

8

Les trois dimensions de l'injustice de la sous-représentation

Naïma Hamrouni

Alors que j'écris ces lignes, en octobre 2017, l'Assemblée nationale du Québec compte moins de 30% de femmes, soit 37 femmes sur 125 députés¹. Les femmes racisées², elles, ne représentent que 0,8% de tous les élus, c'est-à-dire qu'une seule femme sur les 125 députés est racisée. Si les recherches universitaires traitant de la sous-représentation, de la parité ou de l'action positive circulent déjà depuis quelques décennies aux États-Unis, en France et plus marginalement au Canada, ce n'est que plus récemment qu'elles ont trouvé un véritable écho au Québec, à mesure que divers mouvements, portés aussi bien par l'ampleur qu'a pris le mouvement *Black Lives Matter* que par la popularisation du féminisme, se mobilisaient pour dénoncer les inégalités raciales et de genre qui persistent dans nos sociétés occidentales pourtant dites post-droits civils.

1. À la suite des dernières élections provinciales, qui ont donné la victoire au Parti libéral du Québec, les femmes représentaient 27,2% des députés à l'Assemblée nationale. Après les nombreuses élections partielles (15 au total), dont la dernière dans la circonscription de Louis-Hébert en octobre 2017, on compte désormais 37 femmes sur les 125 députés. Site Web de l'Assemblée nationale du Québec, 2015, <http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/statistiques-deputes.html> (consulté le 4 octobre 2017).

2. Comme nous l'avons écrit, Chantal Maillé et moi-même, dans l'ouvrage *Le sujet du féminisme est-il blanc?*, l'expression «femmes racisées» est ici employée «dans le but de mettre l'accent sur le processus de construction sociale de la race comme système de différenciation soutenant des formes de domination et d'oppression» (2015: 14).

Ainsi, alors que la plupart des philosophes libéraux égalitaristes des années 1970 ne considéraient pas la sous-représentation des femmes et des personnes racisées dans les lieux de pouvoir comme soulevant des enjeux de *justice*, y voyant simplement le produit des libres choix de carrière effectués par des hommes et des femmes en fonction de leurs préférences, les égalitaristes contemporains sont aujourd'hui plus nombreux à prendre au sérieux ce phénomène, qu'ils conçoivent comme l'effet de formes persistantes de discrimination. Ce diagnostic est d'ailleurs conforté par un ensemble de recherches en neuropsychologie sur le fonctionnement des biais implicites de genre et de race, auxquels les penseurs se réfèrent fréquemment. Ces travaux scientifiques tendent en effet à démontrer que malgré les gains des minorités en matière de droits depuis la seconde moitié du 20^e siècle, ces biais, qui conduisent entre autres à juger de manière inéquitable et désavantageuse les femmes et les personnes racisées, sont tenaces, et leurs effets sur l'égalité des chances, désastreux³.

Cette ouverture relativement récente des philosophes égalitaristes aux enjeux qui entourent la sous-représentation signale une volonté certaine de faire progresser le débat en matière d'égalité des droits des minorités. J'aimerais cependant souligner les limites inhérentes à cette manière de paramétrer les enjeux que soulève la sous-représentation.

3. Les biais implicites opèrent sans que la personne en ait même conscience, et même lorsque ses attitudes explicites à l'égard des minorités sont tout à fait égalitaires. D'où le sous-titre « Hidden Biases of Good People » (2013) que les neuroscientifiques Mahzarin Banaji et Anthony Greenwald, de Harvard, deux des concepteurs du « test d'associations implicites » (IAT), ont retenu pour leur dernier ouvrage. On peut aussi renvoyer aux travaux pionniers de Virginia Valian sur les « schèmes de genre inconscients » (1998). Ces schèmes sont des modalités d'appréhension cognitive des individus qui renferment des représentations typiques propres aux personnes en tant qu'elles appartiennent à une catégorie de genre – féminine ou masculine – et qui, bien qu'en elles-mêmes neutres et dépourvues de jugements de valeur, déforment les jugements évaluatifs que l'on porte sur les hommes ou les femmes qui ont investi des positions de pouvoir. D'autres recherches en neuropsychologie et psychologie sociale ont de surcroît montré que les membres de groupes minoritaires étant le plus souvent conscients des stéréotypes qui affectent leur groupe d'appartenance, ils sont généralement soucieux de ne pas les confirmer, à un point tel que, face à une épreuve de performance (par exemple, une entrevue avec un comité d'embauche, une présentation devant public), ils peuvent souffrir d'anxiété, ce qui entraîne leur sous-performance. Cette sous-performance confirme les stéréotypes qui affectent leur groupe, alimentant la discrimination à leur endroit. Les philosophes politiques et éthiciens égalitaristes font abondamment appel à ces travaux pour étayer leurs thèses en faveur de l'action positive et des autres mesures visant à neutraliser l'effet de ces biais et schèmes.

