L'OPPRESSION ET LES PRIVILÈGES, LES DEUX CÔTÉS D'UNE MÊME MÉDAILLE :

DÉCONSTRUIRE LES PRIVILÈGES POUR ENGAGER DES PROCESSUS QUI RENFORCENT LA RECONNAISSANCE DE LA DIVERSITÉ EN TANT QUE RESSOURCE

Juliana West, Ph. D., est professeure canadienne non racialisée de deuxième génération en travail social à l'Université Thomson Rivers et coauteure avec Bob Mullaly de l'ouvrage intitulé *Challenging Oppression and Confronting Privilege : A Critical Approach to Anti-Oppressive and Anti-Privilege Theory and Practice*, Oxford University Press, 2018.

Christine Lwanga, Ph. D., est une Canadienne d'origine africaine naturalisée. Elle est chercheuse et consultante en développement social et communautaire dans le cadre d'une bourse postdoctorale à la faculté de travail social de l'Université du Manitoba. Son travail s'inscrit dans le post-modernisme et la théorie sociale critique, les droits de la personne et les discours centrés sur l'humain qui intègrent la spiritualité et le bien-être, et la pratique fondée sur des données probantes.

Notre dialogue a été amorcé par une question soulevée à la suite de la présentation de Juliana sur *Au-delà de la discrimination : Oppression et privilège – Théorie et pratique de l'anti-oppression et de l'anti-privilège (AOAP).*, lors d'une conférence. Dans sa réponse, Juliana a expliqué que l'oppression et les privilèges représentent les deux côtés d'une même médaille : les relations sociales qui entretiennent l'oppression sont les mêmes qui produisent des privilèges. Les processus et les structures qui préservent un meilleur accès aux possibilités, aux récompenses et au statut des situations sociales privilégiées se font au détriment de la réduction ou du refus de l'accès aux mêmes possibilités, récompenses et statut pour les groupes victimes d'oppression (Mullaly et West, 2018).

OPPRESSION ET PRIVILÈGE

L'oppression, « un type de citoyenneté de deuxième classe, est attribuée aux personnes non pas sur la base de l'échec ou de la faiblesse ou du manque de mérite, mais en raison de leur appartenance à un groupe social particulier », se produit sur trois plans dynamiques et interactifs : personnel, culturel et structurel (p. 1). À l'inverse, le privilège, qui constitue les avantages *non mérités* de l'appartenance à un groupe particulier, est à la fois un ensemble invisible d'atouts non mérités sur lesquels on peut compter au quotidien *et* une série de désavantages auxquels une personne échappe précisément en raison de son identité (Carbado, 2002).

> « Le privilège n'est pas quelque chose que je choisis et que j'ai donc la possibilité de ne pas choisir. Il s'agit de quelque chose que la société me donne, et à moins que je ne change les institutions qui me le donnent, elles continueront de me le donner, et je continuerai à l'avoir, aussi nobles et égalitaires que soient mes intentions. » (Harry Brod, cité dans Mullaly et West, 2018, p. 35)

Ces désavantages fonctionnent comme des formes d'oppression quotidienne qui servent à maintenir les groupes marginalisés dans un statut social et économique inférieur. Par exemple, si deux diplômés en travail social de la même université canadienne peuvent réussir aussi bien sur le marché du

travail, les chemins que les travailleurs sociaux non racialisés sont susceptibles de suivre, en fonction de leurs privilèges, sont probablement très différents de ceux que parcourent les travailleurs sociaux qui sont racialisés. En outre, les voies empruntées par les travailleurs sociaux racialisés varient selon le sexisme et la façon dont les travailleurs sociaux masculins peuvent souvent se voir accorder une plus grande crédibilité que les praticiennes. L'intersection des différences visibles et invisibles se manifestant par la discrimination religieuse ou le capacitisme ou l'âgisme peut diversifier davantage les parcours empruntés par les travailleurs sociaux racialisés.

