

COLLECTION
VIVRE

VIVRE LA DIVERSITÉ

POUR EN FINIR AVEC LE CLIVAGE EUX / NOUS

SHAKIL CHOUDHURY



MÉMOIRE
D'ENCRIER 

MÉMOIRE D'ENCRIER

1260, rue Bélanger, bur. 201 • Montréal • Québec • H2S 1H9

Tél. : 514 989 1491

info@memoiredencrier.com • www.memoiredencrier.com

Shakil Choudhury

VIVRE LA DIVERSITÉ
POUR EN FINIR AVEC LE CLIVAGE EUX / NOUS

Traduit de l'anglais par Yara El-Ghadban

MÉMOIRE D'ENCRIER

Collection VIVRE

Comment vivre au milieu de tant de bruits, de solitudes, d'inégalités et de conflits ?

La collection VIVRE propose des ouvrages pour comprendre et agir, des repères afin de réduire la distance entre les mots et les expériences de vie. Pour vivre, nous avons besoin de comprendre les mots qui disent la vie.

Des mots envahissent nos expériences quotidiennes sans qu'on parvienne à les maîtriser : diversité, racisme systémique, (non) binarité, cisgenre, transidentité, validisme, politique twitter, extrême-droite, antifa, intersectionnalité, écoféminisme, trigger-warning, safe space, fake news, décroissance, égalité des chances, équité, réseaux sociaux, véganisme, vivre-ensemble.

Chaque réseau crée son jargon, chaque espace construit ses propres frontières visibles ou invisibles. La fracture est telle que nous échappe le sens des mots et des choses.

VIVRE se veut une boussole pour se retrouver au milieu d'un monde qui nous semble de plus en plus inintelligible. VIVRE cherche à ancrer ce qui semble abstrait, insaisissable dans le concret de la vie. VIVRE est un guide, un point de départ, un phare dans la nuit.

PRÉFACE

Vivre la diversité tel que présenté dans cet ouvrage aborde le débat sur le racisme systémique et la discrimination sous un angle plutôt pratique, scientifique et sensible. C'est un modèle intimement lié à mon histoire personnelle et professionnelle. Il découle de 20 ans d'engagement dans les enjeux de la diversité et de l'inclusion, d'une crise d'épuisement émotionnel survenue dans la trentaine et d'une enfance passée à faire semblant d'être blanc.

Dans les Amériques, en Europe et en Asie du Sud, j'ai eu le privilège d'enseigner et de collaborer avec des milliers de personnes et de nombreux organismes qui m'ont beaucoup appris. Ces expériences m'ont amené à me questionner sur les notions de race, d'ethnicité et de culture. J'ai été impliqué dans des projets qui ont majestueusement réussi alors que d'autres ont fabuleusement échoué, sans compter tous ceux qui ont abouti quelque part entre les deux.

L'encadré *Cinq voies vers une meilleure cohésion raciale, ethnique et culturelle* (p. 8) propose une feuille de route de base pour mieux comprendre ma démarche – le multiculturalisme, la communication interculturelle, la diversité et ses avantages pour le milieu des affaires, l'intelligence culturelle, l'antiracisme. J'y résume également ce qui me semble être les faiblesses et les forces de chaque approche. Ce sont, selon moi, autant de stratégies pour créer un environnement plus juste et équitable où les individus et les groupes se sentiraient inclus et valorisés. Au cœur de ce livre, le désir d'élargir l'horizon du « nous » tout en réduisant les sentiments qui divisent et nous éloignent des autres.

Parmi les cinq voies présentées, l'antiracisme est sans doute la plus complexe et la plus controversée, car elle soulève des questions de justice. Elle relève aussi de mon propre parcours.

Cinq voies vers une meilleure cohésion raciale, ethnique et culturelle

1. **Multiculturalisme:** Le partage de pratiques culturelles: cuisines, fêtes, danses, chants, arts... Bien qu'il soit facile et agréable de s'y engager, cette approche tend néanmoins vers un certain « laissez-faire » en ce qui concerne le changement social.
2. **Communication interculturelle:** Se familiariser avec les différents styles de communication, normes et coutumes dans un but précis. Par exemple, les Mexicains tiennent à établir de bonnes relations avant de négocier des ententes ou de discuter d'affaires. C'est par respect de l'autre que les Asiatiques évitent le regard de leur interlocuteur. Les musulmans ne tendent pas la main au sexe opposé. Ces astuces sont parfois utiles pour comprendre certaines pratiques au sein de groupes ethnoculturels. Cependant, elles sont souvent fondées sur des généralisations rigides qui renforcent les stéréotypes.
3. **La diversité et ses avantages pour le milieu des affaires:** Dans le cadre d'une organisation, cette approche se focalise sur les résultats et les retombées positives d'un effectif diversifié et inclusif. C'est une stratégie qui présente la diversité comme un investissement rentable, encourageant ainsi les décideurs d'y adhérer, mais elle camoufle

les enjeux de la discrimination et du racisme qu'on préfère éviter.

