



HAL
open science

Les Avocates issues des minorités ethniques en Angleterre : une illustration de l'intersectionnalité

Alexandrine Guyard-Nedelec

► **To cite this version:**

Alexandrine Guyard-Nedelec. Les Avocates issues des minorités ethniques en Angleterre : une illustration de l'intersectionnalité. Race et corps dans l'aire anglophone, L'Harmattan, pp. 199-218, 2008, Coll. Racisme et Eugénisme, 978-2-296-06606-9. hal-03789875

HAL Id: hal-03789875

<https://hal.science/hal-03789875v1>

Submitted on 12 Oct 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - ShareAlike 4.0 International License

Les avocates issues des minorités ethniques en Angleterre : une illustration de l'intersectionnalité

Alexandrine Guyard-Nedelec

Introduction

Le concept d'intersectionnalité fait ses premiers pas en France mais s'est peu à peu imposé chez les chercheurs anglo-saxons depuis une vingtaine d'années. Cet article, fruit d'un travail en cours, vise à introduire le concept d'intersectionnalité et à le mettre en lumière grâce à l'exemple des avocates issues des minorités ethniques en Angleterre. Il repose sur des entretiens semi-structurés avec des avocates (*solicitors* et *barristers*), juges et autres actrices du monde de la justice explorant les différentes facettes de leur identité dans leur environnement professionnel. Malgré la non-représentativité de ce petit groupe, la diversité de leurs parcours et de leurs identités permet de mieux saisir la complexité de l'intersectionnalité, qui peut aussi bien mener à une accentuation des inégalités qu'à la création d'avantages.

Le concept d'intersectionnalité sera introduit dans un premier temps, et les conditions historiques et théoriques de sa création seront envisagées. Dans un second temps, la parole sera donnée aux avocates rencontrées dans le cadre des entretiens, afin d'illustrer de manière plus concrète la façon dont leur identité plurielle informe, directement ou indirectement, leur vie professionnelle.

Intersectionnalité et discriminations croisées

Naissance d'un concept

L'intersectionnalité désigne les diverses façons dont le genre, l'origine ethnique, la classe sociale, le handicap, la religion ou encore d'autres formes d'oppression croisent l'identité des personnes.

Ce concept permet d'analyser des rapports jusque-là négligés ; il met en lumière les multiples modalités que peuvent prendre les relations sociales, et est intimement lié à l'interdisciplinarité, étant donné qu'il peut s'utiliser dans de nombreuses disciplines en sciences sociales. Le terme *intersectionality* fut introduit par des universitaires américains à la fin des années 1980, notamment par Kimberlé Crenshaw qui publia sur le concept en 1989 et 1991. Le terme traduit en français, « intersectionnalité », est largement utilisé au Canada, mais reste proche du néologisme en France, où l'on parle le plus souvent de discrimination multiple, croisée, composée ou encore multi-critère.

L'intersectionnalité est parfois présentée comme héritière du holisme (du grec *holos*, tout, totalité), théorie développée notamment par Aristote, selon laquelle les propriétés d'un système donné ne se réduisent pas à la simple somme des éléments qui le composent ; le tout est donc plus que la somme des parties. Cela signifie qu'il existe des qualités qui naissent de l'organisation d'un tout, et qui peuvent rétroagir sur les parties. Premièrement, cette théorie implique que les discriminations subies par les personnes cumulant plusieurs critères de discrimination ne correspondent pas seulement à la somme des discriminations auxquelles elles doivent faire face ; deuxièmement, la société fonctionnant comme un système, il existe donc des répercussions qui rejaillissent sur les individus. Par exemple, une femme noire ne souffre pas seulement de l'addition du critère « femme » et du critère « noire » ; sa discrimination est plus complexe et comprend notamment le « troisième fardeau » défini par Sandra Fredman¹, celui de la discrimination contre les *hommes* noirs. De plus, la société,

¹ Sandra Fredman, *Discrimination Law*, Oxford, Oxford University Press, 2002, pp. 74-75.

système défini par ses catégories de genre, d'origine ethnique, de classes sociales, etc., informe d'une certaine manière le comportement de cette femme par un mouvement réflexif, par exemple par la mise en place de stratégies de contournement.