C'est qu'en attirant l'attention sur la discrimination produite par les attitudes « inconscientes » d'individus dont les biais cognitifs implicites les portent à sous-évaluer les femmes et les membres des minorités racisées, cette approche ne prend pas la pleine mesure de la manière dont le fonctionnement ordinaire des institutions politiques, qui ont historiquement été pensées et organisées en l'absence des femmes et des minorités racisées, les désavantage par défaut et a pour effet de soutenir *structurellement* leur exclusion de ces lieux. Mais plus encore (et c'est là la *principale faiblesse* de l'approche égalitariste de la sous-représentation), bien que des mesures d'action positive soient aujourd'hui mises en œuvre pour corriger *a posteriori* les effets de la discrimination, dans la mesure où les institutions auxquelles les minorités sont intégrées ont été modelées d'après la perspective du groupe dominant, *cette approche semble ignorer les formes d'oppression qui sont susceptibles d'être reconduites à travers même « l'impératif de l'intégration ».*

De mon argument, il ne faudrait surtout pas déduire que les programmes d'action positive doivent être abandonnés ; bien au contraire. Leur application est souvent bâclée ou détournée et leurs objectifs mal compris, et il faut œuvrer à améliorer leur efficacité et leur acceptabilité sociale. Mon objectif est plutôt de convaincre que le rétablissement de la justice raciale et de genre en matière de représentation requiert bien plus qu'une lutte contre la discrimination individuelle combinée à une redistribution plus équitable des fonctions de pouvoir. En contraste avec « l'impératif de l'intégration », auquel semblent désormais adhérer une majorité d'égalitaristes, une éthique de l'inclusion participative, plus exigeante, impose que les structures organisationnelle et culturelle des institutions de pouvoir soient radicalement repensées avec la participation des principales et principaux intéressés.

Le caractère discriminatoire des modalités communicationnelles dans l'arène politique

De nombreux chercheurs ont déjà mis en lumière l'organisation du travail autour du modèle du travailleur idéal « indépendant » qui a une femme au foyer ou une bonne et une nounou (désavantagées par la classe, l'origine nationale et le statut, et/ou la race) pour le soutenir et pour s'occuper des tâches ménagères et des enfants. Cette organisation du travail, soulignent-ils, porte préjudice aux femmes qui aspirent à intégrer des fonctions importantes en politique et avantage

structurellement les hommes qui se rapprochent de ce modèle du travailleur idéal indépendant. Je ne m'attarderai pas à répéter ici ces arguments bien connus. J'aimerais plutôt *compléter* ce type d'analyse en soulignant, comme l'a déjà fait Young (2000), que « la culture » du débat politique et les *modalités communicationnelles* qui sont privilégiées dans ce contexte ont un effet exclusiviste semblable. En effet, l'inclusion des membres de groupes subalternes en un lieu dont ils étaient auparavant tenus à l'écart ne garantit pas à elle seule que leur « voix » soit soudainement prise au sérieux, respectée, plutôt que dédaignée ou prise de haut. Cela ne garantit pas que les autres seront pour autant disposés à recevoir leur message, ni qu'ils sauront l'écouter et le créditer. Un siège à l'Assemblée et la possibilité formelle d'y faire résonner sa voix ne suffisent pas à la justice. Comme l'écrit Sophie Bourgault dans l'ouvrage qu'elle a codirigé *Le care: éthique féministe actuelle*, « un vivre-ensemble plus juste ne peut passer par la simple inclusion de la voix des exclus, mais bien par diverses mesures visant à faire *baisser le volume* des discours dominants » (2015: 166).

L'exercice du leadership politique dépend directement de la capacité des députés à tenir un discours argumenté et convaincant, à faire valoir leurs idées et en débattre de manière articulée et éloquente, et cela, dans un contexte que d'aucuns assimilent volontiers à une arène de boxe. L'analogie, loin d'être invraisemblable, se révèle sans mystère dans l'expression courante voulant que le député assène « l'argument coup de poing » qui viendra donner le coup de grâce à son adversaire de la joute oratoire. L'enjeu ici n'est pas seulement que la maîtrise de telles compétences argumentaires et attitudes discursives quasi martiales ait été historiquement niée aux femmes et aux minorités racisées. C'est, d'abord, que l'exclusion des vertus socialement codées comme féminines est *constitutive* de la culture dite guerrière et combative de la vie politique. Maîtriser cet art, se mouvoir aisément dans cette culture communicationnelle, implique, par définition, de n'être pas féminine. Codées comme féminines, les attitudes de *care*, de sensibilité, sont jugées impropres à être déployées dans la vie politique⁴. Ensuite, c'est que toutes les communautés culturelles ne

4. Certains pourraient objecter qu'au cours des dernières années, des hommes politiques d'importance ont publiquement démontré une forme de sensibilité jamais vue auparavant (pensons à Barack Obama ou à Justin Trudeau dont on a vu couler les larmes devant les caméras). Néanmoins, on constate encore une disparité de traitement entre

valorisent pas également la maîtrise d'un style discursif agressif, qui est ici jugé comme une « compétence incontournable ».

