

La fin de l'*affirmative action* dans les universités américaines ?

Daniel Sabbagh

DANS **SOCIÉTÉS CONTEMPORAINES** 2024/2-3 n° 134-135, PAGES 235 À 243
ÉDITIONS **PRESSES DE SCIENCES PO**

ISSN 1150-1944

DOI 10.3917/soco.134.0235

Article disponible en ligne à l'adresse

<https://shs.cairn.info/revue-societes-contemporaines-2024-2-page-235?lang=fr>



Découvrir le sommaire de ce numéro, suivre la revue par email, s'abonner...
Flashez ce QR Code pour accéder à la page de ce numéro sur Cairn.info.



Distribution électronique Cairn.info pour Presses de Sciences Po.

Vous avez l'autorisation de reproduire cet article dans les limites des conditions d'utilisation de Cairn.info ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Détails et conditions sur [cairn.info/copyright](https://shs.cairn.info/revue-societes-contemporaines-2024-2-page-235?lang=fr).

Sauf dispositions légales contraires, les usages numériques à des fins pédagogiques des présentes ressources sont soumises à l'autorisation de l'Éditeur ou, le cas échéant, de l'organisme de gestion collective habilité à cet effet. Il en est ainsi notamment en France avec le CFC qui est l'organisme agréé en la matière.

La fin de l'*affirmative action* dans les universités américaines ?

Daniel Sabbagh

Les politiques universitaires de « diversité, [d']équité et [d']inclusion » (*diversity, equity, and inclusion* – DEI) aujourd'hui en ligne de mire aux États-Unis englobent – et parfois se réduisent à – ce que l'on appelait encore il y a peu l'*affirmative action*. Prendre la mesure de l'assaut dirigé à leur rencontre nécessite donc une définition et une typologie de ce dispositif central ¹.

En vigueur dans les universités américaines depuis la première moitié des années 1960 ², l'*affirmative action* désigne un ensemble de mesures allouant des biens ou des ressources rares selon une procédure prenant en compte l'appartenance des individus à des groupes prédéfinis afin d'augmenter la proportion de membres de ces groupes dans la population étudiante, population où ils se trouvent sous-représentés au moins en partie du fait d'une discrimination antérieure ou actuelle exercée par les pouvoirs publics ou par des acteurs non étatiques. Aux États-Unis, concernant les établissements d'enseignement supérieur à caractère sélectif, les principaux groupes bénéficiaires sont les Noirs, les Hispaniques et les descendants des populations autochtones (*Native Americans*). Plus précisément, trois formes d'*affirmative action* peuvent être distinguées, suivant le degré d'intégration du facteur racial dans le processus décisionnel et le caractère plus ou moins explicite de sa prise en compte :

– Les politiques « d'inclusion en amont » (*outreach*), qui visent à obtenir plus de « diversité » dans les *candidatures* à une position donnée, le facteur racial étant pris en compte explicitement mais

1. Comme cette publication s'inscrit dans la rubrique « En lutte », elle n'est pas soumise à la procédure habituelle d'évaluation des articles de la revue.

2. Stulberg L. M., Chen A., 2014, « The Origins of Race-Conscious Affirmative Action in Undergraduate Admissions. A Comparative Analysis of Institutional Change in Higher Education », *Sociology of Education*, 87 (1), p. 36-52.

uniquement afin d'élargir le vivier au sein duquel la sélection interviendra *in fine*, et non de manière à déterminer directement le résultat de celle-ci.