La filiation est plus directe encore avec le mouvement du féminisme noir (*Black feminism*), né aux États-Unis d'une divergence de point de vue avec le féminisme, qui souffrait du « solipsisme blanc, c'est-à-dire penser, imaginer et parler comme si la blancheur décrivait le monde »². Ce mouvement émergea en même temps que les *Civil Rights movement* (1954-68) et *Black Power movement* (1966-75), pendant lesquels les femmes, très actives malgré l'attitude sexiste de nombreux hommes noirs, créèrent différentes organisations de femmes dont le but était précisément que fût pris en considération l'aspect multiple (ou « intersectionnel ») de leur situation.

De manière intéressante, le groupe de femmes noires le plus actif dans la lutte collective autour des questions féministes était celui formé par les lesbiennes, qui avaient une plus grande conscience de l'hétérosexualité en tant qu'institution et de la nécessité d'une critique du patriarcat, et pour qui était sans doute plus pressant le besoin de reconnaissance de l'intersectionnalité. C'est ainsi que le *Combahee River Collective*, regroupant des *Black feminists* lesbiennes, définit en 1977 son but en ces termes : « démanteler l'imbrication des oppressions raciale, sexuelle et économique ». Loin de s'arrêter à ces premiers pas, le concept d'intersectionnalité a gagné l'ensemble des sciences sociales et contribue depuis peu à transformer l'approche institutionnelle et légale des discriminations.

Un concept qui fait école

L'intersectionnalité vise principalement à envisager l'identité des personnes comme un tout, de manière non segmentée, afin de bien prendre en compte les interactions qui peuvent exister entre les

² Adrienne Rich, citée par Ula Taylor, dans son article « The Historical Evolution of Black Feminist Theory and Praxis », *Journal of Black Studies*, vol. 29, n° 2, 1998, p. 234.

différentes catégories habituellement utilisées par les travaux portant sur l'identité ou la discrimination.

La question de l'intersectionnalité et des discriminations croisées est d'autant plus d'actualité en Angleterre et au pays de Galles que la Commission pour l'égalité et les Droits de la personne (*Equality and Human Rights Commission – EHRC*), fédérant les trois précédents organismes³, s'est substituée aux anciennes commissions en octobre 2007. Elle est révélatrice de la prise de conscience qui a lieu aujourd'hui en ce qui concerne les discriminations et l'intersectionnalité, par sa volonté de défragmenter la lutte contre la discrimination et de rendre possible les actions en justice sur la base d'une discrimination plurielle, comme l'indique une des enquêtes :

la nouvelle Commission se concentre particulièrement sur ce que l'on appelle discrimination multi-critère. [...] Elle est actuellement engagée dans un processus de réflexion, voire d'apprentissage, afin de comprendre exactement ce que cela signifie.⁴

Il est bien trop tôt pour se prononcer sur les résultats de cette nouvelle Commission, et la démarche vers plus de cohésion dans l'approche de la discrimination risque, si les choix sont hâtifs ou mal pensés, d'entraîner au contraire davantage de confusion. Cependant les efforts de la Commission sont reconnus, comme en témoigne une autre enquête :

Ils essayent d'accepter le fait que les personnes puissent avoir plus d'un motif [de discrimination]; j'espère toutefois que par la même occasion cela ne va pas diluer leur action. Il est impossible de se prononcer, mais il sera très intéressant d'observer l'impact de l'EHRC.⁵

³ *Commission for Racial Equality (CRE)*, *Disability Rights Commission (DRC)*, et *Equal Opportunities Commission (EOC)*.

⁴ Entretien n°13. Les entretiens cités dans cet article ont été réalisés en Angleterre par l'auteure, entre octobre 2007 et mars 2008.

⁵ Entretien n°3.

En France, la Halde, même si elle n'est pas strictement comparable à la Commission mise en place outre-Manche, repose toutefois sur un principe similaire, puisque la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, comme son nom l'indique, travaille dans toutes les directions, quels que soient le ou les motifs de discrimination. La Halde elle aussi reconnaît le besoin de données plus importantes sur l'intersectionnalité, qu'elle nomme « discrimination multicritère » ou « discrimination multiple ». Les enjeux liés au lancement d'une recherche approfondie sur cette question sont bien identifiés, parmi eux, la nécessité de travailler sur un échantillonnage statistique plus large en développant les statistiques croisées. Au Royaume-Uni, ces statistiques croisées sont un peu plus fréquentes qu'elles ne l'étaient il y a encore peu de temps, pour les critères « genre » et « origine ». Reste à espérer que cette tendance se confirmera et que les statistiques prendront ensuite en compte une plus grande variété de critères. En France, même si la question fait débat ces derniers temps, il est interdit par la loi informatique et libertés⁶ de collecter des statistiques sur l'origine et / ou la religion des personnes, ce qui ne favorise pas le développement de statistiques intersectionnelles.