La philosophe politique Young, qui s'intéresse entre autres aux conditions de possibilité d'une véritable inclusion démocratique dans *Inclusive Democracy* (2000), formule le modèle de ce qu'elle appelle une « démocratie communicationnelle », qui ne tiendrait plus le discours argumentatif rationnel pour norme et modalité unique du discours politique, mais qui mettrait en valeur la diversité des styles d'expression, faisant place à différents types d'actes illocutoires dont les souhaits, les récits narratifs incluant les contes, et la rhétorique. Une telle « démocratie communicationnelle » serait, d'après la philosophe, plus radicalement inclusive et pluraliste que ne le sont les modèles dominants de démocratie libérale (de type rawlsien) et délibérative (de type habermassien).

Il arrive d'ailleurs que des femmes résistent à cette culture du débat. Et à travers leurs actes de résistance, elles participent probablement à poser les premières pierres d'une démocratie communicationnelle. Rappelons-nous, à titre d'exemple, le passage remarqué de la poétesse et réalisatrice innue Joséphine Bacon sur les ondes de la télévision nationale. Plutôt que d'entreprendre de convaincre les spectateurs avec des arguments rationnels sur la nécessité de créer une Commission d'enquête nationale sur les 1200 femmes autochtones assassinées ou disparues, l'artiste choisit de réciter un poème extrait de son recueil *Un thé dans la toundra / Nipishapui nete mushuat*. Pensons aussi à la déclamation de la ministre de la Justice et femme politique française Christiane Taubira qui, pour plaider l'importance de l'égalité des droits des Noirs, rappela au ministre Hervé Mariton le sens véritable à donner au poème « Nous les gueux » du Guyanais Léon-Gontran Damas (1912-1978) en en déclamant de mémoire plusieurs vers : « Nous les gueux Nous les peu Nous les rien Nous les chiens Nous les maigres Nous les Nègres [...] Qu'attendons-nous [...] Pour jouer aux fous [...] Contre la vie Stupide et bête Qui nous est faite ».

les hommes et les femmes politiques qui font preuve de sensibilité. Là où ces hommes ont été applaudis par les progressistes lorsqu'ils résistaient aux canons de la masculinité, les femmes qui font la démonstration d'une même sensibilité sont punies, perçues comme rivées à leur nature féminine et manquant de la force nécessaire à l'exercice de leurs fonctions d'État. Si des hommes d'État peuvent se permettre de telles dérogations aux normes de genre, les femmes politiques sensibles semblent en revanche confirmer les stéréotypes de genre, entamant par là leur crédibilité.

Si la culture belliqueuse du débat politique désavantage les candidates et les candidats issus des minorités, un « accent » et une prononciation qui laisseraient transparaître des origines sociales modestes ou une origine ethnique « différente », stigmatisée, comporteraient également ce risque. C'est du moins l'impression que l'on a en constatant l'importance qu'accordent les chercheurs à la capacité des minorités racisées à augmenter leur « capital culturel » pour satisfaire aux attentes de la majorité dominante, y compris le fait de polir ou « adoucir » leur accent pour effacer les traces d'un passé socialement défavorisé ou qui évoquerait les ghettos ou les banlieues et leur porterait préjudice. Cet exercice de consolidation du « capital culturel », que revendique par exemple Elizabeth Anderson dans l'ouvrage acclamé *The Imperative of Integration* (2010: 35-38) et qui peut à première vue sembler mineur, voire bénéfique, va cependant de pair avec l'infériorisation et la disqualification préalable de la culture communicationnelle propre à sa communauté d'origine. Cette recommandation suppose que les accents, les « voix », des subalternes soient disqualifiés; on ne demande pas par là à la majorité d'inclure en respectant cette variété de styles, mais à la minorité d'ajuster les siens.

Il ne s'agit pas ici de soutenir que ces styles de communication minoritaires ont une valeur intrinsèque qu'il importerait de protéger, mais de souligner qu'à travers ces recommandations, la culture communicationnelle majoritaire en vient si bien à se confondre avec la norme à atteindre, l'universellement valable, qu'elle s'en trouve protégée, figée, perpétuée.

Que le monde de la vie politique soit imprégné d'une culture masculine et blanche a au moins deux conséquences. La première est *l'exclusion structurelle du monde de la politique*. Les candidats destinés à occuper des fonctions politiques seront bien ceux qui correspondent aux critères recherchés et qui savent faire la démonstration des attitudes ci-dessus décrites – et ce, indépendamment des biais raciaux et de genre présents chez ceux qui procèdent au recrutement des députés potentiels. Le problème vient cependant du fait que la liste des exigences à satisfaire et des qualités jugées essentielles pour remplir ces fonctions a été établie par les personnes en position de pouvoir d'après leurs qualités propres, si bien que les minorités sont exclues avant même d'avoir été l'objet de discrimination individuelle. La seconde conséquence est le risque, pour ceux qui parviennent néanmoins à

«intégrer» ces lieux, de faire la double expérience de l'impérialisme culturel et des inégalités relationnelles.