– La *discrimination positive directe*, qui, en revanche, accorde un avantage potentiellement décisif aux membres des groupes visés dans la répartition finale des biens considérés, au moyen d'instruments plus ou moins rigides (quotas obligatoires, « objectifs quantifiés » officiellement dénués de valeur contraignante, règles destinées à départager des candidatures jugées équivalentes...) et d'autant plus controversés qu'ils sont rigides. Dans ce cas, au-delà d'un seuil de qualification minimal, un candidat issu d'un des groupes ciblés pourra être admis, même s'il existe au moins un candidat d'un groupe non ciblé aux qualifications *a priori* supérieures et cependant non admis³. L'appartenance au groupe est alors le déterminant principal du résultat constaté : le candidat obtient la position convoitée et ne l'aurait pas obtenue s'il n'avait pas été identifié comme membre d'un groupe ciblé. Cette forme plus radicale d'*affirmative action*, comme la première variante, va donc à l'encontre d'un éventuel principe de non-prise en compte des distinctions raciales par l'autorité décisionnaire (*colorblindness*). Qui plus est, contrairement à l'*outreach*, elle s'oppose aussi au principe méritocratique, selon lequel c'est toujours le candidat le plus qualifié qui devrait être retenu – principe dénué d'ancrage textuel en droit états-unien mais auquel adhère une nette majorité de la population américaine⁴.

– La *discrimination positive indirecte* – mesures qui, racialement neutres en apparence, opèrent néanmoins à l'avantage des membres des minorités sous-représentées et ont été mises en œuvre au moins en partie dans ce but, lorsqu'agir plus directement serait illégal ou perçu comme illégitime et présenterait donc aux yeux des décideurs un caractère excessivement risqué. Dans ce cas, ce qui se donne à voir comme un *effet dérivé* de l'usage du critère d'allocation retenu constitue en réalité sa *raison d'être*. Dans le cadre d'une telle « stratégie de substitution⁵ », l'équilibre que l'on s'efforce d'atteindre demeure fragile : la zone de congruence entre les conséquences du recours aux deux critères de sélection – l'officiel et l'officieux – doit être la plus vaste possible, sans toutefois dépasser le seuil au-delà

3. Il n'est pas présumé que les procédures d'évaluation des qualifications des candidats en vigueur sont optimales, ni même satisfaisantes ; en revanche, on suppose que ces procédures sont globalement acceptées lorsque l'*affirmative action* n'est pas en cause.

4. Sandel M., 2020, *The Tyranny of Merit. What's Become of the Common Good ?*, New York : Farrar, Straus and Giroux.

5. Elster J., 1992, *Local Justice. How Institutions Allocate Goods and Necessary Burdens*, New York : Russell Sage Foundation, p. 116-120.

duquel l'équivalence objective entre elles deviendrait flagrante au point de ne laisser aucun doute quant à l'intention ayant présidé au choix du premier⁶.

C'est à la lumière de cette typologie qu'il convient d'examiner le texte appelé à constituer le principal document de référence pour les années et – sans doute – les décennies à venir : la décision *Students for Fair Admissions (SFAA) v. Harvard*⁷, du 29 juin 2023, dans laquelle la Cour suprême, à une majorité de six voix contre trois⁸, a invalidé le programme d'*affirmative action* de l'université au regard tant de la Clause d'égalité de protection du 14^e amendement à la Constitution (1868) que du Titre VI de la loi de 1964 – *Civil Rights Act* – interdisant à tout organisme récipiendaire d'un financement fédéral de discriminer à raison de la « race », de la couleur ou de l'origine nationale. Cet arrêt est généralement décrit comme marquant la fin de l'*affirmative action* aux États-Unis⁹. Conclusion tout à fait discutable, pour plusieurs raisons.