Il est également important de faire la distinction entre les avantages mérités et non mérités et d'éviter de percevoir tous les atouts comme étant problématiques. Les personnes ayant à la fois des atouts mérités (c.-à-d., une formation universitaire) et des privilèges (des avantages non mérités tels que le fait d'être de sexe masculin ou de ne pas être racialisé) peuvent utiliser leur position pour contester l'oppression et l'avantage injuste des privilèges, et pour promouvoir l'équité et l'égalité de la dignité humaine et des chances. L'une de ces stratégies peut passer par des conseils professionnels où les travailleurs sociaux racialisés, les travailleuses sociales d'origine africaine ou les jeunes travailleurs sociaux musulmans peuvent tenter l'expérience du mentorat et former une plateforme où leur expertise contribue à la déconstruction de l'oppression et des privilèges au sein de l'ensemble du corps professionnel.

Sur le plan personnel, le privilège concerne les croyances, les attitudes et les actions qui projettent un préjugé négatif envers certains groupes sociaux marginalisés ou un préjugé favorable à l'égard du groupe privilégié. Sur le plan culturel, le privilège correspond à la croyance en une culture supérieure et en un accord implicite sur ce qui est juste et normal quant aux valeurs, aux normes et aux modes de compréhension et de comportement communs (Mullaly et West, 2018).

> « Chaque jour, les membres du groupe dominant voient leurs groupes identitaires (hommes, [*blancs*], hétérosexuels, etc.), leur religion, leurs systèmes sociaux, leur langue, leur histoire, et ainsi de suite, présentés comme la *norme* dans les médias, dans leurs organismes gouvernementaux, dans les programmes des écoles publiques, dans la publicité et dans d'autres domaines culturels. En effet, ils se considèrent comme la *culture officielle* de la société, ce qui fait d'eux les bénéficiaires de privilèges culturels et, dans de nombreux cas, les auteurs *d'ethnocentrisme* (c.-à-d., une vision étroite du monde située dans les strictes limites d'une culture) » (p. 47).

Par ailleurs, sur le plan structurel, le privilège est évident dans la manière dont il est institutionnalisé – les systèmes économiques, juridiques, éducatifs, politiques et sociaux, les institutions, les politiques, les processus et les pratiques travaillent tous ensemble en faveur des groupes privilégiés au détriment des groupes victimes d'oppression (Mullaly et West, 2018).

DIFFÉRENCE ET DIVERSITÉ HUMAINES EN TANT QUE RESSOURCE

Le fondement de l'oppression et du privilège est la façon dont la différence humaine (visible et invisible) est perçue et mise en œuvre (Mullaly et West, 2018). En grandissant dans une culture sexiste, raciste et hiérarchique, nous avons tendance à considérer la différence comme meilleure ou moins bonne que ; parfois, cela est renforcé par l'ego et la réaction de lutte ou de fuite. La solution de rechange consiste à considérer la différence comme une occasion d'explorer et d'interroger ce qui est inconnu. La pensée postmoderniste et la théorie critique fournissent des cadres qui favorisent l'ouverture d'esprit et la compréhension du fait qu'il y a toujours plus que ce que nous savons (Lwanga, 2016). Au cours de l'un de nos dialogues, Christine a suggéré qu'il était essentiel de comprendre que la différence humaine est une ressource et non quelque chose à laquelle il faut résister. En effet, c'est une idée du Créateur et un phénomène naturel récurrent qui soutient la vie d'une manière que nous ne comprenons pas pleinement. Il est également facile d'expliquer en quoi les différences humaines sont une ressource précieuse. Par exemple, un outil sur les styles de communication dominants en tant que différences invisibles (outsmartyourbrain.com/4-dominant-communication-styles) démontre et enseigne comment ces différences invisibles peuvent être utilisées pour effectuer et soutenir le travail d'équipe et comment la diversité peut être reconnue et utilisée en tant que ressource.