Le caractère discriminatoire des normes de présentation corporelle

Le monde politique est investi de valeurs culturellement masculines et blanches sur le double plan de l'organisation du travail et du mode de communication et d'expression privilégié. On néglige trop souvent le fait que cette culture majoritaire se traduit également sur un troisième plan, soit celui de la présentation corporelle. Dans *The Beauty Myth* (1997), l'intellectuelle Wolf n'hésite d'ailleurs pas à parler d'une «troisième journée de travail» («*third shift*») consacrée à l'esthétisation du corps des femmes (coiffure et maquillage soignés, épilation, cures d'amaigrissement combinées aux séances d'entraînement, chirurgie esthétique, etc.), qui s'ajoute à leur double journée traditionnelle (qui additionnait déjà au travail à l'extérieur la réalisation des deux tiers des tâches ménagères et des soins aux personnes à charge). Selon l'auteur de ce bestseller mondial, cette troisième journée de travail *affecterait plus dramatiquement encore les femmes qui cherchent à briguer des postes de pouvoir*. Parce qu'elles transgressent par leurs ambitions et leur carriérisme les normes de genre, elles sont soumises à une pression constante qui les conduit souvent à fournir un effort additionnel pour atténuer l'impact de cette transgression (Wolf, 1997). Voilà une manière d'excuser leur ambition et de conjurer la menace qu'elles représenteraient autrement aux yeux des hommes.

Les femmes politiques se trouvent donc prises au piège, déchirées entre ce qui est exigé d'elles en termes d'attitudes (masculines) pour correspondre au profil de l'emploi et les attentes genrées implicites quant à la présentation (féminine) de leur personne – qui entame par ailleurs leur crédibilité en attirant l'attention sur leur apparence plutôt que sur leurs idées. Un prix fort que la plupart des hommes politiques qui adhèrent aux normes de la masculinité hétérosexuelle et blanche n'auront pas à payer parce qu'ils n'auront, pour être écoutés et respectés, qu'à être ce qu'ils sont; sans fardage ni déguisement ni ajustement⁵.

5. Il est intéressant de rappeler ici que cette discipline corporelle, en plus de prendre du temps aux femmes et de les préoccuper, a l'effet d'affecter profondément leur psychologie, d'accentuer leur peur du vieillissement et le mépris de leur propre corps, d'ébranler leur confiance en soi et d'ainsi ralentir leur progression à travers les différents échelons du pouvoir (Wolf, 1997).

Mais si Wolf a vu juste sur bien des points, on doit noter qu'elle adopte la posture féministe traditionnelle des analyses de « genre », aveugles à la variable de la racisation. Ce faisant, elle ne voit pas que ces normes corporelles affectent autrement et souvent encore plus violemment les femmes racisées, précisément parce que *la blancheur est la première norme de la beauté féminine* (Bryant, 2013). Dans le chapitre « The Imperative of Integration », Anderson reconnaît volontiers que la culture d'entreprise qui exclut la possibilité de se présenter au travail en arborant un afro, des rastas, des tresses, ou en portant des vêtements amples de style *gangsta*, pose une exigence « d'assimilation raciale quant à l'apparence » (2010 : 115). Mais étrangement, elle juge cette exigence « marginale par rapport au problème central de l'inégalité raciale » (*ibid.*). Calquer les tenues vestimentaires des classes supérieures et blanches, mais aussi se familiariser avec tout le répertoire des goûts et des préférences culturelles, musicales, artistiques, littéraires, culinaires de la majorité, ne semble pas être une demande exagérée, problématique du point de vue de la justice.

Pourtant, nombreux sont les travaux qui se sont attachés à expliciter l'effet très nocif des normes blanches de la beauté féminine sur les femmes de couleur, tant sur le plan de l'estime de soi que sur le plan de la santé⁶. L'apparence « naturelle » des femmes de couleur (je reprends ici l'expression du slogan du mouvement social « Le retour au naturel ») étant souvent jugée comme un manque de professionnalisme, voire comme une marque de négligence ou de malpropreté (Ngueng Feze, 2015), les femmes racisées qui aspirent à des fonctions importantes risquent fort de compter parmi celles qui se soumettent à ce rituel de blanchiment de leur apparence – débutant dès l'école élémentaire⁷, qui passe aussi bien par la domestication de leurs cheveux frisés ou crépus en les raidissant (notamment au moyen de crèmes puissantes nocives pour la santé), par l'application sur la peau de crèmes blanchissantes ou, plus radicalement, par le recours à des chirurgies esthétiques visant l'occidentalisation des traits (de l'affinement du nez au débridement des yeux, etc.). Il ne s'agit surtout pas de critiquer ces pratiques esthétiques et de plaider pour le « naturel »,