Tout d'abord, il n'est pas certain que la décision *SFAA* interdise aux autorités universitaires de prendre en compte le facteur racial en dehors des politiques d'*admission* au sens strict – concernant les initiatives destinées à susciter des candidatures et relevant donc de la première des trois formes d'*affirmative action* susmentionnées, voire l'attribution de bourses¹⁰. Elle n'exclut pas non plus entièrement des mesures contraignantes du deuxième type censées remédier aux effets persistants d'une discrimination passée judiciairement établie et dont l'université elle-même se serait rendue coupable – dans des cas certes peu fréquents¹¹. Mais surtout, à l'intérieur du périmètre d'application de la règle nouvellement adoptée, les juges ont délibérément ménagé aux comités de sélection une marge de manœuvre. En effet, de manière explicite, l'opinion majoritaire autorise la prise en compte *médiatisée* du facteur racial en tant qu'élément d'une « expérience » individuelle déterminante – en tant que trait distinctif indissociable de la formation d'une qualité singulière témoignant du mérite du candidat,

6. Pour de plus amples développements, voir Sabbagh D., 2011, « The Rise of Indirect Affirmative Action. Converging Strategies for Promoting "Diversity" in Selective Institutions of Higher Education in the United States and France », *World Politics*, 63 (3), p. 470-508.

7. *Students for Fair Admissions v. President and Fellows of Harvard College*, 600 U.S. 181 (2023).

8. Les juges en accord avec l'opinion majoritaire – celle du président de la Cour, John Roberts – sont Samuel Alito, Clarence Thomas et les trois membres de la Cour nommés par Donald Trump lors de son premier mandat, Neil Gorsuch, Brett Kavanaugh et Amy Coney Barrett. Les juges minoritaires sont Ketanji Brown Jackson, Elena Kagan et Sonia Sotomayor.

9. Voir, pour un exemple parmi bien d'autres, Cobb J., 2023, « The End of Affirmative Action », *The New Yorker*, 10-17 juillet [newyorker.com/magazine/2023/07/10/the-end-of-affirmative-action] (consulté le 11 avril 2025).

10. *Students for Fair Admissions v. Harvard*, déc. citée, p. 208 (opinion majoritaire du juge Roberts).

11. *Ibid.*, p. 215.

comme la « résolution » et le « courage » requis pour surmonter l'adversité résultant de la « discrimination »¹². Il ne suffit plus que la race apparaisse seulement comme « un facteur parmi de nombreux autres » dans l'évaluation de l'apport des différentes candidatures, comme la Cour suprême l'avait déjà exigé il y a près d'un demi-siècle¹³. Il faut désormais qu'elle n'entre en jeu que dans la genèse d'autres attributs tenus pour pertinents. Toutefois, sa complète disparition n'est pas à l'ordre du jour.

Une autre forme de prise en compte du facteur racial par les établissements d'enseignement supérieur américains que l'arrêt *SFAA, a priori*, ne prohibe pas, est, sinon l'élimination, du moins l'atténuation des pratiques s'apparentant à de la discrimination indirecte à l'égard des candidats noirs et hispaniques¹⁴. La première concerne le poids accordé aux scores au SAT – le principal test en vigueur –, en moyenne plus élevés parmi les Blancs et, surtout, les Asiatiques¹⁵. Déjà perceptible en raison de l'impossibilité d'organiser l'épreuve consécutive à la pandémie du Covid-19 dans certains États, le déclin de l'importance attribuée à cet indicateur, entièrement écarté par l'université de Californie en mai 2020, devrait logiquement se poursuivre, à présent qu'a été mis à bas le principal dispositif destiné à en contrebalancer les effets. La seconde des pratiques en question est le traitement préférentiel, d'une part, des enfants de diplômés de l'établissement, d'autre part, des candidats ayant suivi la procédure d'« admission anticipée » (*early admission*) exigeant qu'ils s'engagent à accepter l'offre d'admission éventuelle indépendamment de l'octroi d'une bourse. En effet, pour ce qui est des universités les plus prestigieuses, ces candidats ont une probabilité de succès de 25 % supérieure à celle des autres. C'est le cas alors même que les Noirs, les Hispaniques et, plus généralement, les membres des classes populaires sont les moins nombreux à emprunter cette voie requérant que la candidature ait été préparée très en amont, souvent avec l'appui de membres de la cellule familiale – voire l'assistance rémunérée d'organismes spécialisés. Selon toute vraisemblance, ces préférences – ou du moins

12. *Students for Fair Admissions v. Harvard*, déc. citée, p. 230-231 (opinion majoritaire du juge Roberts).

