivent explicitement l'expérience relatée dans le domaine de l'habituel et de l'évidence pour le discriminé. Le caractère répété de l'expérience raciste révèle une connaissance du racisme mobilisée de façon stratégique dans le cadre de l'interaction d'accueil. En effet, il fonde non seulement la capacité des discriminés à rendre compte du caractère raciste des situations vécues mais également la capacité qu'ils ont d'imposer leur interprétation des faits, de manière à ce qu'elle soit partagée par son interlocuteur.

L'instance d'accueil comme lieu d'instruction de la définition de la situation

Étant donné le caractère souvent latent du caractère racisé des situations qui y sont dénoncées, l'instance d'accueil donne lieu à la construction d'interprétations contradictoires de la part des discriminés potentiels, des discriminateurs présumés et des accueillants qui, pour jouer leur rôle d'intercesseurs, doivent

8. Notre traduction.

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Université Paris 7 - - 194.254.61.40 - 27/03/2019 15h09. © Presses Universitaires de France

au préalable avoir été convaincus du bien fondé de la plainte qui leur est rapportée. Ces espaces constituent ainsi des lieux d'instruction de la définition de la situation au sein desquels se jouent des rapports de sens dont l'enjeu porte sur l'imposition d'une interprétation et l'issue sur la reconnaissance de la discrimination.

Ces rapports de sens seront ici analysés à partir des stratégies de persuasion, d'objectivation, et de dénégation mis en œuvre par ces différents protagonistes. À travers les stratégies interprétatives contradictoires qu'ils développent, la définition de la discrimination apparaît comme un objet dont la réalité est à la fois négociable et source majeure de conflit (Essed, 1991). Les mobilisations interprétatives auxquelles donne lieu l'interaction d'accueil ne peuvent néanmoins être considérées indépendamment du cadre singulier de leur énonciation.

La mission dévolue à ces instances d'accueil et de traitement s'avère ambivalente, le dispositif CODAC-114 comme les permanences d'accueil du MRAP se présentant à la fois comme des structures d'écoute et des structures d'accompagnement et d'intervention. Or, pour l'accueillant, l'écoute et le suivi ne requièrent ni les mêmes postures vis-à-vis de la personne qui se présente à lui, ni la même qualification du fait discriminatoire. La prise en charge de la discrimination suppose en effet que la personne apporte des éléments tangibles attestant des faits qu'elle dénonce, et contraint les accueillants à évaluer la véracité des faits qui leur sont rapportés. Il en résulte une contradiction possible entre l'étape de l'écoute et celle de la prise en charge de la plainte, et ce même si cette dernière ne passe pas par la sphère proprement judiciaire.

Fonction cathartique de l'écoute

Étant donné l'importance de la souffrance sociale engendrée par la discrimination, l'espace d'accueil est susceptible d'avoir une « fonction cathartique » qui s'avère importante dans la prise en charge de la discrimination. Dans un article intitulé « Calmer le jobard : quelques aspects de l'adaptation à l'échec », Goffman explicite cette fonction en ces termes :

> « Une autre méthode courante consiste à permettre au jobard d'exploser, de s'effondrer, de faire une scène, de donner libre cours à ses réactions et à ses sentiments, de "piquer sa crise". Même si cette libération des émotions ne sert à rien, elle remplit au moins une fonction cathartique ». (Goffman, 1989, p. 289).

Les propos suivants, issus d'un entretien mené auprès d'un militant du MRAP, illustrent bien ce rôle dévolu à la permanence d'accueil :

> « Comme je dis, c'est tout un vécu : la personne qui vient te voir, elle ne vient pas te voir uniquement pour les faits. Comme la personne que l'on a vue ce matin : elle n'est pas venue parce que son fils a été tabassé par la police. Elle est venue pour ça, mais aussi parce qu'il y a tout un historique derrière elle, et que maintenant elle dit stop, je veux plus, je n'en peux plus. C'est donc le prétexte pour réagir pour elle. Et quand ils arrivent, pour donner plus d'appui, ou plus de valeur, ou plus d'impact à ce qu'ils disent, ils peuvent parfois forcer les choses et parfois ajouter des choses, pour dramatiser plus. C'est leur sentiment, parce que ce n'est pas l'acte de tout de suite qu'ils sont en train de te décrire, c'est leur historique, c'est leur vécu. (…) La première fois, ils sont tellement pleins de désespoir et de colère qu'ils vont sortir plein de choses. Tu les vois une semaine après, tu discutes avec eux, déjà ils sont plus calmes, et ils commencent à faire la part des choses ». (Entretien, militant MRAP, juin 2004)

Dans le cours de l'interaction d'accueil, cette catharsis apparaît comme une étape préalable qui permet au discriminé « d'exploser » sans que la probité de la discrimination qu'il énonce soit, dans un premier temps, discutée. Elle établit un « consensus temporaire » (Goffman, 1973a, p. 18), qui se traduit par l'adoption de la définition de la situation telle que développée par le plaignant. De la part de l'écoutant, cette phase admet une absence d'éléments évaluatifs sur la véracité des faits qui lui sont énoncés. Le plaignant se voit ainsi confirmé, même provisoirement comme un « sujet de souffrance » (Fassin, 2002) par son interlocuteur et peut s'exprimer comme tel :