Dans le domaine universitaire, et de manière transversale en sciences sociales, le nombre croissant d'articles sur l'intersectionnalité révèle l'intérêt grandissant porté à ce concept, qui ne cesse d'évoluer depuis sa création. Ce qui était au départ un outil spécialisé intimement lié à un contenu (l'exclusion) est ainsi devenu un outil d'analyse plus global, qui a partie liée à de plus vastes questions, telles que la justice distributive ou le pouvoir politique⁷, et permet donc de combiner des analyses au niveau individuel ainsi qu'au niveau structurel.

Toutefois, faut-il parler en priorité d'intersectionnalité ou de discriminations croisées ?

⁶ Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés.

⁷ Ange-Marie Hancock, "Intersectionality as a Normative and Empirical Paradigm", *Politics & Gender*, vol. 3, n° 2, 2007, pp. 248-49.

Intersectionnalité ou discriminations croisées ?

Au terme intersectionnalité on préfère encore souvent les expressions « discriminations croisées » ou « discrimination multiple ». L'emploi du terme intersectionnalité semble préférable à l'expression « discriminations croisées ». Tout d'abord, les deux termes ne sont pas strictement équivalents ; les discriminations croisées pourraient même être considérées comme un dérivé du concept d'intersectionnalité. La grande majorité des définitions de l'intersectionnalité tendent à assimiler les deux notions, comme le montre bien la définition élaborée par les Nations Unies en 2001 :

L'intersectionnalité est une approche intégrée qui s'intéresse aux formes de discrimination multiple sur la base du racisme, de la discrimination raciale, de la xénophobie et autres formes d'intolérance apparentées, dans la mesure où elles s'entrecroisent avec les catégories de genre, d'âge, d'orientation sexuelle, de handicap, le statut socio-économique ou d'émigrant.

La discrimination intersectionnelle est une forme de racisme et de discrimination raciale qui n'est pas la somme de la race PLUS une autre forme de discrimination qu'il faut considérer de manière séparée, mais une expérience particulière et distincte de discrimination cristallisée en une personne ou en un groupe.⁸

De la même manière, les auteurs qui s'intéressent à l'intersectionnalité soulignent souvent l'accentuation des inégalités. Il est préférable de séparer intersectionnalité et discrimination croisée / multiple car le fait de posséder une identité multifacette peut dans certains contextes produire des avantages comme des désavantages, et il convient donc d'émanciper le concept de son strict rapport avec la discrimination et la subordination. Cet aspect positif est évoqué par une des enquêtes :

⁸ Définition citée par Geraldine Healy lors de sa communication "Challenging inequalities in the workplace: moving forward or standing still?", Queen Mary University of London, 05/02/2008.

Soit vous voyez ça comme un désavantage, soit comme un avantage. Moi, je le vois comme un avantage car personne ne m'oublie ! [...] Je crois que ça m'a ouvert des portes. Si j'étais d'une autre origine ethnique, faisant ce que je fais, je n'aurais peut-être pas occupé certaines des fonctions clés que j'occupe à présent.⁹

En outre l'intersectionnalité ne s'intéresse pas qu'au niveau individuel mais également au niveau structurel et politique, et englobe l'étude des groupes ou personnes marginalisés, mais aussi les solutions, mesures et interventions proposées aux niveaux juridique, politique et législatif pour lutter contre les inégalités protéiformes.

Par ailleurs, l'intersectionnalité est également une méthodologie de recherche, ce qui la distingue encore de la discrimination croisée / multiple, qui est une forme spécifique de discrimination fondée sur plus d'un motif et pouvant prendre une dimension intersectionnelle. Cette distinction est assez clairement expliquée dans un rapport publié par la Commission européenne sur la *Lutte contre la discrimination multiple* : y est faite la distinction avec la discrimination composée (lorsqu'un des motifs de discrimination est aggravé par un ou plusieurs motifs de discrimination). On parle en revanche de discrimination intersectionnelle lorsque les motifs agissent et interagissent les uns avec les autres d'une manière telle qu'ils sont inséparables.