13. *Regents of the University of California v. Bakke*, 438 U.S. 265 (1978), p. 406 (opinion du juge Harry Blackmun).

14. La discrimination indirecte désigne des mesures apparemment neutres – n'impliquant nul traitement différencié d'individus selon leur appartenance perçue à des groupes protégés (1) – qui se trouvent cependant produire un effet négatif disproportionné sur les membres de tels groupes (2) et ne sont pas absolument nécessaires à la réalisation d'un objectif légitime du décideur (3) : voir Collins H., Khaitan T. (eds), 2018, *Foundations of Indirect Discrimination Law*, Londres : Bloomsbury.

15. Cet écart, qui ne résulte pas uniquement de la corrélation entre « race » et classe, semble être pour partie un effet dérivé de la ségrégation résidentielle : voir Jencks C., Phillips M. (eds), 1998, *The Black-White Test Score Gap*, Washington : Brookings Institution ; Card D., Rothstein J., 2007, « Racial Segregation and the Black-White Test Score Gap », *Journal of Public Economics*, 81 (11-12), p. 2158-2184.

celles bénéficiant aux enfants d'anciens élèves, qui sont aussi impopulaires que l'*affirmative action* auprès des électeurs républicains comme démocrates et contribuent grandement à la pérennisation des inégalités observées – susciteront une opposition croissante ¹⁶. Sans doute certains établissements céderont-ils aux pressions pour les démanteler – si tant est qu'ils ne soient pas contraints d'agir en ce sens par le législateur ¹⁷.

Last but not least, on peut s'attendre à un accroissement du nombre de dispositifs relevant de la *discrimination positive indirecte*.

Un exemple est le *percentage plan* mis en place par l'assemblée législative texane en 1997 afin de contrecarrer le déclin spectaculaire de la proportion d'étudiants noirs et hispaniques dans les établissements d'enseignement supérieur les plus renommés, déclin consécutif au démantèlement de la discrimination positive directe imposé par une décision de la cour d'appel du cinquième circuit – *Hopwood v. Texas* ¹⁸. Ce programme garantissait aux meilleurs élèves de chaque lycée texan un droit d'accès automatique à n'importe quelle université publique texane (à la condition – introduite en 2009 – que les étudiants admis par cette voie ne représentent pas plus de 75 % des effectifs de première année). Compte tenu de la corrélation entre l'identité ethno-raciale et la performance scolaire – les Noirs et les Hispaniques obtenant en moyenne des notes inférieures à celles des Asiatiques et des Blancs –, cette restriction de la concurrence au cadre du lycée jointe à la ségrégation de fait du système d'enseignement secondaire texan – au point que quantité d'établissements n'ont pratiquement que des élèves noirs ou hispaniques – assurait l'efficacité du dispositif au regard de sa finalité sous-jacente. Cette forme de discrimination positive est *indirecte*, puisque le *percentage plan* n'implique aucune différence de traitement entre les individus selon leur identité ethno-raciale. Elle est aussi *intentionnelle*, dans la mesure où la conséquence prévisible de la procédure – l'augmentation de la proportion d'étudiants issus des deux principales minorités sous-représentées – constituait la motivation première de son introduction. Toutefois, la visibilité de la prise en compte du facteur racial est moindre que dans le cadre du programme sanctionné par la Cour suprême dans la décision *SFAA*.

16. Meyer K., 2023, « The End of Race-Conscious Admissions », Brookings, 29 juin [brookings.edu/articles/the-end-of-race-conscious-admissions/] (consulté le 11 avril 2025).

17. Sur l'interdiction des préférences accordées aux enfants de diplômés de l'établissement – annoncée ou d'ores et déjà effective – dans les universités privées de Californie et du Maryland, ainsi que dans les universités publiques de l'Illinois, de la Virginie et du Colorado, voir [nytimes.com/2024/09/30/us/california-bans-legacy-preferences-private-universities.html] (consulté le 11 avril 2025).