6. Voir par exemple les résultats de l'étude menée au Québec par Ngueng Feze (2015).

7. En ce qui a trait à l'apparence corporelle, Bryant (2013) montre bien, dans une étude, comment les jeunes filles noires envisagent cette « assimilation » par l'apparence comme la seule voie possible vers le succès, et cela, dès un très jeune âge.

ni de laisser entendre que les femmes qui s'y adonnent font preuve d'aliénation ou de fausse conscience. Mon point de vue consiste plutôt à attirer l'attention sur les efforts qui sont informellement exigés de ces femmes, qui ne se sentent simplement pas libres de se présenter comme candidates à la députation sans avoir au préalable travaillé sur leur apparence corporelle de manière à la blanchir d'une manière ou d'une autre.

En somme, la sous-représentation des groupes minorisés dans les lieux de pouvoir n'est pas seulement le produit de formes persistantes de discrimination indirecte à leur endroit, discrimination qu'il suffirait de contrer grâce à l'éducation et à la lutte contre l'ignorance, par exemple. Cette exclusion se produit aussi *structurellement*, par la reproduction banale et non remise en question de la structure de la vie politique qui 1) soutient une organisation du travail pensée d'après le modèle désuet du «travailleur idéal indépendant»; 2) institue et célèbre un art de la communication essentiellement caractérisé par le style argumentaire rationaliste, par une culture de «l'argument masqué» et par la tonalité de voix et l'accent particuliers du groupe dominant et, enfin, 3) soumet les femmes, les personnes racisées – et les femmes racisées encore davantage – à une dictature de la présentation corporelle de leur personne qui est, dans le pire des cas, nocive pour leur santé et, dans le meilleur des cas, tout à fait intransigeante et discriminatoire.

Cependant, si nous limitons l'analyse à cette seule question des causes de la sous-représentation, dans la perspective de penser les conditions d'une plus équitable distribution des positions en politique, nous n'aurions encore qu'un portrait limité des enjeux de justice que soulève une telle maldistribution. En effet, en visant la seule présence équitable des femmes et des minorités racisées en politique, nous passons à côté du fait que l'oppression peut être reconduite à travers même l'application d'une «politique de la présence». Plus précisément, faciliter l'accès des femmes et des minorités à des institutions laissées inchangées (sur le plan de leur culture organisationnelle, rhétorique et esthétique) est susceptible de reconduire deux formes d'oppression dont les effets sont encore plus subtils puisqu'ils se jouent sur le plan invisible de la psychologie: la «double conscience» qui se développe sous le poids de l'impérialisme culturel, et les inégalités relationnelles.

L'intégration, l'impérialisme culturel et l'expérience de la double conscience

L'impérialisme culturel est, selon les analyses pionnières de Young, l'un des cinq visages que revêt l'oppression, avec la violence, la marginalisation, l'exploitation, et l'impuissance (*powerlessness*). Il renvoie au phénomène d'universalisation de l'expérience d'un groupe dominant et à l'élévation de cette expérience au rang de norme à laquelle les minorités sont incitées à se conformer et au regard de laquelle elles sont constamment mesurées (Young, 1990: 59). Cette imposition insidieuse de la culture d'une majorité à une minorité entraîne certes indirectement l'exclusion des personnes qui y résistent (nous venons de le voir dans les parties précédentes). Mais *l'impérialisme est avant tout renouvelé à travers l'impératif d'intégration*, alors que l'admission des femmes et des personnes racisées au sein de ces institutions politiques est fonction de leur degré de conformité aux normes d'acceptabilité et codes socioculturels dominants. Cette conditionnalité les incite à ajuster leurs comportements et attitudes à ces normes dominantes après avoir dédaigné, puis réprimé en elles, les tendances qui auraient autrement menacé de confirmer leur incompatibilité avec de telles fonctions. Ce poids de l'impérialisme culturel ne s'expérimente pas sans dommages, notamment sur le plan psychique.

L'impérialisme culturel a d'abord pour effet d'entretenir chez les minorités le *sentiment de ne pas être à leur place*. Dans son article abondamment discuté « Changing the Ideology and Culture of Philosophy. Not by Reason (Alone) », la philosophe féministe Haslanger confie qu'en tant que femme en minorité dans pratiquement tous les événements philosophiques d'importance, elle se sent, encore à ce jour, « la langue liée et stupide » dans ces événements (2008: 218). Si elle s'intéresse évidemment à la sous-représentation des femmes dans le monde universitaire de la philosophie, ses idées peuvent clairement être transposées à la question des minorités en politique ou celle des femmes de couleur qui siègent, seules parmi des hommes de classe moyenne à élevée et de couleur blanche, à une table de réunion d'affaires ou à un important conseil d'administration. L'auteure voit dans ce sentiment de solitude, de différence, de n'être pas « à sa place », l'une des raisons pour lesquelles, une fois leur baccalauréat obtenu, des étudiantes en philosophie se réorientent vers d'autres domaines qui leur semblent plus hospitaliers et où elles se sentiraient d'emblée en pleine maîtrise

de leurs moyens. Cela dit, il est aussi intéressant d'insister sur l'anxiété et le sentiment de perte de moyens qu'on éprouve lorsqu'on se trouve en position minoritaire au sein d'un groupe social plus large. Lorsqu'on s'y sent seule, exposée, visible. C'est aussi cette anxiété et la « rage » (Haslanger, 2008: 210) que cette minorisation suscite qui transparaissent dans le récit aussi très personnel que nous offre la philosophe.