4. **L'intelligence culturelle:** Plus récente, cette approche combine la communication interculturelle et les stratégies d'intelligence émotionnelle. Bien qu'elle soit encore en émergence, cette approche semble bien fonctionner au sein d'équipes internationales collaborant à travers les frontières. Or, cette approche risque aussi d'attiser les stéréotypes nationaux et locaux, car elle met à l'écart le rôle du pouvoir systémique et ses biais.
5. **L'antiracisme:** Dans cette perspective, le racisme et la discrimination sont systémiques. Pour assurer l'inclusion, il faut d'abord comprendre les dynamiques de pouvoir et de privilège entre Blancs, peuples autochtones et racisés. Découlant des principes de la lutte contre l'oppression, cette approche examine de manière critique les rapports entre groupes dominants et dominés. La redistribution du pouvoir est un levier au changement social. Or, l'antiracisme et, plus globalement, les luttes contre l'oppression tendent à créer des blocages, avec des stratégies dures au ton accusateur qui infligent la honte.

D'autres approches, telles que la communication interculturelle et la compétence culturelle, existent bien sûr. Pour certains, elles constituent même des

stratégies distinctes. Tout en étant d'accord, je dirais qu'elles transforment, développent et combinent de part et d'autre des aspects des cinq voies présentées ici. Pour la simplicité, ce sont ces dernières que j'ai choisies pour points de départ.

Mon mémoire de maîtrise qui portait sur la pensée antiraciste a orienté ma carrière et ma démarche. Or, l'approche antiraciste n'est plus aussi centrale dans ma vie et dans mon travail. *Vivre la diversité* doit en grande partie sa forme actuelle à ce virage.

L'antiracisme est une théorie politique fondée sur la prémisse suivante: il serait possible d'éliminer le racisme si l'on confrontait le pouvoir et ses abus aux niveaux individuel et institutionnel. Pour que le changement soit significatif, il faut qu'il soit systémique. Selon cette théorie, dans une société raciste, il ne suffit pas d'être non-raciste. Une transformation réelle ne peut survenir sans une remise en question active de la discrimination sous toutes ses formes. Il faut être *antiraciste*.

Je me suis longuement appuyé sur cette vision du monde. Elle m'a aidé à mieux comprendre ma vie comme personne racisée élevée au Canada, aux prises avec des sentiments d'infériorité. J'étais un enfant populaire et doué. Malgré cela, je faisais tout pour cacher mes origines sud-asiatiques. Cette honte, je l'apprendrai plus tard, est assez commune parmi les membres de groupes minoritaires. J'étais si assoiffé d'appartenir à la majorité blanche que j'évitais les autres enfants bruns. Il m'arrivait fréquemment de me comporter comme si j'étais blanc et je le croyais vraiment. Quand on me prenait pour un Italien ou un Espagnol, une fierté perverse me comblait.

Je n'avais pas les mots pour dire, encore moins décrire, cette impression de ne pas être à la hauteur.

Note sur la terminologie

Blanc renvoie aux personnes dont les racines ethniques sont associées au contexte européen.

On désigne comme racisés, non blancs, personnes de couleur, celles et ceux qui appartiennent aux minorités visibles. Pour la convivialité, je me sers de ces termes de façon interchangeable bien que le terme *racisé* soit privilégié aujourd'hui.

Autochtone ou *indigène* renvoie aux peuples des Premières Nations, métis, inuits ou amérindiens. Étant les premiers habitants des Amériques, les peuples autochtones sont portés par une histoire unique, marquée par le droit à l'auto-détermination et les droits issus des traités. Les communautés autochtones sont donc distinctes des autres groupes issus de minorités racisées.

C'est seulement à la mi-vingtaine, grâce aux approches critiques de l'antiracisme et de la lutte contre l'oppression que j'ai pu donner du sens à mon expérience. Je me suis abreuvé d'innombrables rapports gouvernementaux, commissions et études qui démontraient clairement, données à l'appui, le traitement discriminatoire dont sont victimes les peuples autochtones et racisés par rapport à leurs compatriotes blancs (voir l'encadré ci-dessus). En Amérique du Nord, ces données touchent autant à l'accès

à l'emploi qu'au salaire, aux soins de santé, à l'éducation et à l'équité au sein du système de justice.

Il existait même un terme pour ces sentiments de honte et de rejet culturel qui me tourmentaient, enfant : le *racisme intériorisé*. L'abondance et la limpidité de l'information m'ont à la fois accablé et enhardi.