> « – **En quoi consiste votre action ?**
>
> – Je fais beaucoup d'écoute. Parce que parfois les personnes ont le sentiment de ne pas être comprises. Donc il m'appelait pour me dire "ben voilà ; mon chef a fait ça, pourtant j'essaie de, et ce n'est pas normal". Je disais à cette personne que je la suivais totalement dans son désarroi. Que j'étais impuissante. Là en l'occurrence, je pense au cas d'une personne qui ne souhaitait pas faire intervenir… Ce n'était pas l'inspection du travail puisque cette personne travaillait sur une base de loisirs et avec un statut plus ou moins de fonctionnaire donc c'est le tribunal administratif qui aurait été compétent. Mais comme elle avait un statut de CDD, elle ne voulait pas le faire intervenir car elle craignait, à juste titre malheureusement, que son CDD ne soit pas renouvelé. Donc avec cette personne, on échangeait – et j'avais l'impression que ça l'apaisait un petit peu. On discutait de la discrimination en général, de ce qui n'était pas normal. J'étais un peu comme une assistante sociale auprès de qui l'on se défoule. Et pendant ce temps-là ça lui permettait de mieux supporter la situation. Je me suis vue à plusieurs reprises jouer ce rôle d'écoute vis-à-vis de personnes qui de toute façon subissaient la situation, ou avaient le sentiment de subir une situation, et se sentaient impuissantes car quand c'est dans le domaine du boulot, et qu'on est en CDD… C'est risqué. » [Entretien secrétaire permanent, CODAC 1, mai 2004].

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Université Paris 7 - - 194.254.61.40 - 27/03/2019 15h09. © Presses Universitaires de France

La situation d'injustice dénoncée par la personne discriminée associée à l'aveu d'impuissance de l'écoutant aboutissent à une forme de reconnaissance de la discrimination. La réalité de la discrimination est en effet validée par l'empathie éprouvée par l'accueillant envers la situation qui lui est exposée. Compassionnelle, la reconnaissance qui découle de cette confirmation temporaire participe néanmoins pleinement des modalités de la prise en charge de la plainte. Elle peut toutefois être contrecarrée par une remise en cause de la probité de celui qui se présente comme discriminé.

Partialité de la configuration d'accueil et représentation frauduleuse

La partialité intrinsèque à la configuration d'accueil est régulièrement dénoncée par les accueillants, qu'ils soient militants associatifs ou acteurs institutionnels. Dans la mesure où ils n'ont qu'une version des faits, elle leur apparaît comme amputée d'une partie de la réalité incriminée.

> – « Il y a des versions qu'ils nous donnent, mais ce sont les leurs » [Militant, formation juridique, septembre 2003]

> – « Parce que dans ce dispositif, il y a quand même une chose qui est gênante, c'est que nous, on ne reçoit que le discriminé. (…) On n'a pas l'autre personne qui vient nous voir ! Et c'est quand même très gênant » [Entretien secrétaire permanent, CODAC 5, décembre 2003].

La dénonciation du caractère partiel – voire partial – de l'espace d'accueil est étroitement corrélée à la dénonciation de la potentielle instrumentalisation du racisme et de la discrimination de la part de personnes qui se présentent comme victimes et qui, dans le cours de l'interaction, s'avèrent ne pas l'être. Cette instrumentalisation renvoie alors à ce que Goffman qualifie de « représentation frauduleuse » : « quand on découvre que l'individu à qui l'on a affaire est un imposteur, un fraudeur fieffé, on découvre en même temps qu'il n'avait aucun titre au statut affiché. » (Goffman, 1973a, p. 62).

> « – Quelquefois on a aussi des mauvaises surprises… (Silence)
>
> **– C'est-à-dire ?**
>
> – Ben des personnes qui nous ont raconté vraiment des… Enfin, qui nous ont dit des mensonges, qui… Là, c'est leur compétence qui était mise en doute ! (silence) Mais bon, je vous dis on a de tout. Parce qu'on a vraiment des affaires, on pense que les gens sont discriminés, qu'elles sont vraiment fondées, et même si ça n'aboutit pas, on est persuadé que la discrimination est réelle. Mais on a eu des cas où c'était pour masquer un manque de travail, une faute grave. Et là c'est facile aussi de dire "c'est parce que je suis de telle origine" hein ! Ce n'est pas une généralité ! Loin de là ! Mais on a eu quelques cas. C'est pour ça qu'il faut quand même être prudent. Même si on est là pour recueillir des témoignages de discriminations, que l'on veut bien écouter, comprendre, et que ce n'est pas arrivé souvent. Mais quelquefois on est vraiment tombé sur des petits malins, et l'on n'y a vu que du feu. Heureusement qu'on est toujours très prudent parce que quand on a eu les éléments, après, tout concordait ! » [Entretien secrétaire permanent, CODAC 5, décembre 2003].