S'intéressant à la différence raciale, le grand intellectuel Du Bois a explicité cette expérience anxiogène de la minorisation, qu'il évoque à travers la notion, popularisée depuis, de « double conscience » (2007: 70). Cette notion évoque le sentiment, bien connu des membres des minorités, d'être déchiré entre, d'une part, l'image de valeur et de confiance qu'on se fait de soi-même lorsqu'on est entre soi, protégé à l'intérieur d'espaces sécurisés (avant la rencontre avec le regard altérisant des membres du groupe dominant) et, d'autre part, l'image infériorisée de soi que projettent les membres du groupe dominant, ce regard qui nous fige dans une race, un sexe, une orientation sexuelle, qui nous y rapetisse et nous y réduit. Du point de vue des théoriciens de la reconnaissance, notre *moi* étant intersubjectivement constitué, dialogiquement construit à travers le rapport continu à autrui, il est aussi intersubjectivement vulnérable, fragile. Sous cette perspective, à force de répétition, la confrontation à l'image déformée de soi-même réfléchie par les membres du groupe majoritaire affecterait négativement le rapport pratique à soi. Elle compromettrait également la formation d'une identité saine et unifiée, en plus de brimer le sentiment de liberté. La double conscience dont traitait Du Bois au début du 20^e siècle, c'est précisément cette expérience d'avoir deux identités distinctes, opposées, que rien dans la société ne nous autorise à concilier. Deux identités antinomiques, irréconciliables, que l'on s'épuise en vain à intégrer parce que par définition elles s'excluent mutuellement. Or, si l'on doit pouvoir être une femme, et de surcroît une femme de couleur, en politique, la définition du politique ne doit plus présupposer la masculinité et la blancheur du sujet; et la féminité ne doit plus par constitution impliquer le rejet du public, l'attachement au privé.

Que l'expérience de l'impérialisme culturel entraîne donc non seulement l'exclusion des femmes et des personnes racisées des espaces politiques (par inadaptation culturelle ou désintérêt appris), mais que cette expérience de l'oppression *soit également reconduite en contexte d'intégration* est trop souvent ignoré devant « l'impératif de l'intégration » et

la promesse de ses bienfaits à long terme sur le vivre-ensemble au sein d'une société pluraliste. Si, donc, on se limite à paramétrer l'enjeu de la sous-représentation à l'aune du seul principe de distribution équitable des fonctions de pouvoir, on s'interdit de penser plus fondamentalement la culture institutionnelle (ce que j'ai caractérisé comme comprenant l'organisation du travail, le mode communicationnel privilégié, et les normes de présentation corporelle) et les effets que cette culture a sur les personnes qui l'intègrent.

La reproduction des inégalités relationnelles en contexte d'intégration

Je poursuis ici en avançant que si l'intégration ne permet pas de mettre un terme à l'impérialisme culturel, mais le reconduit au contraire insidieusement, elle ne permet pas davantage de réduire les « inégalités relationnelles » (Anderson, 2010) qui persistent entre les hommes et les femmes, et entre la majorité blanche et les minorités racisées, sur les lieux de travail. En effet, que les minorités soient équitablement présentes au sein d'une organisation ne garantit pas que des relations sincères et authentiques fondées sur l'égalité et le respect se tisseront entre elles et les membres de la majorité. En d'autres mots, la représentation équitable est tout à fait compatible avec l'entretien de rapports minorités-majorité marqués par le manque de respect, la moquerie ou encore la simple indifférence.⁸

Les égalitaristes tenants de l'intégration soutiennent cependant qu'en favorisant le contact entre les membres de groupe raciaux et de genre divers, la politique de l'intégration favorise le déboulonnage des préjugés et des stéréotypes vis-à-vis des minorités, déjoue efficacement l'ignorance et permet finalement aux individus de raffiner leurs modalités d'interaction les uns avec les autres : de s'acheminer vers l'égalité relationnelle. Telle est la traduction philosophique de « l'hypothèse du contact », qui est avancée par des chercheurs en psychologie sociale

8. Avec Pierre-Yves Néron, j'ai formulé une critique de la justice distributive comme cadre théorique permettant d'évaluer les injustices dans l'entreprise (2016). Nous avons esquissé un cadre d'analyse multidimensionnel des injustices de genre qui sont vécues sur le marché du travail; ce cadre tient compte non seulement de l'équitable distribution des fonctions, mais aussi de l'égalité relationnelle entre les employés et entre les employés et leur patron, ainsi que du degré de participation des employés au design de l'organisation et de sa culture. Je me suis inspirée de ce travail conjoint dans cette partie du présent texte.