18. *Hopwood v. Texas*, 78 F3d 932 (5th Circ. 1996).

Une autre modalité de la discrimination positive indirecte, sans doute plus adaptée à des établissements privés prestigieux au vivier de recrutement allant bien au-delà de la population de l'État correspondant et attachés au principe de l'examen détaillé de toutes les candidatures, est la diffusion d'une approche *contextualiste* du « mérite » des concurrents, appelé à être apprécié à l'aune des désavantages inégaux par eux surmontés. Plus précisément, on s'efforcera alors de *désagréger* le handicap subi par les Noirs et les Hispaniques, de repérer ses différentes composantes et d'intégrer systématiquement les indicateurs objectivés correspondants à l'évaluation, en tant qu'éléments d'interprétation des performances que sont les notes et les scores au SAT. Ces indicateurs comprennent le revenu, mais aussi le fait que le candidat soit le premier membre de sa famille à entreprendre des études supérieures, voire le statut monoparental du foyer¹⁹. Les critères en question étant plus ou moins étroitement corrélés au facteur ethno-racial et pris en compte à des fins correctrices en raison de cette corrélation, le caractère *colorblind* du processus allocatif, là encore, n'est qu'apparent²⁰.

Ces formes de discrimination positive indirecte sont-elles juridiquement valides ? En l'état actuel de la jurisprudence, la réponse est oui. En effet, ces mesures superficiellement neutres, contrairement aux classifications raciales explicites, ne sont pas soumises au degré de contrôle juridictionnel maximal exigeant qu'elles soient strictement nécessaires à la réalisation d'un « objectif impérieux des pouvoirs publics²¹ ». En pratique, elles ne peuvent être sanctionnées que si la preuve d'une intention discriminatoire est établie. Or, concernant aussi bien la clause d'égalité de protection des lois du 14^e amendement que le Titre VI du *Civil Rights Act* de 1964, la Cour suprême, depuis près d'un demi-siècle, considère que démontrer l'existence d'un « impact disproportionné » de la mesure litigieuse sur tel ou tel groupe racial – négatif ou positif – ne suffit pas à ce que cette condition soit remplie²². On trouve même des références approbatives à la discrimination positive indirecte sous la plume de

19. Rappelons qu'en 2023, moins de la moitié des enfants noirs (44,6 %) résidaient avec leurs deux parents, contre plus des trois quarts des enfants blancs (76,3 %) : voir [ojjdp.gov/ojstatbb/population/qa01202.asp?qaDate=2023] (consulté le 11 avril 2025).

20. Sur l'ascension de ce nouveau type d'*affirmative action* depuis le milieu des années 1990, voir Foley L., 2023, *On the Basis of Race. How Higher Education Navigates Affirmative Action Policies*, New York : New York University Press.

21. *Washington v. Davis*, 426 U.S. 229 (1976), p. 247.

22. *Ibid.*, p. 238-242, 244-245 ; *McCleskey v. Kemp*, 481 U.S. 279 (1987), p. 292, 308-309 (concernant le Quatorzième Amendement) ; *Alexander v. Sandoval*, 532 U.S. 275 (2001), p. 280-281 (concernant le Titre VI du *Civil Rights Act*).

juges conservateurs, comme Sandra O'Connor²³ et Anthony Kennedy²⁴, voire ultra-conservateurs, comme Antonin Scalia²⁵. C'est aussi le cas dans l'arrêt *SFAA*, où les pratiques en question ont vu leur validité juridique – non mise en cause par les plaignants – être plus ou moins explicitement confirmée par les juges Neil Gorsuch²⁶ et Clarence Thomas²⁷. Par conséquent, à condition que les autorités universitaires demeurent suffisamment discrètes quant à la dimension raciale de l'objectif poursuivi, vu la difficulté d'établir l'existence d'une intention discriminatoire et le coût du contentieux correspondant, ces variantes obliques et euphémisées de l'*affirmative action* devraient passer entre les mailles du filet. Que, dans ce domaine, l'opacité soit devenue la condition première de la légalité est un secret de Polichinelle, et ce alors même qu'une discrimination indirecte délibérément *défavorable* aux membres des minorités sous-représentées serait presque certainement sanctionnée.