Cette crainte de la manipulation de la part du discriminé potentiel peut également émaner de militant du MRAP :

> « On est obligé de croire sur parole des gens qui nous cachent des choses. On n'a qu'une seule vision des choses. Or ils peuvent être responsables non pas de la discrimination, mais des actions que l'on peut avoir envers eux : ils ne parlent pas des fautes qu'ils ont pu commettre eux-mêmes. On est alors amené à démêler des situations de gens qui ont un échec qu'ils octroient au racisme alors que c'est de leur responsabilité. Dernièrement, j'ai eu le cas d'une jeune fille qui se plaignait par rapport à un échec scolaire, alors que tout simplement, elle n'avait pas le niveau ! » [Militant MRAP, observation 7, janvier 2002]

La représentation frauduleuse est d'autant plus mal vécue et dénoncée de la part des accueillants – en particulier lorsqu'ils sont bénévoles – qu'ils attendent de leur investissement un retour en termes d'utilité sociale et d'engagement antiraciste. Ils condamnent donc une telle instrumentalisation du racisme qui remet en question la justesse de leur cause. Ce faisant, l'accueillant invalide la discrimination voire, dans le cas présent, rend responsable la personne de sa situation.

Pour le discriminé, la potentialité d'être perçu comme imposteur par son interlocuteur est accentuée par le fait qu'il est fréquemment le seul observateur de ce qu'il dénonce et par le caractère latent de la racisation. Les interactions discriminatoires se déroulant le plus souvent à huis clos, elles sont principalement rapportées sous l'angle de la subjectivité du discriminé. Le caractère interprétatif de sa déclaration est en permanence susceptible d'invalider la portée raciste et discriminatoire de l'acte qu'il dénonce.

Cette délibération sur la discrimination est rendue d'autant plus manifeste que les victimes elles-mêmes peuvent s'interroger sur le bien fondé de la qualification de leur doléance :

> « Ce qui m'amène chez vous c'est un problème de relation, d'exclusion, de mépris, de disqualification, de discriminations, enfin toutes choses comme ça, dans le cadre d'un travail depuis déjà 6 ans. Alors je ne sais pas quelle est la part de ce qu'on peut

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Université Paris 7 - - 194.254.61.40 - 27/03/2019 15h09. © Presses Universitaires de France

> considérer comme exclusion raciale, et tout ce qui est de l'ordre de l'exclusion purement professionnelle, parce qu'on a envie d'un poste, parce qu'on a envie de mettre quelqu'un à la porte, et pourquoi c'est quelqu'un d'autre. (…) C'est vrai que les éléments sont minces. Les éléments de racisme pur… d'atteinte purement liée à l'origine et tout, à part cette réflexion dans son bureau que je ne pourrai jamais prouver de toute façon. » [Entretien d'accueil MRAP 2].

Corrélative du caractère implicite des manifestations du racisme, cette contrainte à la délibération dénote la difficulté à reconnaître une réalité difficilement objectivable, voire racontable.

« Donc voilà ! et en fait, c'est vrai que c'est difficile comme ça d'expliquer ce genre de situation. Parce que… C'est quand on les vit qu'on en saisit l'importance. Après, les raconter, c'est beaucoup plus difficile » [Entretien d'accueil MRAP, 1]

L'interpellation du discriminateur comme prise en charge de la discrimination

L'accueillant ne joue pas uniquement le rôle d'écoutant, mais également celui d'intercesseur, entre une personne qui se présente à lui comme discriminée, et lui désigne un discriminateur. L'écoute s'accompagne d'actions dont l'une des plus courantes est le « courrier de rappel à la loi ». Il consiste, de la part de la structure d'accueil, à envoyer un courrier au discriminateur présumé, c'est-à-dire à la personne ou à la structure mise en cause. Ce courrier relate les faits dénoncés par la personne qui s'estime victime. Il s'accompagne d'une demande d'explication, et peut mentionner les articles du code du travail ou du code pénal qui punissent le comportement dénoncé. Dans ce type de courrier, l'intercesseur engage sa personne et sa structure. Cela nécessite qu'il ait non seulement été convaincu de la véracité des faits qui lui ont été relatés, mais qu'il dispose d'éléments tangibles sur lesquels fonder sa conviction. Bien qu'induite par une volonté d'œuvrer concrètement sur la discrimination, cette factualisation (Simon & Stavo-Debauge, 2002) conduit les accueillants à procéder à une pré-instruction, les contraignant à évaluer les griefs qui leur sont soumis.

> « J'essaye de recueillir un maximum d'informations pour d'abord qu'on ne les berce pas d'illusions, il faut bien qu'ils comprennent que sans preuve, bon, ben ça serait très difficile d'aller beaucoup plus loin. Mais que de toute façon, sauf s'il s'avère au cours de l'entretien qu'il n'y a pas d'élément laissant à penser qu'il y a discrimination raciale de la part de telle ou telle personne physique ou morale, auquel cas je leur dis… Mais s'il y a quelques éléments qui laisseraient à penser que… On recueille tous ces éléments d'information, et on en fait part à la structure. On peut demander, dans le cadre d'une entreprise, qu'il y ait une enquête de la part de la Direction Départementale du Travail par le biais de l'inspection du travail. On attire l'attention : on n'a pas la qualité pour mener une enquête. » [Entretien secrétaire permanent, CODAC 2, mai 2002].