Ce que j'ai appris m'a choqué et m'a transformé. Pourquoi personne ne m'avait parlé de discrimination systémique? La théorie résonnait avec mon vécu. Tout à coup, je comprenais ce que je vivais, je le maîtrisais intimement. Je me sentais puissant. J'avais trouvé, à mon insu, ma voie et ma vocation, mon identité d'éducateur et de militant antiraciste. En assumant pleinement cette posture, je me suis laissé entraîner dans tous ses pièges : le pouvoir et l'autorité qu'elle octroie, et la ferveur des nouveaux convertis qu'elle animait en moi.

À 30 ans, j'avais déjà accompli beaucoup de choses : gérer des projets communautaires dans la forêt tropicale costaricaine, coordonner une initiative d'histoire orale entre des jeunes leaders du Pakistan et du Canada, mettre sur pied des ateliers de littératie économique et politique au sein de communautés défavorisées à Toronto, ma ville. J'ai été professeur fondateur d'une école alternative et j'avais investi d'innombrables heures de bénévolat au sein d'organismes communautaires partout dans la ville et ses périphéries. Mon travail et mon engagement comme éducateur antiraciste m'ont mérité la reconnaissance, dont un prix provincial pour ma contribution au développement d'un curriculum non biaisé.

Or, les conséquences d'en savoir autant sur l'antiracisme et ses processus n'étaient pas toujours positives. Je voyais la discrimination, le racisme et l'oppression partout. Ce réflexe a envahi toute ma vision de la vie (dire qu'elle me paraissait sombre est un euphémisme). Nous habitions une planète morne en chute libre. Sauver le monde était une tâche imposée, ingrate et interminable. J'étais

de plus en plus outré par la nonchalance et la complaisance d'une bonne partie de la société face à l'obligation d'agir dont je ne pouvais me défaire. Je priorisais mon travail et les besoins d'étrangers avant ceux de mes proches. Ils se demandaient pourquoi j'étais si absent et si fatigué. Je manifestais, sans le savoir, les premiers symptômes d'un épuisement personnel.

Par ailleurs, la communauté de justice sociale que j'admirais tant n'échappait pas aux dynamiques de pouvoir, à la toxicité et à l'égoïsme. Malgré leurs valeurs, au sein de nombreux organismes progressistes les relations n'étaient pas toujours saines. Du coup, nos dénonciations et critiques des grandes corporations et des organismes conventionnels me semblaient vides. Si nos relations étaient toutes aussi brisées, quel espoir de voir nos idéaux se réaliser et s'enraciner dans la société?

Une situation en particulier m'avait complètement désarçonné à la suite des attaques terroristes du 11 septembre aux États-Unis. Un groupe de mes camarades militants se sont mis à se chamailler et à s'envoyer des pointes durant une réunion sur l'ampleur de la tragédie et la meilleure façon d'agir. Plusieurs visions du monde – pacifiste, antiraciste, syndicaliste, féministe, antimondialiste, anti-pauvreté – se confrontaient dans la salle. L'ambiance, conflictuelle, surpolitisée et terriblement hostile, a vite dégénéré, alors que nous étions supposément motivés par le même idéal d'un monde socialement juste. Une frontière s'est dressée entre « nous » et « eux » dans la salle, mais nous ne la voyions pas. En moi, bouillonnaient la colère et la frustration. *C'est donc elle, ma communauté? Ces personnes qui m'inspiraient et dont la reconnaissance me tenait tant à cœur? Si nous-mêmes étions incapables de résister à la division, qui le serait? Ça suffit!*

Déjà surmené, je me suis retiré au lieu de m'engager dans la discussion.

Entretemps, ma vie et mes relations personnelles se détérioraient. Je manquais à mes obligations envers mes proches.

Le ressentiment face au monde extérieur et ses exigences me poussait à douter de tout ce que je faisais et de ce qui me motivait. Usé, corps et âme, j'ai abandonné l'engagement et l'organisation communautaire.

En rétrospective, cette crise m'a sauvé. J'ai dû me prendre en main pour redécouvrir qui j'étais. Grâce à mon milieu social privilégié et à mes réseaux, j'ai pu trouver le soutien dont j'avais besoin auprès d'amis, mentors, guides, thérapeutes et collègues. J'ai déterré les comportements autodestructeurs qui minaient mes relations interpersonnelles et mon rapport à moi-même, pris conscience de vieilles blessures. J'ai retrouvé ma voie, plus confiant dans la direction que je devais prendre.

Les liens entre mes choix, actions et réactions et le déséquilibre dans ma vie m'ont paru soudain plus clairs. J'ai saisi enfin cette leçon que l'on doit à bien des sages, dont Épictète et le Dalai-Lama : nous contrôlons rarement les circonstances, mais nous sommes libres de choisir comment y faire face.