Certes, la jurisprudence de la Cour suprême opérant souvent comme un catalyseur, il est probable que la mobilisation actuellement dirigée contre la discrimination positive indirecte mise en œuvre par certains lycées publics d'élite afin de diversifier leurs effectifs²⁸ s'étende à l'enseignement supérieur. Mais il est non moins probable que ces tentatives, à court terme, soient vouées à l'échec. C'est le cas même si les substituts fonctionnels utilisés sont moins efficaces au regard du but poursuivi que les dispositifs qu'ils remplacent²⁹, puisque, outre leur coût administratif et financier que seules les universités les mieux dotées seront en mesure de supporter, ils entraînent souvent l'admission d'étudiants noirs et hispaniques moins bien préparés et donc plus vulnérables au risque

23. *City of Richmond v. Croson*, 488 U.S. 469 (1989), p. 506 (invitant les pouvoirs publics à « recourir à des moyens racialement neutres afin d'accroître le nombre d'entrepreneurs issus des minorités » [opinion majoritaire ; j'italise]).

24. *Parents Involved in Community Schools v. Seattle School District No. 1*, 551 U.S. 701 (2007), p. 789, 797 (appelant les conseils scolaires à promouvoir la diversité raciale au sein des établissements par des mécanismes n'impliquant aucune « différence de traitement fondée sur une classification [raciale] [...] des individus [considérés] », comme une « sélection stratégique de l'emplacement des nouvelles écoles » et une « délimitation des zones d'affectation » selon la « structure démographique du voisinage » [opinion concordante]).

25. *City of Richmond v. Croson*, déc. citée, p. 526 (soulignant – en matière de marchés publics – la possibilité pour l'État d'« œuvrer à l'éradication des effets de la discrimination antérieure » via l'octroi d'« une préférence aux petites entreprises, voire aux entreprises nouvellement constituées, ce qui aurait pour conséquence de faciliter l'insertion de celles autrefois étouffées par la discrimination en vigueur » – mesures non « fondées sur la race des individus », mais qui « pourraient bien avoir un impact disproportionné sur les membres de certains groupes raciaux » [opinion concordante]).

26. *Students for Fair Admissions v. Harvard*, déc. citée, p. 299-300.

27. *Ibid.*, p. 280, 282 et 284.

28. Starr S., 2024, « The Magnet School Wars and the Future of Colorblindness », *Stanford Law Review*, 76 (1), p. 161-268.

29. Bleemer Z., 2023, « Affirmative Action and Its Race-Neutral Alternatives », *Journal of Public Economics*, 220 (104839), p. 1-16.

de décrochage et de non-obtention du diplôme³⁰. Si, dans l'opinion majoritaire de la décision *SFAA*, le juge Roberts indique que « ce qui ne peut se faire directement ne peut pas [non plus] se faire indirectement », la norme constitutionnelle s'appliquant à la « substance » des choses et non à leur « apparence »³¹, ce n'est là qu'une dénégation révélatrice. Aussi impopulaire que soit l'*affirmative action* à l'échelle nationale, sa nécessité – sous une forme ou sous une autre – fait l'objet d'un tel consensus de la part des autorités universitaires que son démantèlement complet apparaîtrait déraisonnable. Qu'un pareil bouleversement, de nature véritablement révolutionnaire, ne recueille pas l'assentiment de la plupart des *conservateurs* au sein de la Cour suprême n'est donc pas si surprenant, en dernière analyse.