Cette pré-instruction peut prendre une dimension matérielle, lorsqu'elle consiste à demander à la victime de réunir les éléments de preuves qui lui permettent de porter plainte, au cas où elle le souhaite et où elle dispose d'éléments sur lesquels fonder sa plainte. Néanmoins, ni le MRAP, ni les CODAC n'ont de pouvoir d'enquête. Leurs investigations relèvent donc principalement du domaine de l'informel :

> « On peut faire un courrier. Mais la personne n'a aucune obligation de nous répondre. Le délégué du médiateur ou l'inspecteur du travail, lui, doit recevoir une réponse. Nous s'ils ne veulent pas nous répondre, ils ne nous répondent pas, et s'ils veulent nous envoyer paître ils peuvent le faire aussi. Et si certains nous envoient paître, il y a aussi certaines structures qui sont également partenaires, notamment dans le domaine du logement, et qu'on ne veut pas se mettre à dos non plus : on ne peut pas aller jusqu'au bout et aller voir vraiment ce qui s'y passe. » [Entretien secrétaire permanent, CODAC 4, décembre 2003].

L'interpellation de la personne ou de la structure désignée comme le discriminateur par celui qui se présente comme discriminé amène l'accueillant à jouer le rôle d'une « instance de jugement morale »[9]. En premier lieu parce qu'en interpellant ainsi le discriminateur potentiel, il intercède en faveur du potentiel discriminé et, par là même, cautionne symboliquement sa définition de la situation. En second lieu parce que cette interpellation a une fonction d'accusation informelle, qui joue principalement sur le registre moral.

Ce type de traitement de la discrimination, s'il ne constitue pas une procédure proprement judiciaire, en est mimétique. D'une part, il s'appuie sur des éléments relatifs à la législation lorsque ces instances s'appuient sur les textes de loi lorsqu'ils interpellent les discriminateurs potentiels. D'autre part, il repose sur l'existence préalable d'éléments de preuves qui, s'ils ne peuvent être entendus

9. Nous empruntons cette expression à Luc Boltanski qui l'utilise pour caractériser l'espace de dénonciation que constitue le courrier des lecteurs du journal *Le Monde* (Boltanski, 1984).

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Université Paris 7 - - 194.254.61.40 - 27/03/2019 15h09. © Presses Universitaires de France

et acceptés par des instances proprement judiciaires qui les jugeraient insuffisants, emportent la conviction des accueillants. Ce cautionnement moral constitue une forme de reconnaissance de la réalité de la discrimination qui, en tant que telle, ne doit pas être négligée. Néanmoins cette demande de factualisation n'est pas toujours sans incidence sur la relation d'accueil :

> « Les victimes nous trouvent trop exigeants sur la façon dont il faut rapporter la preuve. Mais la rigueur de la preuve nous permet aussi de ne pas accuser sans fondement non plus » [Militant MRAP, observation 11, avril 2002].

Étant donné la posture à la fois morale et éthique – car « antiraciste » – que ce cautionnement engage, il ne peut être appréhendé indépendamment des conflits de qualification propres à l'appréhension de la discrimination par l'instance d'accueil et de traitement et, de manière corrélative, à sa potentielle invalidation au cours de l'interaction d'accueil.

Rhétoriques défensives des discriminateurs présumés

L'acte en lui-même ne pouvant, dans la plupart des cas, être nié (qu'il s'agisse d'un refus d'embauche ou de location, d'une interpellation policière ou d'un refus d'accès à un lieu de loisir), le conflit qui se joue entre discriminés et discriminateurs potentiels ne porte pas tant sur la réalisation de l'acte que sur la construction de son interprétation. Le traitement individuel de la plainte pour discrimination implique en effet une focalisation sur la responsabilité à la fois morale et factuelle du discriminateur présumé dans l'interaction d'accueil. Face à l'accusation qui pèse sur lui, ce dernier développe des stratégies argumentatives de réfutation de la discrimination.

Étant donné le caractère moralement très fort de l'accusation de racisme, l'une des stratégies d'invalidation de l'accusation consiste à réincorporer la force accusatoire du racisme dans le plaidoyer du défenseur. Voici les termes de l'avocat d'une personne accusée de discrimination à l'entrée d'une discothèque :

> « Je suis sidéré par les déclarations du procureur. J'ai eu l'espoir fou que vous vous lèveriez et que vous abandonneriez les poursuites. Racisme ! Voilà que ce délit est marqué au fer blanc, au fer rouge. Si l'on est accusé de racisme, on se retrouve au ban de la société. Les associations font des testings illégaux et leurs affirmations sont reprises par les médias. Il y a nécessité d'une France bleu-blanc-beur… Mais votre discours, M. le procureur est à connotation politique » [Notes prises par un militant du MRAP au tribunal, dossier divers 8].