Le défi était grand : débusquer la part inconsciente qui influençait ma parole et mes actes, et ses pièges. Éveillé par ces forces qui m'habitent, j'ai développé au cours des années des réflexes plus sains quant à mes choix et à la façon de gérer mes angoisses, surtout, face à des situations stressantes et chargées. Je me sentais plus vaste, plus en contrôle. La peur d'être entraîné par les vagues de l'existence ne me hantait plus autant. J'ai tiré de cette expérience une leçon fondamentale pour toute personne qui voudrait changer l'état des choses : pour créer un monde meilleur, il faut d'abord veiller sur son propre univers intérieur, soigner les échardes que l'on porte en soi.

Mon chemin vers la guérison a été une éducation. Je comprends mieux mes émotions et ce qui sous-tend certaines décisions et attitudes. La conscience de soi, la capacité de gérer ses angoisses et émotions m'ont paru si essentielles que je me

suis demandé pourquoi l'éducation émotionnelle n'était pas mieux intégrée à l'action sociale et dans la société.

J'ai pris une certaine distance de mes racines idéologiques antiracistes afin de m'ouvrir à d'autres perspectives. Les stratégies d'intelligence émotionnelle, la psychologie sociale, les neurosciences cognitives, l'attention aux biais implicites et la compassion enrichissaient mes recherches et ma démarche. Cette quête a donné jour à *Vivre la diversité*, un cadre de référence pratique, scientifique et sensible pour aborder les enjeux de la différence raciale.

Comme nous le verrons dans l'ouvrage, les difficultés associées à la diversité ne relèvent pas de la connaissance. Les bonnes idées pour assurer un vivre-ensemble, où chacun se sent valorisé, ne manquent pas. Les blocages se situent au niveau des sentiments, de l'inconscient. Face à une personne racisée ou différente, c'est le soi émotif et inconscient qui réagit en premier. Or, ce sont les approches cognitives ou fondées sur la rationalité qui dominent aujourd'hui. On ne peut se fier seulement à la raison pour défaire des nœuds à caractère émotif. Aussi bien lancer un extincteur à une personne qui se noie ! Ce n'est tout simplement pas le bon outil.

En rassemblant cœur et esprit, la pensée et les émotions, *Vivre la diversité* cherche à provoquer, sans jugement, une remise en question. Si nous voulons éradiquer le racisme et la discrimination systémiques, nous devons de prêter attention à nous-mêmes. Reconnaître la nécessité de changer, en acceptant nos failles et nos biais.

Les principes articulés dans *Vivre la diversité* se sont avérés plus pertinents pour les individus et les organismes avec lesquels je travaille, et plus faciles à intégrer sur le plan intime. Privilégier la relation à l'idéologie politique : c'est le fondement de liens harmonieux entre groupes par-delà la différence raciale. Ces enseignements, partagés avec d'innombrables personnes,

éveillent la curiosité envers soi-même et les autres. Une curiosité qui permet de dompter les dynamiques qui divisent et d'imaginer un « nous » plus vaste. *Vivre la diversité* évoque sans détour la problématique du racisme et de la discrimination. Il demeure pourtant un livre animé par l'espoir. Pour se confronter à ces enjeux difficiles, il faut se nourrir d'optimisme. Citons les mots d'Elie Wiesel, survivant de la Shoah : « L'espoir, comme la paix, n'est pas un don de Dieu, mais un don que l'on fait les uns aux autres. »

1

**LES POINTS CARDINAUX DE
*VIVRE LA DIVERSITÉ***

CE QU'ON DIT N'EST PAS CE QU'ON FAIT

Une étudiante à l'université patiente dans une salle d'attente avec deux autres étudiants, l'un est blanc et l'autre noir. Ce dernier se rend compte tout à coup qu'il n'a pas son cellulaire. Il se lève pour le chercher dans l'autre local et se bute par erreur contre la jambe de son collègue blanc. Pas un mot n'est dit, mais une fois l'étudiant noir au loin, le jeune homme blanc marmonne : « espèce de nègre épais ».

Nina¹ est venue pour participer à un projet de recherche. Elle ne le sait pas encore, mais l'expérience a déjà commencé, là, dans la salle d'attente. L'incident fait partie d'une étude canado-étatsunienne menée par l'Université York, l'Université de la Colombie-Britannique et l'Université Yale². Les étudiants blancs et noirs sont des comédiens. L'objet de l'expérience ? La réaction de Nina. Trois groupes sont exposés à la scène : les « spectateurs » l'ont vue sur vidéo ; les « lecteurs » en ont seulement lu une description ; les « participants » l'ont vécue directement avec les comédiens.

Invités à s'imaginer dans une situation similaire, les groupes de lecteurs et de spectateurs ont indiqué, sans surprise, qu'ils en seraient outrés. Et s'ils devaient choisir un partenaire de travail par la suite, 80 % des spectateurs sélectionneraient l'étudiant noir. Dans la même veine, 75 % des lecteurs ont privilégié l'étudiant noir comme partenaire.

Ces résultats n'ont rien d'étonnant, puisque le sondage a été réalisé dans un contexte universitaire à Toronto, l'une des villes les plus multiethniques du monde.