et reprise par de nombreux philosophes politiques travaillant sur le multiculturalisme ou la justice raciale, comme l'Américaine Anderson. Dans *The Imperative of Integration*, cette dernière avance la thèse selon laquelle c'est en raison de la ségrégation raciale persistante, notamment urbaine et scolaire, que la majorité blanche aux États-Unis nourrit toujours des représentations stigmatisantes et biaisées qui jouent à l'encontre des personnes noires, reproduisant discrimination et inégalités. La ségrégation raciale étant conçue comme la source des inégalités, l'intégration apparaît comme la stratégie permettant de corriger le « problème » à la racine (Anderson, 2010 : 112). Mais « l'impératif de l'intégration » me semble limité sous trois aspects.

Premièrement, à supposer que l'intégration permette avant tout à la majorité de déconstruire ses préjugés et de pallier son ignorance, l'argumentaire pro-intégration qu'avance Anderson se trouve malencontreusement à faire de la présence des minorités au sein d'une institution un instrument au service de la majorité, dont l'ignorance doit être corrigée et les préjugés, défaits. Autrement dit, la représentation équitable ne paraît qu'instrumentale et utilitaire, plutôt que d'être une exigence de la justice. Deuxièmement, cette approche semble sous-estimer, sinon ignorer, que l'intégration des femmes et des autres minorités au sein d'institutions où elles se trouveront d'abord en situation de minorité les exposera davantage à l'expérience du sexisme et du racisme, expérience psychiquement dommageable. C'est entre autres cette idée que faisait émerger le témoignage de la philosophe Haslanger, évoqué précédemment. En effet, en ce qui concerne plus précisément l'expérience de l'intégration des personnes racisées au sein d'institutions où elles se trouvent minoritaires, elle aurait pour effet, d'après plusieurs études scientifiques, d'augmenter leur niveau d'anxiété et de renforcer leur sentiment d'aliénation et de perdre leurs moyens, en plus de diminuer leur confiance en elles-mêmes, de réduire leurs performances et de rapetisser leurs projets d'avenir⁹. Bien que l'hypothèse du contact

9. Ces études sont évoquées dans Kelly, Faucher et Machery (2015). Elles tendent à montrer que les étudiants noirs qui fréquentent des établissements scolaires où ils représentent une *majorité* visible (c'est le cas de plus de 50 % des Noirs aux États-Unis, compte tenu de la forte ségrégation raciale en éducation) déclarent se sentir d'emblée acceptés, encouragés et soutenus. Ils obtiennent de meilleures notes, cultivent des aspirations professionnelles plus élevées et s'impliquent socialement davantage que leurs pairs évoluant dans un contexte scolaire où ils sont en minorité. Bien que ces études aient été menées aux États-Unis et qu'elles s'intéressent particulièrement à l'intégration

soit fondée – côtoyer des personnes racisées permet au groupe dominant de défaire ses préjugés (même si les recherches révèlent que « la capacité du contact à réduire les préjugés est plus *limitée* que beaucoup ne l'avaient espéré » (Kelly, Faucher et Machery, 2015: 187) –, cette « mise en contact » n'a pas pour autant que des effets qui seraient dans l'immédiat bénéfiques pour les minorités. Les personnes racisées se retrouvent en fait devant le double fardeau de démentir les préjugés entretenus à leur égard dans l'esprit de la majorité *et* de négocier avec l'anxiété suscitée par la confrontation directe aux attitudes sexistes et/ou racistes, multipliées par la hausse de la fréquentation. Ce scénario semble nettement réserver la plus large part des bienfaits de l'intégration aux membres du groupe majoritaire, qui ont alors le loisir de tirer profit d'une plus grande diversité épistémique, d'enrichir leurs perspectives et points de vue et de réduire leur ignorance, tout en reportant l'essentiel des coûts sur les épaules des minorités. Aucune contrepartie comparable ne sera exigée des membres du groupe dominant. Peut-être est-ce tout de même là la meilleure des options dans nos sociétés où persistent sexisme et racisme, mais aussi faudrait-il prendre plus au sérieux les conséquences qui s'ensuivent pour les personnes principalement concernées.