Il est n'est ni possible ni souhaitable d'oublier que les racines historiques et théoriques de l'intersectionnalité sont inextricablement liées aux inégalités, et il reste vrai que, dans la majorité des cas, une identité multifacette génère davantage d'exclusion ou de subordination. Néanmoins dans certaines situations, et c'est ce qu'ont tenu à souligner plusieurs des avocates interrogées, la dynamique de l'intersectionnalité est avantageuse :

C'est une période propice pour les femmes originaires du Moyen-Orient qui vivent en Angleterre. Beaucoup de portes s'ouvrent

⁹ Entretien n°9.

pour vous car les gens sont très ouverts et ils veulent en savoir plus sur le potentiel que vous avez d'apporter une contribution différente. Je suis presque sûre que certaines des opportunités qui se sont offertes à moi le sont en partie du fait que les gens pensent « non seulement elle a plusieurs cordes à son arc, ce qui est bon pour notre comité, mais en plus elle vient du Moyen-Orient, et c'est une femme – mon dieu, il faut absolument qu'on la nomme ». Parfois, je me dis que si j'étais handicapée, alors je pourrais cocher beaucoup de cases...¹⁰

L'intersectionnalité se présente donc comme un concept d'une grande richesse, qui permet d'étudier les inégalités et les identités sans privilégier l'une ou l'autre des catégories sociales (genre, ethnicité, orientation sexuelle, classe sociale, etc.) ou l'un ou l'autre des systèmes d'oppression (patriarcat, racisme, capitalisme, etc.). Le concept permet également de révéler les interactions qui existent entre les facettes identitaires des personnes et la fluidité de ces interactions en fonction du contexte et de l'espace dans lesquels est étudiée la différence. La parole est donc donnée aux enquêtées, afin d'éclairer les mécanismes de l'intersectionnalité.

La parole est aux avocates

Donner la parole aux avocates permet de couvrir plusieurs perspectives particulièrement intéressantes, qui révèlent certains des enjeux de la recherche dans le domaine de l'égalité et des discriminations. Les aspects sélectionnés sont les suivants : les figures exemplaires (*role models*), le « sexisme noir », et la perception des identités.

L'importance des figures exemplaires (*role models*)

Dans un rapport publié en 2006 par l'*Equal Opportunities Commission* sur l'expérience des femmes originaires du Bangladesh, du Pakistan et des Caraïbes dans le monde du travail, le manque de figures exemplaires est décrit comme l'un des

¹⁰ Entretien n°13.

facteurs expliquant les très faibles attentes des jeunes femmes issues de ces minorités. Leurs recherches montrent qu'à l'âge de seize ans, la moitié des jeunes femmes des Caraïbes et deux tiers de celles originaires du Pakistan et du Bangladesh pensent être limitées dans leur choix d'un travail en raison de leur origine ou de leur religion, alors que la proportion n'est que d'un tiers chez les Britanniques blanches¹¹. Y est mentionnée l'existence d'un cercle vicieux de ségrégation reposant en partie sur l'absence de figures exemplaires : l'absence, et donc l'invisibilité de femmes d'origine ethnique minoritaire à des postes élevés dans la hiérarchie conduisent les jeunes filles à restreindre leurs choix d'orientation par peur du rejet et de la discrimination.

Cette absence de figures exemplaires féminines et issues des minorités ethniques dans la justice est flagrante. Si mes enquêtées ont parfois mentionné comme figures exemplaires des membres de leur famille (en grande majorité des hommes), et parfois l'influence d'avocates de renom, elles n'ont pu mentionner à l'origine de leur vocation aucune avocate ou juge célèbre issue des minorités visibles. Ces dernières brillent par leur absence, à l'exception de quelques femmes récemment parvenues à des postes clés, telles que Shami Chakrabarti, *barrister* et présidente de Liberty depuis 2003, ou Linda Dobbs, première femme noire nommée au poste de *High Court Judge* en 2004 :

Mon père est juge, mon [oncle], son grand frère, était juge lui aussi, [...] ce sont eux qui m'ont servi d'exemple.¹²

Je crois que j'ai été inspirée, à l'époque (c'était la fin des années 80, le début des années 90), par des gens comme Helena Kennedy.¹³

¹¹ EOC, « *Moving on up? Bangladeshi, Pakistani and Black Caribbean Women and Work* », *Early findings from the EOC's investigation in England*, septembre 2006.