Qu'en est-il par contre des participants ? Quelle a été la réaction de Nina et d'autres du même groupe ? Combien ont-ils été à se prononcer ou à agir contre le commentaire raciste ?

1 Dans ces études, les prénoms sont souvent des pseudonymes.

2 K. Kawakami, E. Dunn, F. Karmali et J.F. Dovidio, « Mispredicting Affective and Behavioral Responses to Racism », *Science* 323, 2009, p. 276-278.

On se serait attendu à un résultat plus faible. Réagir en temps réel, après tout, est plus difficile que dans une situation imaginée. Si l'on disait qu'aux alentours de 50 % des participants s'exprimeraient contre l'insulte raciste, serait-ce trop optimiste? Quelqu'un de plus conservateur se contenterait d'une estimation de 30 %, soit trois étudiants sur dix interviendraient. Le sceptique dans la foule n'irait pas plus loin qu'une personne sur dix.

Les résultats réels? Selon Kerry Kawakami, cosignataire de l'étude, parmi les personnes qui ont vécu directement l'expérience, *pas une seule* n'a réagi³. De plus, durant l'entretien qui a suivi, aucune n'a signalé un malaise par rapport au commentaire. Plus troublant encore, la majorité a choisi l'étudiant blanc comme éventuel partenaire de travail.

Pardon? Oui – vous avez bien lu. La vaste majorité, plus de 70 %, préférerait collaborer avec l'étudiant blanc, même après avoir été témoin de l'incident.

Ajoutons une couche : aucun des étudiants participants n'était noir. Certains étaient des Blancs, d'autres des personnes racisées ou d'appartenances ethnoculturelles diverses. Tous étaient jeunes, diplômés et habitaient une ville profondément multiraciale. Bref, un ensemble diversifié d'étudiants universitaires – s'il y avait un groupe bien placé pour sympathiser avec ses pairs et intervenir dans une telle situation, ce serait bien celui-ci.

L'étude, concluent les chercheurs, démontre notre incapacité de prédire correctement nos *sentiments* – donc nos réactions – face à des situations imprévisibles, surtout lorsqu'elles soulèvent des questions de préjugés et de discrimination. L'étude examinait les émotions et les comportements face à la différence raciale.

3 Shakil Choudhury, entretien avec K. Kawakami, Toronto, Université York, Département de psychologie, 18 octobre 2012.

Alors pourquoi les émotions sont-elles si importantes? Cela m'amène à dresser un premier constat sur les enjeux de la diversité et de l'inclusion. *Nos sentiments affectent directement nos actes*⁴.

Nos émotions nous contrôlent tout en restant invisibles. Elles orientent de manière significative nos choix et nos comportements, consciemment ou pas. Nous nous fions, soutiennent certains scientifiques, plus sur nos émotions que sur notre rationalité pour cheminer dans le monde⁵. Par ailleurs, la souffrance sociale (par exemple, le sentiment d'exclusion) et la souffrance physique (un coup de poing) partagent les mêmes aires neuronales. C'est pourquoi une expression agressive ou le rejet font autant mal⁶.

Afin de confronter la discrimination et le racisme, il nous faut mieux associer ce que l'on ressent à ce qu'on pense, faire les liens entre choix et comportements. Développer la littératie émotionnelle est le premier point cardinal de *Vivre la diversité*.

CELUI QUI HÉSITE

Content de dénicher une belle paire de lunettes dans un magasin de bonne qualité, un conseiller constate que sa prescription n'est plus à jour. La propriétaire du magasin recommande un optométriste du quartier, dont elle donne la carte d'affaires. Chez lui, le conseiller scrute la modeste carte. Le nom inscrit: Abdeiso Kiyanmar. Il hésite; pas trop certain, tout à coup, de cette recommandation. Surgit l'image d'un vieil homme «étranger» aux compétences suspectes dans un bureau poussiéreux et désorganisé. Le conseiller dépose la carte. La journée s'écoule avant qu'il

4 Thomas Lewis, Fari Amini et Richard Lannon, *A General Theory of Love*, New York, Vintage Books, 2000, p. 35-65.

5 *Ibid.*, p. 36.

6 Matthew D. Lieberman, *Social: Why Our Brains Are Wired to Connect*, New York, Crown Publishers, 2013, p. 39-54.

ne reconnaisse son attitude injuste envers l'optométriste. Ce dernier avait été recommandé après tout ! Écartant son hésitation, le conseiller appelle pour demander un rendez-vous.

Cette anecdote sur l'hésitation – une forme de préjugé non dit – est inspirée d'une vraie histoire aux détours intéressants.

Premièrement, le conseiller est un doyen des enjeux de la diversité et des luttes antiracistes. Deuxièmement, il est d'ethnicité sud-asiatique – autrement dit, c'est un homme brun. Troisième fait intéressant, ce monsieur, c'est moi.