Ces propos illustrent bien la stratégie discursive qui vise à incorporer le poids de la condamnation morale du racisme dans l'invalidation de la discrimination

Faisant suite à une interpellation du MRAP, un courrier de réponse rédigé par une agence immobilière met particulièrement bien en lumière les différentes dimensions à la fois juridique, factuelle et morale des stratégies d'infirmation de la discrimination :

> « En qualité de professionnel de l'immobilier, nous avons connaissance que le droit au logement est un droit fondamental pour tout individu de notre pays. Des lois existent qui régissent les rapports entre locataires et les propriétaires des locaux à usage d'habitation. Nous les connaissons et les appliquons. Bien entendu, le principe de non-discrimination est un principe que nous respectons, à tous égards, notamment dans l'attribution des appartements que nous confient nos clients propriétaires » [Réponse du discriminateur potentiel au MRAP, dossier logement 8].

Dans les premières lignes de sa réponse au MRAP, le discriminateur présumé ancre sa démarche dans le champ du juridique et du légal et l'inscrit dans une dimension générale. Il affirme, dans l'absolu, respecter le « principe de non-discrimination » dans la gestion des logements qui lui sont confiés. C'est dans un deuxième temps qu'il passe au particulier, en désamorçant la situation singulière pour laquelle il est interpellé.

> « Que vous défendiez les intérêts de personnes qui pourraient être victimes de discrimination vous honore, toutefois, nous sommes un peu surpris du caractère de votre courrier qui nous menace de procédure judiciaire alors que vous n'avez, à notre avis, les éléments suffisants pour faire une analyse objective et non discriminatoire à notre égard ».

Bien que l'on puisse déceler dans le ton quelques connotations ironiques, ce passage indique que l'acteur s'accorde sur la définition de la lutte contre la discrimination comme quelque chose de respectable lorsqu'il écrit considérer comme « honorable », le fait de « défendre les intérêts de personnes victimes de discriminations ». Ce faisant, il indique que le rôle d'intercesseur rempli par le MRAP est susceptible d'être biaisé par une posture intrinsèquement partisane, due à sa fonction d'« initié » (Goffman, 1975). Il retourne ainsi le soupçon, en accusant le MRAP d'avoir une attitude non objective envers lui. Du rôle d'offenseur, l'accusé passe à celui d'offensé. La suite du courrier fait explicitement référence à l'interpellation du MRAP qui, dans son courrier, accuse :

> « Nous sommes surpris du refus opposé à M. X. Il nous dit que vous lui auriez déclaré au téléphone que "le propriétaire a des critères". M. X nous dit aussi vous avoir demandé si, à défaut de ce logement,

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Université Paris 7 - - 194.254.61.40 - 27/03/2019 15h09. © Presses Universitaires de France

vous pourriez lui en proposer un autre, dans la même gamme : T1 ou T2. Il lui aurait été répondu que l'agence n'en avait pas d'autre, alors que plusieurs T1 et T2 figurent dans la liste proposée sur Internet par votre agence » [Courrier du MRAP envoyé au discriminateur potentiel, dossier logement 8].

Face à cette interprétation de la situation, l'agence répond :

« Nous ne pouvons pas reproduire, mot pour mot, la conversation qui s'est tenue entre M. X et notre collaboratrice. Toutefois, il ne semble pas suffisant de prendre en considérations des bribes de phrases qui, sorties de leur contexte, peuvent signifier le contraire de ce qui a été réellement prononcé, pour se forger une opinion conforme aux réalités d'un fait » [Réponse du discriminateur potentiel au MRAP, dossier logement 8].

Cette dernière phrase souligne l'importance de la construction de l'interprétation dans la qualification d'une séquence comme discriminatoire. L'invalidation de la discrimination porte, ici, sur la dénonciation du procédé de « factualisation » (Simon P, Stavo-Debauge, 2002) utilisé par le MRAP dans son accusation. Pour appuyer cette déconstruction, l'accusé incorpore les arguments avancés par le discriminé, pour mieux les invalider :

« À cet égard et pour reprendre les termes de votre courrier, il est fort possible que notre collaboratrice ait indiqué au téléphone que le propriétaire avait des critères, mais il ne peut s'agir que de critères de solvabilité et rien d'autre » [Dossier logement 8].

L'incriminé replace les termes du débat sur des critères objectifs et légaux. Il cherche à imposer sa vision normalisée des faits tout en délégitimant l'interprétation implicitement racisée qu'en a la victime potentielle.

Pour étayer sa propre interprétation des faits qui lui sont reprochés, il revient ensuite sur sa probité judiciaire :

« Vous pouvez être convaincu que les critères légaux n'ont pas été contournés et que les origines de l'[offensé] ni ne nous concernent, ni ne sont prises en compte dans l'analyse du dossier ». [Dossier logement 8].

Cet exemple souligne les différents niveaux d'interprétation qui sont en jeu dans l'homologation, donc la reconnaissance, d'une situation comme raciste et discriminatoire. Il illustre également le poids du référentiel juridique dans le processus d'invalidation de la discrimination. L'accusation de discrimination raciste étant, avant tout, médiatisée par sa définition juridique, la dénégation de la discrimination opérée par l'incriminé s'inscrit dans le cadre strict de la légalité. Étant donné le régime auquel est soumis le traitement judiciaire de la discrimination, l'incriminé n'a pas intérêt à sortir de ce cadre juridique. Pour le discriminé potentiel, il en résulte un décalage qui peut être ressenti douloureusement entre son expérience vécue de la discrimination raciste et la prise en compte du délit de discrimination raciale par le droit.