¹² Entretien n°1.

¹³ Entretien n°4.

Elles sont bien conscientes que si les échelons hiérarchiques ont été gravis par un certain nombre de femmes, cela motive et encourage les plus jeunes :

Dans ce cabinet, nous avons un nombre important de femmes très haut placées dans la hiérarchie, ce qui est inhabituel. Notre *managing partner* est une femme, c'est une femme qui est à la tête du département immobilier, nous avons presque 30% de femmes parmi les *equity partners*, je dirige mon département, c'est une femme qui dirige le département *corporate recovery*, et je crois que ça ne pose aucun problème. [...] C'est très ouvert, très équitable. Bien sûr, ça encourage les femmes à sentir qu'elles peuvent réussir dans un cabinet comme celui-là.¹⁴

Il va sans dire que pour les femmes originaires des minorités, la présence dans les cabinets d'avocats et sur la scène publique de ces figures exemplaires est doublement importante, puisqu'elles ont davantage de raisons de croire qu'elles ne « collent pas à l'image » de ces cabinets (en particulier les plus grands cabinets d'affaires), et qu'elles excluent souvent d'elles-mêmes ces derniers de leurs choix potentiels, comme le montrait l'étude menée par l'*EOC*. Ce sentiment de dépareiller des candidats qui correspondent au profil est d'autant plus fort si l'âge rentre en ligne de compte (dans le cas où elles rejoignent la profession plus tardivement) :

Si j'avais eu disons 21-22 ans quand je postulais pour les cabinets d'avocats de la City, alors j'aurais fait partie du groupe car j'aurais eu le même âge, etc., et j'aurais pu me sentir exclue du groupe parce que suis une femme noire, par exemple dans le département dans lequel j'aurais travaillé. Mais je n'ai pas 21-22 ans et je n'ai jamais eu cet âge-là quand je cherchais un emploi, car je suis venue au droit plus tardivement. Donc je ne me suis pas tracassée avec ça, j'ai essayé deux ou trois fois, mais sans succès. On peut dire que j'ai eu de la chance d'avoir des amis pour faire mon stage.

¹⁴ Entretien n°13.

Je me suis sentie exclue parce que je n'avais pas le bon âge pour le faire, je ne remplissais pas les conditions pour un vrai stage structuré, et quelqu'un me rendait service, parce que c'était moi. Du coup je dépendais des faveurs de quelqu'un, et quand on dépend des faveurs de quelqu'un on se sent toujours un peu exclu, au lieu de sentir qu'on fait partie du – c'est juste un sentiment. Comme si, sans cette faveur, on ne serait sûrement pas là.¹⁵

L'absence de figures exemplaires renforce donc le sentiment de ne pas correspondre au profil, et par conséquent le sentiment d'exclusion : cette avocate se perçoit d'entrée de jeu comme exclue des grands cabinets de la City, et obtient par relations un stage pour valider son diplôme de *solicitor*, mais garde toujours au fond d'elle le sentiment qu'elle n'a pas vraiment sa place. Bien sûr l'absence de figures exemplaires n'empêche pas un nombre de plus en plus élevé de femmes issues des minorités ethniques de partir à l'assaut d'une carrière d'avocate, mais il s'agit de l'un des facteurs qui pourraient leur donner davantage confiance dans leurs capacités ainsi que dans leurs possibilités d'évolution dans la profession d'avocat.

Si le manque de figures exemplaires pose problème au stade de l'orientation et du choix d'un métier principalement, les femmes issues des minorités ethniques rencontrent tout au long de leur parcours professionnel d'autres problèmes, parmi ceux-ci le « sexisme noir ».¹⁶

Le « sexisme noir »

L'expression « sexisme noir » est employée dans cet article pour désigner cette forme particulière de sexisme que les femmes originaires des minorités ethniques doivent affronter de la part d'hommes eux-mêmes issus des minorités ethniques. La tension entre racisme et sexisme est identifiée comme une question importante dès les débuts du féminisme noir ; c'est ainsi que le

¹⁵ Entretien n°1.

¹⁶ « Noir » est ici utilisé dans son acception la plus large, et englobe l'ensemble des minorités ethniques.