Je partage cette histoire afin d'illustrer notre vulnérabilité aux préjugés, au racisme et aux biais. On peut en tirer aussi de précieuses leçons sur la discrimination et l'inclusion. Si la « modeste » carte portait le nom Adam Wright ou Ellen Goldstein, je n'aurais sans doute pas hésité. D'ailleurs, une recommandation ne serait pas nécessaire si cette figure inconnue avait le « bon » nom. L'enjeu ici, c'est mon hésitation – ce bref moment d'inaction.

Imaginez un peu si j'avais été un cadre au département de ressources humaines évaluant un CV, dont le nom non blanc suscite des réactions négatives. Ou encore, si j'avais été le propriétaire d'un bloc-appartements, refroidi par ces noms aux sonorités étranges. Nous sommes tous des menaces à l'équité si des réticences et des préférences inconscientes guident nos décisions.

Selon le projet *Implicit*, une collaboration entre l'Université Harvard, l'Université de la Virginie et l'Université de Washington, cette hésitation – le réflexe de réagir négativement à un nom « étranger » – relève de mes biais *implicites* ou inconscients⁷. (Un constat assez intéressant vu que mon propre nom, Shakil Choudhury, ne correspond pas nécessairement à la norme en Amérique du Nord.)

7 Mahzarin R. Banaji et Anthony G. Greenwald, *Blind Spot: Hidden Biases of Good People*, New York, Delacorte Press, 2013, p. 32-52.

C'est là un deuxième constat sur les défis de la diversité et de l'inclusion : *en tant qu'êtres humains, nous avons tous des biais qui s'expriment au quotidien sans que nous n'en soyons conscients.*

Comme l'a souligné Mahzarin Banaji, l'une des figures brillantes à l'origine du projet *Implicit*, nos biais implicites n'occupent pas la zone consciente de la pensée, mais plutôt celle, inconsciente, de l'émotion⁸. Invisibles pour nous, ces biais sont évidents pour ceux qui en subissent les effets. Nos préjugés inconscients, plusieurs études l'ont démontré, peuvent prédire avec précision nos comportements⁹. Par conséquent, le deuxième point cardinal de *Vivre la diversité* consiste à déterrer et à interroger les biais implicites.

D'ABORD UN VERRE

Un homme, en banlieue, regarde une vidéo tranquillement. Les images plutôt mondaines et redondantes mettent en scène une personne qui boit de l'eau. Seule variation : tantôt c'est un homme blanc, tantôt il est noir ; tantôt de l'Asie de l'Est, tantôt de l'Asie du Sud. L'expérience, elle-même ordinaire, produit à l'insu du spectateur des effets particuliers. Une électroencéphalographie (EEG) enregistrant l'activité électrique de son cerveau indique aux chercheurs du Laboratoire de l'Université de Toronto à Scarborough un élan d'empathie pour ceux de la même origine¹⁰.

8 M.R. Banaji et R. Bhaskar, « Implicit Stereotypes and Memory: The Bounded Rationality of Social Beliefs », dans *Memory, Brain, and Belief*, D.L. Schacter et E. Scarry, éd., Cambridge, MA, Harvard University Press, 2000, p. 139-75.

9 Brian A. Nosek, Mahzarin R. Banaji et Anthony G. Greenwald, « Harvesting Implicit Group Attitudes and Beliefs from a Demonstration Web Site », *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, vol. 6, n° 1, 2002, p. 101-115.

10 Jennifer N. Gutsell et Michael Inzlicht, « Empathy Constrained: Prejudice Predicts Reduced Mental Simulation of Actions during Observation of Outgroups », *Journal of Experimental Social Psychology*, n° 46, 2010, p. 841-845.

Lorsque le spectateur reconnaît une personne de son groupe racial, son cortex-moteur s'active comme s'il buvait l'eau lui-même. Or, une personne différente sur le plan racial laisse à peine une trace sur l'électroencéphalogramme. En fait, observer une personne d'une autre appartenance raciale boire de l'eau provoque chez les participants «aussi peu d'activité que s'ils fixaient un écran vide¹¹».

D'où ce troisième constat sur la diversité et l'inclusion : *nous ressentons plus d'empathie à l'égard de ceux qui nous ressemblent – nous en prenons soin et nous nous en soucions plus*. Notre rapport à nos semblables, nos «tribus», constitue le troisième point cardinal de *Vivre la diversité*. L'appartenance à un groupe, nous le verrons, est un moteur-clé du comportement humain ; c'est ainsi que nous nous construisons comme personnes, que nous découvrons qui nous sommes. Par ailleurs, le favoritisme envers une tribu ethnique ou raciale dominante tend à se transformer en discrimination systémique.