Conflits d'interprétation autour du traitement judiciaire de la discrimination

Les processus de reconnaissance et de réparation de la discrimination ont, jusque-là, principalement été abordés dans leurs dimensions morale, compassionnelle et factuelle (rappel à la loi, interpellation du discriminateur désigné). Il arrive néanmoins que les plaintes soient prises en charge par des instances proprement judiciaires, c'est-à-dire par des instances qui ont le pouvoir d'instituer la validation ou l'invalidation du caractère raciste et discriminatoire du grief présenté par le discriminé[10].

Dans nombre de cas où les faits dénoncés au sein des permanences d'accueil ont fait l'objet de poursuites judiciaires, notamment prud'homales, le caractère proprement raciste de la situation a été évacué de la stratégie juridique mise en place par les avocats qui se sont saisis de l'affaire.

Ici, les conflits de qualification dont il est question ne se jouent plus entre un discriminé et un discriminateur, mais entre un plaignant et son intercesseur auprès des instances judiciaires. Ainsi, comme le remarque un juriste du MRAP à propos de la discrimination dans le domaine de l'emploi :

« Les avocats ont des réticences à nous faire intervenir auprès de leurs clients salariés qu'ils défendent, parce qu'ils ont le sentiment

10. À titre indicatif, les indicateurs du rapport annuel de la HALDE de 2009 montrent le caractère marginal du traitement judiciaire de la discrimination. Sur les 10 734 dossiers clos dans l'année et regroupant tous les critères de discrimination, seuls 278 ont fait l'objet d'une délibération du collège (le critère de l'origine apparaissant dans 28.5 % des cas) : 64 % ont été rejetés pour irrecevabilité, 7 % ont fait l'objet d'abandon du réclamant et 10 %, hors compétence de la HALDE, ont été renvoyés vers d'autres institutions. Parmi les suites données par le collège, tous critères confondus, seuls 212 dossiers ont fait l'objet d'interventions devant les tribunaux, 19 de médiations, 12 de transmissions au parquet et 14 de rappels à la loi. (Cf. http://www.halde.fr/IMG/pdf/rapport_annuel_2009.pdf).

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Université Paris 7 - - 194.254.61.40 - 27/03/2019 15h09. © Presses Universitaires de France

que faire intervenir le MRAP, ça risque de braquer les juges au niveau du conseil des prud'hommes. » [Entretien, juriste MRAP, avril 2002].

Ces réticences sont confirmées et justifiées par les propos d'un avocat spécialisé dans le droit du travail et de la défense des salariés auprès des juridictions prud'homales :

« Aux prud'hommes dès que l'on parle de discrimination, ça bloque tout le monde. Ils n'ont pas l'habitude, ils ont peur de ce mot. Et donc ce qui compte pour moi c'est l'intérêt de mon client et moi je vois que l'intérêt de mon client c'est plus de parler de licenciement abusif que de parler de discrimination. » (Entretien, avocat spécialisé droit du travail, juin 2004).

Un conflit peut surgir entre la réparation matérielle des conséquences de l'acte discriminatoire et la reconnaissance de cet acte comme proprement raciste, les deux qualifications apparaissant comme antinomiques dans la stratégie juridique de l'avocat. Voici les propos d'une militante du MRAP me décrivant les suites judiciaires d'un cas qu'elle a eu à traiter :

« En ce qui concerne les prud'hommes, le problème, ce sont les avocats. J'ai eu deux affaires comme ça : les avocats refusent de soulever les problèmes de discrimination aux prud'hommes, parce que ça complique le dossier. J'ai eu une affaire dernièrement, j'ai essayé de voir avec l'avocate. Elle ne veut pas. C'est le cas d'un monsieur qui travaille dans un restaurant depuis quinze ans. Et le patron s'est marié avec une femme de confession juive, lui étant égyptien. Et depuis que la femme est arrivée, c'était la guerre entre elle et lui, et un jour elle l'a traité : "vous les Arabes, vous êtes tous pareils, etc". Enfin bref, elle a tenu des propos racistes devant des clients, devant les autres salariés. Et quand lui est allé voir le patron pour lui rapporter les faits, la femme lui a dit "c'est moi ou le salarié". Il l'a donc licencié à cause de ça. Il est allé voir une avocate, il est allé aux prud'hommes, et l'avocate a parlé de licenciement abusif. Parce que c'était au bout de 15 ans, sans motif. Mais elle n'a pas parlé du racisme, alors que c'était un licenciement discriminatoire raciste puisque la femme ne voulait pas d'un Arabe dans le restaurant et elle l'a fait virer. Donc moi j'ai appelé l'avocate : "mais pourquoi vous n'avez pas parlé du racisme et de l'incident, puisque s'il a été licencié c'est à cause de la femme". Elle me dit "non, moi c'est un dossier qui est très clair. Si j'y vais avec licenciement abusif, ça va aller plus vite et ça va être plus clair. Si je commence à parler de discrimination, de racisme, ça va compliquer les choses" (…)