Combahee River Collective rappelle en 1986 qu'il faut lutter « avec les hommes noirs *contre* le racisme mais également avec les hommes noirs *à propos* du sexisme ». Sheila Radford-Hill revient également sur cette tension qui peut exister dans les relations entre hommes et femmes au sein des minorités ethniques : « du point de vue féministe, hommes et femmes noirs peinent à trouver un compromis avec le sexisme [...] [et] partagent des valeurs conservatrices de la famille noire. L'engagement féministe n'a pas changé ces attitudes. »¹⁷ Plusieurs avocates ont mentionné cette conception patriarcale de la famille et surtout du rôle des femmes par les hommes noirs ou appartenant à d'autres minorités ethniques.

De leur propre aveu, elles n'auraient sans doute pas à subir les mêmes affronts si elles étaient blanches. Les avocates qui ont parlé de cette forme particulière de sexisme ont insisté sur le fait que c'est la culture de ces hommes et non leur couleur de peau qui donne lieu à ce type de comportement. Une avocate en particulier a précisé qu'elle avait dû faire face à ce genre d'attaques de la part d'hommes africains et non noirs en général, à cause de l'approche très traditionnelle du rôle selon le sexe en Afrique :

Quand on a affaire à des clients noirs [...], les hommes noirs n'aiment pas avoir affaire à des femmes avocates.[....] Enfin, pas noirs mais africains en particulier, car pour eux les femmes sont des subalternes. Et leur façon de parler à une femme avocate est différente de leur façon de parler à un homme avocat. Ils s'adressent à eux et les traitent avec beaucoup plus de respect. [...] Cette communauté a toujours été traditionnelle et voit les femmes à la maison, etc. Même si la femme travaille, ou travaille dans un cabinet d'avocats, ils s'imaginent que leur rôle est probablement subalterne.

Cette forme de sexisme semble porter le plus souvent sur les compétences professionnelles des avocates, compétences qui sont

¹⁷ Sheila Radford-Hill, "Keepin' It Real: A Generational Commentary on Kimberly Springer's 'Third Wave Black Feminism?' ", *Signs*, vol. 27, n° 4, 2002, p. 1088.

mises en doute, voire totalement ignorées ou niées par certains clients issus des minorités. Les enquêtées n'ont pas réellement évoqué de tactiques mises en place pour contourner ce type de remise en cause, mais ont toutes insisté sur le fait qu'elles démontrent systématiquement leur compétence et arrivent à gagner le respect de leur client avant la fin de la procédure, en soulignant toutefois la pénibilité de ce fossé de crédibilité :

Parfois – admettons par exemple lorsque je représente un client noir ou indien, là encore, je me retrouve avec un Indien (pas tous, malgré tous les stéréotypes qui existent) et je vois qu'il se dit « Qu'est-ce qu'elle en sait ? Elle doit avoir 28-30 ans, dans ces eaux-là, et c'est une fille : est-ce qu'elle sait vraiment ce qu'elle fait ? » Au bout d'un moment, on développe une technique pour gérer ce genre de personnage.

Lorsque ce sexisme est trop manifeste et que le sentiment d'insulte est trop fort, les avocates qui m'ont confié ces expériences, parfois en riant de la bêtise de leurs interlocuteurs, mettent un terme immédiat à la situation en refusant de conseiller le client de quelque façon que ce soit :

J'ai eu un client qui m'a fait ça – nous étions en relation, et je signais toujours avec mon initiale puis mon nom de famille. Pas de Monsieur, Madame ou quoi que ce soit, donc il ne s'était pas rendu compte que je n'étais pas un homme, jusqu'au jour où nous avons vraiment eu rendez-vous. Il entre, me regarde, et me dit « Bonjour Mademoiselle ». Et quand je lui dis « Etes-vous Monsieur Untel ? », il me dit « Oui ; et où se trouve... C'est vous ?? – Oui – Et bien je pensais que vous étiez un homme. » Je lui dis « Est-ce que ça pose un problème ? » et il répond « Oui, je ne veux pas d'une femme avocate ». J'ai dit « Et bien il n'y a rien à ajouter ! » et on en est resté là.¹⁸

¹⁸ Entretien n°9.