Troisièmement, plutôt que d'exiger une transformation culturelle en profondeur des institutions politiques afin que tous s'y sentent d'emblée chez eux, le modèle de l'intégration, du moins tel qu'il est défendu par Anderson, demande aux minorités de s'élever à la maîtrise des normes sociales et codes culturels et essentiels à leur pleine acceptation au sein de ces institutions – sans remettre plus fondamentalement en question la valeur de ces codes et normes. Par exemple, Anderson (2010) explicite très clairement que des changements sont requis de la part des Noirs aux États-Unis (y compris la maîtrise des codes et usages du groupe dominant) si leur intégration doit être réussie. Mais à travers de telles injonctions, c'est plus subtilement le capital culturel et social propre à leur différence qui est traité comme n'ayant pas une valeur égale. *L'approche de l'intégration se trouve alors malencontreusement à subtilement nourrir l'idée d'une hiérarchie culturelle à l'avantage de la culture du groupe dominant.* Certes, Anderson reconnaît que

à l'université, les effets psychologiques de l'expérience de la minorisation qui y sont rapportés peuvent fort probablement être transposés à d'autres contextes.

les Blancs doivent aussi changer, mais ce qu'ils ont à modifier, ce sont leurs préjugés, qui freinent leur volonté de partager le monde avec les personnes de couleur. Selon l'approche de l'intégration, c'est trop rarement la culture des organisations qui se reconfigurera au contact des femmes et des minorités. Ce sont plutôt ces dernières qui se transformeront au contact des institutions dominantes.

De l'impératif de l'intégration à une éthique de l'inclusion participative

Les tenants de l'intégration pourraient ici répliquer qu'il importe de ne pas confondre intégration et assimilation (ce que fait d'ailleurs Anderson, 2010: chapitre 6.1), et ils souligneraient les dérives de l'assimilationnisme, qu'une approche fondée sur l'idéal de l'intégration permet d'éviter. En effet, la politique assimilationniste associée aux velléités colonialistes des grands empires européens se caractérise par une forme d'universalisme (en réalité, une volonté d'étendre à l'ensemble du globe les valeurs et conceptions du monde eurocentrées), par une négation des identités de groupe et par des politiques insensibles à la différence (*color-blind et gender blind*). En revanche, une politique de l'intégration reconnaît l'existence des groupes sociaux et les dynamiques de pouvoir qui les opposent. Elle ne vise pas l'élimination de ces groupes et soutient des mesures juridiques et politiques sensibles à la couleur et au genre, telles que les accommodements raisonnables et les programmes d'action positive.

Malgré les différences indéniables et majeures entre l'assimilation pure et simple et l'idéal de l'intégration, il m'importait de souligner ici que l'approche intégrationniste ne propose pas pour autant une révision en profondeur des institutions dominantes, de leurs règles de fonctionnement et de la culture qu'elles promeuvent. *Une telle politique semble en effet cantonnée à l'objectif d'ajouter de la diversité à des institutions laissées pratiquement inchangées, et cela, après avoir exigé des minorités qu'elles adoptent et maîtrisent les codes culturels et sociaux de communication et de présentation corporelle de la majorité dominante, sans prêter attention aux coûts psychiques que cela entraîne pour elles.* Comme Ahmed l'a si bien dit dans *On Being Included*, « diversity can be a method of protecting whiteness » (2012: 147). L'expérience subjective de ne pas être « à sa place » et la double conscience qui découlent de l'impérialisme culturel représentent un

fardeau supplémentaire à porter, dont les membres du groupe majoritaire sont d'entrée de jeu délestés.

C'est d'ailleurs précisément dans la perspective de soulager les femmes racisées de ce poids et de leur offrir la possibilité de développer une identité saine que des théoriciennes noires ont publiquement défendu les stratégies d'autoségrégation raciale que des groupes étudiants ont adoptées à divers endroits aux États-Unis (voir, par exemple, les travaux de Tatum, 2000). Cela dit, contrairement à ce que plaident ces critiques de l'intégration, mettre un terme à l'impérialisme culturel et aux inégalités relationnelles ne passera pas simplement par la renonciation à la participation aux institutions de pouvoir, ni par la célébration d'une culture politique portée par les femmes racisées qui s'organiseraient *seulement* en parallèle, dans un monde à dominante blanche. À plus long terme, prendre la pleine mesure de l'impérialisme culturel et des inégalités relationnelles qui sont reconduites en contexte d'intégration plaide pour que l'on défende plus ardemment que jamais l'égalité participation des femmes et des minorités à la transformation culturelle radicale des institutions politiques, dans le même moment où l'on défend leur visibilité numérique.

* * *

Ce que je préfère donc appeler une «éthique de l'inclusion participative» ne saurait se contenter d'ajouter des femmes aux institutions politiques existantes. Cette éthique exige que nous refassions ces institutions, ensemble et à égalité. Que chacune et chacun participe à repenser les horaires de travail afin de permettre un réel investissement de cette sphère par les femmes. Que l'on s'ouvre à une pluralité de modes de communication et d'expression qui diffèrent du style argumentaire hargneux courant, ainsi qu'à une véritable diversité sur le plan de ce que j'ai appelé la présentation corporelle. Enfin, que tout soit mis en œuvre pour que la présence plus forte des femmes et des personnes racisées en politique ne soit pas que subterfuge et artifice, mais que les relations avec la majorité évoluent véritablement selon le principe d'égalité de statut.