– **Et la personne, comment elle a réagi ?**

La personne était très en colère parce qu'il m'a dit "moi, ce qui m'a touché le plus, c'est que mon patron, je m'entendais très bien avec lui, et le jour où sa femme m'a traité de sale arabe, moi c'est ma dignité ! Ce n'est pas parce que j'ai perdu mon travail : j'ai un travail en or, je peux aller travailler dans n'importe quel restaurant je n'ai pas de problèmes pour trouver du travail. Le problème c'est que j'ai été humilié, vexé. Je ne veux pas des dommages et intérêts, je veux que cette personne s'excuse devant les autres salariés" » [Entretien militant MRAP, juin 2004].

Cet extrait montre que pour le militant comme pour le discriminé, le caractère réparateur de la condamnation juridique est étroitement corrélé à la reconnaissance symbolique et institutionnelle de l'acte comme discriminatoire et raciste. À l'opposé, l'avocat demande une réparation matérielle sans rapport avec la reconnaissance raciste de l'acte. Au nom de l'efficacité juridique, il se cantonne à une stratégie de défense qui, tout en reconnaissant l'illégitimité du licenciement, en évacue les fondements proprement racistes.

Conclusion

On a vu que les instances que sont le dispositif « CODAC-114 » et les permanences du MRAP jouent un rôle de pré-instruction qui, de manière mimétique, peut s'apparenter à une démarche proprement juridique. Cependant, les « jugements » qu'elles sont amenées à rendre s'inscrivent principalement dans une dimension symbolique, compassionnelle et morale. Ainsi, quelle que soit la portée matérielle de cet acte, le fait même de rédiger une lettre de rappel à la loi et de l'adresser au discriminateur présumé participe d'un processus de reconnaissance de la discrimination.

Néanmoins, dans une démarche proprement judiciaire, la caractérisation d'une pratique comme raciste et discriminatoire est présentée comme inefficace et est éliminée au titre qu'elle desservirait l'accusation. La dimension morale de l'accusation de discrimination raciste lui confère en effet un caractère évanescent qui est trop facilement contrecarré par les éléments objectifs qui peuvent lui être opposés.

La difficulté, voire la réticence à qualifier le racisme semblent alors, paradoxalement, découler de la trop grande force accusatoire du terme. En effet, l'épithète raciste, lorsqu'elle est accolée à une personne ou à un comportement, s'apparente à une véritable sentence, du fait de la réprobation morale collectivement partagée qui l'entoure.

C'est en grande partie cette immoralité du racisme qui pousse les acteurs investis dans la lutte contre la discrimination à le dénoncer. Le moralisme qui imprègne une conception dominante de l'antiracisme et de la lutte contre la discrimination s'accompagne,

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Université Paris 7 - - 194.254.61.40 - 27/03/2019 15h09. © Presses Universitaires de France

la plupart du temps, d'une individualisation de la culpabilité de manière à pouvoir personnifier, et donc circonscrire le mal. Or la recherche systématique de l'établissement de cette dénonciation individuelle occulte la dimension plus structurelle du racisme et de la discrimination qui, s'ils s'inscrivent au sein de relations interindividuelles, imprègnent la structure même de la société française et font partie intégrante des rapports sociaux. Cette conception participe de ce que Loïc Wacquant désigne comme « logique du procès » *(logic of the trial)* « qui pousse les investigateurs à rechercher des victimes et des criminels plutôt qu'à identifier des mécanismes » (Wacquant, 1997).

Au vu des divers discours recueillis dans le cadre d'instances d'accueil et des stratégies interprétatives contradictoires qu'ils recèlent, un rapport de sens apparaît entre, d'une part, un groupe majoritaire qui a une conscience de soi « non raciste », et, d'autre part, un groupe minoritaire pour qui le racisme n'est pas un dysfonctionnement occasionnel, mais une réalité routinière, récurrente et structurante. Les conflits d'interprétation auxquels donne lieu l'interaction d'accueil ne portent donc pas tant sur l'imposition d'une version des faits que sur l'imposition d'une vision des choses, qui se rapporte à une compréhension située du monde social.

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Université Paris 7 - - 194.254.61.40 - 27/03/2019 15h09. © Presses Universitaires de France

Bibliographie

Bereni L. (2009), « "Faire de la diversité une richesse pour l'entreprise", La transformation d'une contrainte juridique en catégorie managériale », *Raisons politiques,* n° 35, p. 87-105.

Berger P. L., **Luckmann T.** (2006 [1966]), *La Construction sociale de la réalité*, Paris, Armand Collin.

Boltanski L., **Darré Y.**, **Schiltz M.-A.** (1984), La Dénonciation*, Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 51, mars, p. 3-40.

Bonilla-Silva E. (1997), « Rethinking Racism: Toward a Structural Interpretation », *American Sociological Review*, 62, p. 465-480.

Dhume F. & **Sagnard-Haddaoui N.** (2006), « Les Discriminations raciales à l'emploi. Une synthèse problématique des travaux », ISCRA, Neuviller, avril.