Toutefois, une question demeure en suspens : les raisonnements qui précèdent ont-ils été rendus obsolètes par l'accès de Donald Trump à la présidence des États-Unis le 20 janvier 2025 et ses premières conséquences ? La réponse n'est pas évidente.

En effet, dans un premier temps, tout en annonçant le ciblage « stratégique » en vue d'éventuelles actions en justice d'établissements d'enseignement supérieur a) récipiendaires de fonds fédéraux, b) dont la dotation excéderait un milliard de dollars et c) soupçonnés de contrevenir aux règles en vigueur, l'*Executive Order* 14 173 du 21 janvier 2025 intitulé « Ending Illegal Discrimination and Restoring Merit-Based Opportunity » avait pu sembler se focaliser encore sur la discrimination positive *directe*. Ne visait-il pas les « préférences fondées sur la race et le genre » – qualifiées d'« immorales », « dégradantes » et « dangereuses »³² ? Quelques semaines plus tard, néanmoins, un document émanant de l'Office of Civil Rights du département de l'Éducation et censé clarifier les implications de la décision *SFFA* est venu potentiellement changer la donne. En des termes particulièrement virulents, il indique que la portée de cette décision s'étend à toute prise en compte du facteur racial dans le secteur concerné, au-delà des décisions d'acceptation ou de rejet des candidatures – qu'il s'agisse de l'attribution de bourses ou de prix, de la promotion ou de la rémunération des

30. Fryer R., Loury G., Yuret T., 2007, « An Economic Analysis of Color-Blind Affirmative Action », *Journal of Law, Economics, and Organization*, 24 (2), p. 319-355.

31. *Students for Fair Admissions v. Harvard*, déc. citée, p. 230.

32. Voir [whitehouse.gov/presidential-actions/2025/01/ending-illegal-discrimination-and-restoring-merit-based-opportunity] (consulté le 11 avril 2025 ; j'italise). Afin de tuer dans l'œuf toute accusation d'entrave illicite à la liberté d'expression garantie par le premier amendement à la Constitution, il est précisé que demeure légale la formulation par les enseignants d'opinions favorables aux pratiques désormais prohibées dans le cadre de leur activité professionnelle : précision dont l'existence même, par ce qu'elle révèle de ce qui va ou ne va plus de soi dans le nouvel ordre politique en gestation, n'est guère rassurante.

enseignants, ou encore de la « ségrégation » des résidences universitaires, des réunions d'orientation et des cérémonies de remise des diplômes observée dans de nombreux établissements³³. Surtout, en contradiction avec la mention des différences de « *traite[ment]* » entre « *personnes* » fondées sur la « race » comme condition constitutive de l'illégalité³⁴, de manière inédite, sont explicitement décrites comme prohibées des mesures relevant de la prévention des discriminations indirectes – comme la décision de ne plus exiger l'inclusion des scores au SAT dans le dossier des candidats – ainsi que toute forme de discrimination *positive* indirecte. Le hiatus entre cette position maximaliste et la teneur réelle de la jurisprudence antérieure – *SFAA* incluse – est donc particulièrement net. Mais les juges – et, en dernier ressort, la Cour suprême – seront-ils disposés à rectifier le tir, au risque d'une épreuve de force avec un Exécutif ayant clamé *urbi et orbi*, par anticipation, son mépris des décisions de justice ? À court terme, d'après les premiers signaux émis sur des sujets connexes³⁵, il est permis d'en douter.

Daniel Sabbagh

Sciences Po, CERI
daniel.sabbagh@sciencespo.fr

33. [dear-colleague-letter-sffa-v-harvard-109506.pdf] (document daté du 14 février 2025 et consulté le 11 avril 2025).

34. *Ibid.* (j'italise).

35. [nytimes.com/2025/04/08/us/supreme-court-trump-confrontation.html] (consulté le 11 avril 2025).