Dans le contexte de l'intersectionnalité de l'oppression et des privilèges, nos dialogues ont permis de percevoir la différence comme étant un atout, et non seulement un motif d'exploitation ou de menace. Par exemple, dans le cadre d'un forum sur l'intersectionnalité de l'oppression, nous devons inciter les hommes à défendre les droits des femmes de manière à démanteler la domination et la supériorité masculines, au lieu de tolérer, dans la lutte au racisme, que certains hommes fassent taire les femmes qui dénoncent l'inégalité entre les sexes. Comme le prévient Johnson (2000), « Nous ne nous débarrasserons pas du racisme… si nous ne nous attardons pas contre le sexisme et le classisme, car le système qui produit l'un produit également les autres et les relie » (p. 53).

Les situations sociales des gens se recoupent également – leur sexe, leur appartenance ou non à une minorité raciale, leur classe sociale, leur orientation sexuelle, leur statut, leur point d'interaction avec la société, tout cela contribue au degré d'accès et d'inclusion qu'ils vivent à ce moment précis. De plus, si le pouvoir existe dans toutes les interactions humaines, il convient de faire une distinction entre le fait d'être détenteur de pouvoir et d'exercer ce pouvoir. Bien que nous vivions tous des ensembles divers, variés et intercroisés de situations sociales privilégiées et opprimées, la configuration particulière

d'une personne peut ou non entraîner un sentiment de pouvoir personnel (Mullaly et West, 2018).

Par ailleurs, la différence visible et invisible se manifeste dans les identités individuelles et de groupe dont nous faisons partie, qu'elles nous soient imposées de l'extérieur ou construites de l'intérieur. Les identités imposées de l'extérieur, construites à partir de mythes et de stéréotypes, profitent au groupe dominant : les groupes opprimés subissent des stéréotypes négatifs (moins dignes, moins capables, moins moraux) tandis que les groupes privilégiés bénéficient de stéréotypes positifs (plus dignes, plus capables, plus moraux). En revanche, les identités construites de l'intérieur sont influencées par un statut de seconde classe intériorisé et l'oppression ou le privilège internalisé (droit et supériorité) (Mullaly et West, 2018).

> « La *blancheur* et la *couleur* ou la *noirceur* sont essentiellement des constructions sociales appliquées aux êtres humains plutôt que de véritables réalités qui ont une validité universelle. Le pouvoir de la blancheur se manifeste toutefois par la façon dont la blancheur racialisée se transforme en comportement intellectuel, social, politique, économique et culturel. La culture, les normes et les valeurs blanches dans tous ces domaines deviennent normatives et naturelles. Elles deviennent la norme par rapport à laquelle l'ensemble des autres cultures, groupes et personnes sont mesurés et généralement jugés inférieurs. » (Henry et Tator, 2009, p.25).

STRATÉGIES DE RÉSISTANCE

Alors que la pratique anti-oppressive (PAO) a eu tendance à se tourner vers l'extérieur pour chercher à éliminer les obstacles à l'inclusion et à la participation démocratique, la théorie et la pratique anti-oppressives et anti-privilèges (AOAP) soutiennent que les perceptions et les attentes découlant du privilège doivent être déstabilisées, déconstruites et examinées. La perspective émanant d'une partialité privilégiée mérite d'être remise en question et contestée de façon tout aussi urgente et importante (Mullaly et West, 2018).

La solution réside dans le fait que tout le monde doit être à la table. La justice sociale exige que les personnes marginalisées, leur discours, leurs expériences et leurs analyses soient au cœur de nos systèmes de connaissances et cette transformation doit inclure des alliés (Hooks, 2000). Tout en maintenant la réalité de la *race* comme construction sociale et la critique post-moderne du langage et du discours, nous devons inciter ceux qui sont considérés comme *blancs* à participer au travail de lutte contre le racisme.