Doytcheva M. (2009), « Réinterprétations et usages sélectifs de la diversité dans les politiques des entreprises », *Raisons politiques*, n° 35, p. 107-123.

Doytcheva M., **Hachimi M.**, **Helly D.**, **Dalibert M.** (2008), *De la lutte contre les discriminations à la « promotion de la diversité ». Une enquête sur le monde de l'entreprise*, Université de Lille 3-GRACC/DREES-MIRE, décembre.

Eberhard M. (2006), « L'idée républicaine de la discrimination raciste en France »*,* thèse de doctorat de sociologie, Université Paris-7 Denis-Diderot.

Eberhard M. (2010), « *Habitus* républicain et traitement de la discrimination raciste en France », *Regards Sociologiques*, n° 39, p. 71-83.

Essed P. (1991), *Understanding Everyday Racism. An interdisciplinary Theory*, Londres, Sage publication.

Essed P. (2004), « Naming the Unnameable: Sense and Sensibilities in Researching Racism », *in* Blumer M. & Solomos J. (dir.), *Researching Race and Racism*, Londres, Routledge, p. 119-133.

Fassin D. (2002), « L'invention française de la discrimination ». *Revue française de science politique*, août, n° 4, vol. 52, p. 395-415.

Fassin D. (2004), *Des maux indicibles. Sociologie des lieux d'écoute*, Paris, La Découverte.

Felstiner W., **Abel R.**, **Sarat A.** (1991), « L'émergence et la transformation des litiges : réaliser, reprocher, réclamer », *Politix*. Vol. 4, n° 16, p. 41-54.

Giddens A. (1987 [1984]), *La Constitution de la société. Éléments de la théorie de la structuration*, Paris, PUF.

Goffman E. (1973a [1959]), *La Mise en scène de la vie quotidienne. 1. La présentation de soi*, Paris, Éditions de Minuit, 1973a.

Goffman E. (1973b [1971]), *La Mise en scène de la vie quotidienne. 2. Les relations en public*. Paris, Éditions de Minuit.

Goffman E. (1975 [1963]), *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, Paris, Éditions de Minuit.

Goffman E. (1989), « Calmer le jobard : quelques aspects de l'adaptation à l'échec » *in* Joseph I. (dir.), *Le Parler frais d'Erving Goffman*, Paris, Minuit, p. 277-300.

Guillaumin C. (1972), *L'idéologie raciste. Genèse et langage actuel*, Paris, Éditions Mouton.

Hughes E. C. (1996), *Le Regard sociologique*, Paris, EHESS.

Labelle M. (2006), « Un lexique du racisme, étude sur les définitions opérationnelles relatives au racisme et aux phénomènes connexes », Document de discussion, Unesco et Criec. http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/conseil_interc_fr/media/documents/8lexique_du_racisme.pdf

Memmi A. (1994), *Le Racisme*, Paris, Gallimard.

Poiret C. (2010), « Pour une approche processuelle des discriminations : entendre la parole minoritaire », *Regards Sociologiques*, n° 39, p. 5-20.

Rudder V. De (1990), « La cohabitation pluriethnique et ses enjeux », *Migrants-Formations*, mars, n° 80, p. 68-89.

Rudder V. De (1995), « Discrimination », *Pluriel Recherche, Vocabulaire historique et critique des relations interethniques*, Cahier n° 3, p. 35-38.

Rudder V. De (2000), « Racisation », *Pluriel Recherche, Vocabulaire historique et critique des relations interethniques*, Cahier n° 6-7, p. 111-113.

Rudder V. De, **Poiret Ch.**, **Vourc'h F.** (2000), *L'Inégalité raciste. L'universalité républicaine à l'épreuve*, Paris, PUF.

Rudder V. De & Vourc'h F. (2006) « De haut en bas de la hiérarchie syndicale : dits et non-dits sur le racisme », *Travailler*, n° 16, 2, p. 37-56.

Simon P.-J. (1997 [1991]), *Histoire de la sociologie*, Paris, PUF.

Simon P. & Stavo-Debauge J. (2002), *Lutte contre les discriminations et statistiques : à la recherche d'une cohérence*, Rapport au FASILD, multigraphié.

Taguieff P.-A. (1987), *La Force du préjugé. Essai sur le racisme et ses doubles*, Paris, Gallimard.

Thomas W. I. (1990 [1979]), « Définir la situation » (1923) *in* Y. Grafmeyer & I. Joseph, *L'École de Chicago. Naissance de l'écologie urbaine*, Paris, Montaigne-Aubier.

Wacquant L. (1997), « For an Analytic of Racial Domination », *Political power and social theory*, Vol. n° 11, p. 221-234.

West C. & Fenstermaker S. (2006), « "Faire" la différence », *Terrains & travaux*, traduit par L. de Verdalle et A. Revillard, n° 10, p. 103-136.

Wieviorka M. (1991), *L'espace du racisme*, Paris, Le Seuil.

Document téléchargé depuis www.cairn.info - Université Paris 7 - - 194.254.61.40 - 27/03/2019 15h09. © Presses Universitaires de France