AU-DELÀ DE LA TROISIÈME DIMENSION : LE POUVOIR

Émotions. Biais. Tribus. Chaque élément de ce trio représente à lui seul un obstacle de taille à l'épanouissement de la diversité et de l'inclusion dans la société. Mais l'enjeu est encore plus complexe. L'impact inavoué de ces trois dimensions psychologiques mêlé aux stigmates de l'histoire, de la politique, de la colonisation, de l'économie crée – et renforce – des structures de pouvoir déséquilibrées au sein de la société. En résulte la cimentation du statut social élevé ou bas accordé historiquement à certains groupes. Autrement dit, certains auraient plus ou moins de

11 «Human Brain Recognizes and Reacts to Race», *ScienceDaily*, www.sciencedaily.com, 7 avril 2010.

pouvoir en fonction de leurs identités sociales – race, genre, classe, orientation sexuelle, condition physique et religion.

Le statut de groupe ou le pouvoir peuvent parfois passer inaperçus dans des sociétés telles que le Canada ou les États-Unis. Ici, l'équité et l'égalité sont valorisées, et les formes flagrantes de discrimination, surtout celles basées sur la race, sont généralement inadmissibles. Pourtant, des préjugés moins visibles persistent au sein des institutions. Leur prévalence est étroitement liée à la répartition racialisée du pouvoir.

Par exemple, peu de Blancs seraient conscients des privilèges que leur confère leur nom sur le marché du travail. Dans les faits, un candidat dont le nom est blanc a 40 à 50 % plus de chance d'être convoqué à un entretien qu'un candidat dont le nom est noir ou asiatique. Avoir la peau claire vous assure un meilleur accès aux soins de santé et vous risquez moins d'être abattu par la police. Ce type de discrimination – de nombreuses études que nous examinerons dans les chapitres suivants en témoignent – est répandu et systémique. Appartenir ou ne pas appartenir à la norme raciale dans une société engendre des avantages et des désavantages invisibles.

C'est le dernier point cardinal qui se dégage de *Vivre la diversité* : même dans les sociétés égalitaires et démocratiques, le pouvoir doit être nommé, interrogé et redistribué afin d'assurer l'équité entre les groupes raciaux.

Contrairement à de vieux symboles dont les crucifix brûlés, cette forme de racisme est subtile ; pour bon nombre d'entre nous, il est difficile d'en parler. La raison est simple : elle reste cachée. On ne peut en discuter qu'à travers des données – en recueillant et analysant les expériences de milliers de personnes. Or, pour certains, ces données souvent abstraites dépersonnalisent la conversation, alors que pour d'autres, elles déclenchent – parfois attisent – leur colère en confirmant leurs expériences. Par ailleurs, nommer ce racisme caché, c'est forcément révéler qui détient plus

de pouvoir et qui en a moins, creusant du coup le fossé entre les groupes raciaux.

Le débat autour du profilage racial provoqué par la mort en 2012 de Trayvon Martin, un jeune adolescent noir non armé, illustre bien le problème. Il a été tué par un homme armé de 28 ans à Sanford en Floride¹².

Voici ce qu'en dit l'éditeur d'un quotidien local, un Blanc: «avant cet incident, le racisme n'était pas vraiment un enjeu à Sanford... Même aujourd'hui, après ce qui est arrivé, je reste convaincu que Sanford n'est pas une ville raciste.»

Le directeur d'un organisme dédié à la diversité, un homme de couleur, a répondu: «je comprends que des Blancs puissent dire cela... mais il y a des Noirs dans cette communauté qui souffrent du racisme depuis longtemps.»

En 2014, une situation semblable s'est produite à la suite de la mort d'un autre jeune homme noir, Michael Brown, tué par un policier blanc à Ferguson, Missouri. Pendant des semaines, des communautés noires (et leurs alliés) ont manifesté, dénonçant sans équivoque leurs expériences d'aliénation et de persécution. Le maire blanc de Ferguson était quant à lui surpris par l'ampleur des frustrations raciales dont il ignorait même l'existence avant cette fusillade tragique qui a fait les manchettes mondiales¹³.

Cinquante ans après le mouvement pour les droits civiques, ces deux affirmations captent l'essence de la problématique au Canada et aux États-Unis. *Le racisme n'est pas un enjeu*, déclarerait une personne blanche, *le racisme a toujours existé*, insisterait une personne de couleur.

12 Konrad Yakabuski, «Trayvon's Killing Echoes an Uglier Time in America», *The Globe and Mail*, Toronto, 30 mars 2013.

13 Tom Blackwell, «Ferguson Mayor Says He Was Unaware of Racial 'Frustrations' in Community until Michael Brown Shooting», *National Post*, www.nationalpost.com, 26 novembre 2014.

Eux. Nous. Aux yeux de millions, un obstacle majeur les empêche d'aller jusqu'au bout de leurs rêves, et pose même une menace à leur vie. Des millions d'autres, en revanche, se demandent si le problème existe vraiment et si c'est «aussi grave que ça». Ils proposent souvent des explications alternatives au problème.