Il est nécessaire d'avoir une réflexion et une réflexivité critiques à perpétuité de nommer et de questionner, ainsi que de résister. Il faut faire preuve de prudence – s'exprimer à partir d'une autoréflexion critique et non d'une agression – comprendre et utiliser le pouvoir de manière à ne pas reproduire ce que nous cherchons à surmonter, c'est-à-dire l'oppression, la domination et les privilèges. Il est nécessaire de respecter les positions extérieures des initiés dans le contexte d'identités et de situations sociales multiples. Par ailleurs, il est nécessaire de déconstruire les mythes et de récupérer le droit de parole pour écrire un nouveau récit et réclamer le pouvoir. Nous devons utiliser des termes tels que *blanc* ou *noir* avec prudence, en reconnaissant que la couleur, en tant que descripteur utilisé pour les objets, entraîne une déshumanisation lorsqu'elle est appliquée aux personnes.

Nous devons également comprendre que les politiques et les pratiques d'inclusion et d'exclusion qui sont présentes sur le plan structurel sont basées sur des attentes intériorisées de privilèges et sur le maintien de relations sociales dominantes oppressives. L'utilisation du terme *blanc* dans le travail de lutte contre le racisme renforce l'idéologie raciste et réduit et efface les expériences d'oppression des communautés ukrainienne et francophone au Canada. La *race*, en tant que construction sociale propre au temps et à la géographie, opprime et maintient la domination – elle ne peut pas autonomiser (Lwanga, 2004). Comme l'a déclaré l'UNESCO (1978), il n'existe qu'une seule race humaine.

Par ailleurs, nous devons utiliser les privilèges et le pouvoir qui nous sont accordés pour favoriser la transformation sociale et déconstruire la manière dont nous interagissons les uns avec les autres. Si nous ne voyons les autres que sous l'angle de l'utilité qu'ils nous apportent, nous réduisons leur humanité à ce que nous percevons comme étant leur fonction. Si au contraire, nous entrons en relation, en dialogue, notre rencontre transforme et enrichit les deux (Buber, 2010, 1937). Notre compréhension doit être tempérée par une autointerrogation permanente et continue sur la façon dont nos propres situations de privilège et d'oppression affectent notre compréhension et notre pratique. En tant qu'universitaires, travailleuses sociales et activistes sociales, notre pratique doit être basée sur l'expertise et l'érudition de personnes ayant une expérience directe sur le terrain : les femmes universitaires racialisées, les nouveaux immigrants africains, la cinquième génération d'aînés canadiens racialisés, les jeunes hommes musulmans allosexuels. Nous pouvons tous et toutes nous prévaloir de nos situations privilégiées pour démanteler le système d'oppression et de privilèges.

RÉFÉRENCES

Buber, M. (2010, 1937). *I and Thou*. Eastford, CT : Martino Publishing.

Carbado, D. (2002). Straight out of the closet, Race, gender, and sexual orientation. (p. 221-242). Dans Valdes, F., J. McCristal-Culp et A. Harris (éds). *Crossroads, directions, and a new Critical Race Theory*. Philadelphie, Penn. : Temple University Press.

Henry, F. et C. Tator. (2009). Theoretical perspectives and manifestations of racism in the academy (p. 22-59). In F. Henry and C. Tator (éds) *Racism in the Canadian University : Demanding social justice, inclusion, and equity*. Toronto, Ont. : University of Toronto Press.

Hooks, B. (2000). *Feminist theory : From margin to center* (2e éd.). London : Pluto Press.

Johnson, A. (2006). *Privilege, power and difference* (2e éd.). New York : McGraw-Hill.

Lwanga, C. S. (2004). *A critical case study on the meaning and role of 'race' in human rights work*. (MSW Research Report). Regina, Sask. : Université de Regina. https://ourspace.uregina.ca/handle/10294/8459

Lwanga, C. S. K. (2016). *Social Workers' Conceptualizations of Spirituality as Lived Experience in Professional Practice.* PhD Qualitative Research Study University of Manitoba. https://mspace.lib.umanitoba.ca/handle/1993/31863

Mullaly, B. et J. West. (2018). *Challenging oppression and confronting privilege : A critical approach to anti-oppressive and anti-privilege theory and practice* (3e éd.). Don Mills, Ont. : Oxford University Press.

Unesco. (1978). *Déclaration sur la race et les préjugés raciaux*. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000114032_fre.page=62