Bien sûr, aucun groupe n'est uniforme ou unanime à cet égard. Les personnes racisées ne sont pas d'accord les unes avec les autres ; pas plus que le sont les Blancs avec les Blancs. Or, selon les sondages publics, un clivage racial profond perdure sur les questions de la discrimination et des préjugés dans la société¹⁴ (voir l'encadré *Les sondages sur le clivage racial*, p. 27).

Dans des cas comme ceux de Trayvon Martin et Michael Brown, les discours s'enflamment et les positions se radicalisent. Des mots blessants sont dits : *Raciste ! Je déteste les Blancs. La justice blanche sera toujours contre nous. Démagogue¹⁵ ! Les Noirs sont des criminels et méritent d'être ciblés par le profilage racial...*

Le cycle vicieux opposant le «eux» au «nous» se répète ainsi sans fin. Il est déclenché généralement par la mort d'une personne de couleur aux mains d'une autre qui représente le pouvoir, tel qu'un policier. Citons dans cette liste tragique les noms de J.J. Harper à Winnipeg (1988), Rodney King à Los Angeles (1991), Faraz Suleman à Toronto (1996), Amadou Diallo à New York (1999), Fredy Villanueva à Montréal (2008) et Eric Garner à Staten Island (2014).

Il s'agit là de quelques cas seulement dans une immense pile prouvant l'existence du profilage racial au sein du système de

14 Frank Newport, «Blacks, Nonblacks Hold Sharply Different Views of Martin Case: Blacks More Likely to Believe Race Is a Major Factor», *Gallup*, www.gallup.com, 5 avril 2012.

15 NDLR: Le terme original en anglais, *race-baiter*, n'a pas d'équivalent en français. Il désigne une personne qui se sert de la question raciale comme appât ou prétexte pour provoquer un conflit et attiser les divisions entre les groupes. C'est une forme de démagogie fondée sur la race.

justice pénale en général et au niveau de l'intervention policière en particulier. Depuis les années 1970, plus d'une quinzaine de rapports l'ont documenté pour ce qui concerne le Canada¹⁶. Au cours des 40 dernières années, cette question a été étudiée et analysée sans cesse.

Les sondages sur le clivage racial

Selon les résultats d'une étude Pew, 80 % des répondants noirs considéraient après la mort par tirs de Michael Brown que le drame «soulevait des enjeux qui restent à discuter»; seulement 37 % des répondants blancs ont fait le même constat (Drake). Le sondage a révélé aussi que 76 % des Noirs n'avaient que peu ou aucune confiance dans les enquêtes policières lancées après coup, tandis que 52 % des Blancs étaient confiants.

À la suite du procès autour de la mort de Trayvon Martin, 68 % des répondants racisés se sentaient discriminés par le système de justice pénale, alors que seulement 32 % des Blancs reconnaissaient l'existence d'un biais favorable aux Blancs (Newport). Le clivage racial a persisté malgré cette nuance: l'homme qui a tué Martin était lui-même métissé, son père étant blanc et sa mère péruvienne (Fish).

16 Maureen J. Brown, *We Are Not Alone: Police Racial Profiling in Canada, the United States, and the United Kingdom*, Toronto, African Canadian Community Coalition on Racial Profiling, 2004, p. 9.

Références :

Bruce Drake, « Ferguson Highlights Deep Divisions between Blacks and Whites in America », *Pew Research Center*, www.pewresearch.org, 26 novembre 2014.

Jefferson M. Fish, « What Race Is George Zimmerman ? », *Psychology Today: Looking in the Cultural Mirror*, www.psychologytoday.com, 13 août 2013.

Frank Newport, « Blacks, Nonblacks Hold Sharply Different Views of Martin Case: Blacks More Likely to Believe Race Is a Major Factor », *Gallup*, www.gallup.com, 5 avril 2012.

Or, le débat public autour de cette question est un véritable désastre. Nous en discutons encore comme des néophytes débridés.

Et ce n'est pas entièrement de notre faute.

Il faut creuser, j'en suis convaincu à présent, plus loin que la couleur de la peau, au sens littéral et figuré. Les relations entre nous et les autres et ce qu'elles engendrent de difficultés fondamentales sont enfouies dans l'architecture de notre cerveau. Nos mécanismes neurologiques sont amplifiés par des processus de socialisation et des rapports de force divisant les groupes raciaux.

Des enjeux chargés tels que le profilage racial déclenchent facilement une dynamique eux/nous, car l'émotion passe en grande partie sous le radar de la conscience, cachée même de nous-mêmes. Le mode « pilote automatique » ; notre position par défaut – ce que nous ne voyons pas – nous influence énormément. Et son influence est rarement utile. Par conséquent, certaines situations, problématiques et choix tendent à se répéter encore et encore.