Parfois il y a des clients dont on n'a pas envie de s'occuper, en gros parce que ce sont des hommes noirs et qu'ils ne voient pas ce qu'une femme noire peut faire pour eux. Ça m'est arrivé quand je faisais de l'immigration. [...] [Le client] a préféré attendre deux heures plutôt que d'accepter mon aide. [...] Voilà à quoi on est confronté, en fonction des gens, de leur culture, de leurs origines. [...] Les femmes sont censées faire des bébés, s'en occuper et cuisiner ; sans oublier le ménage. Et quand monsieur rentre, il peut mettre les pieds sous la table...¹⁹

Toutes ces situations illustrent bien cette forme particulière de sexisme qui tient principalement à la perception que les hommes issus des minorités ethniques ont des femmes issues de ces mêmes minorités, et des rôles domestiques et inférieurs auxquels ils aimeraient qu'elles se confinent. La question de la perception est un des autres aspects centraux qui ont émergé de mes entretiens. En effet, la plupart du temps la manière dont les avocates que j'ai interrogées se perçoivent et la manière dont elles sont perçues dans leur environnement professionnel divergent grandement. C'est l'importance de la perception des identités et de la projection d'images identitaires par l'Autre qui sera maintenant abordée.

Perception et projections

La façon dont les avocates issues des minorités ethniques sont perçues par les autres membres de la profession et de la magistrature peut avoir un impact à tous les stades de leur carrière, depuis les entretiens d'embauche jusqu'aux positions les plus élevées, comme celle d'associé dans un grand cabinet international. Toutefois les conséquences de cette perception ne sont pas les mêmes à chacun de ces niveaux, et varient également suivant qu'il est possible ou non pour ces avocates de jouer du décalage entre la perception de leur identité et leur identité propre :

¹⁹ Entretien n°5.

Les gens qui faisaient passer les entretiens étaient tellement négatifs. Il suffisait qu'ils vous regardent pour que vous vous disiez « Ok, il n'y a rien à faire, ils ont déjà pris leur décision. C'est vraiment ce que j'ai ressenti, pourtant je ne suis pas ce genre de personne, je suis très cosmopolite, j'ai vécu un peu partout dans le monde, je parle quatre langues, donc je ne me perçois pas en fonction de cases préconçues. Mais il était évident qu'eux si. [...] Lors du dernier [entretien de la série], je devais faire une présentation, et ils ont dit : « Ah » – je ne me souviens pas de la formulation exacte mais le commentaire était à peu près : « Ah, je suppose que c'est important pour les gens comme vous ». Je ne voyais pas ce qu'il voulait dire par « les gens comme vous ». Qu'est-ce qui me différenciait des autres ? À quoi faisaient-ils allusion ? [...] À la fin de l'entretien je n'y pensais même plus mais, quand j'ai su que j'étais recalée, je me suis dit qu'il était clair que pour eux j'étais « les gens comme vous », et que je ne serais pas à ma place.²⁰

Cette citation illustre bien le fait qu'au stade de l'entretien d'embauche, il est très difficile, voire impossible, de jouer de sa différence, probablement du fait du déséquilibre de la relation de pouvoir propre aux entretiens d'embauche. Les préjugés sont parfois si forts que certains cabinets vont jusqu'à laisser un poste vacant plutôt que d'employer une personne qu'ils perçoivent comme dépareillant trop leur image ou leur culture :

Même les entretiens auxquels je suis allée, il y en a un en particulier où il n'y avait que des hommes blancs ; il n'y avait qu'un seul employé noir. C'était un cabinet de taille moyenne, spécialisé en droit fiscal ; ils ne m'ont pas embauchée et le poste est resté vacant pendant un an. Ils ne m'ont pas embauchée, et j'ai vu l'annonce passer et repasser. Ils préféreraient prendre quelqu'un qui leur corresponde plutôt que quelqu'un comme moi parce que je n'étais pas – parce que je ne correspondais pas. Les diplômés, je

²⁰ Entretien n°12.

les avais, mais ils pensaient juste que je n'avais pas la tête de l'emploi.²¹

Dans d'autres cas de figure, la perception de l'identité ne semble pas avoir de conséquence sur la vie professionnelle de l'avocate ; il s'agit alors plus pour les enquêtées d'une forme de décontenancement que les avocates issues des minorités remarquent avec un certain amusement :

Des collègues, d'autres avocats, et parfois des juges, n'arrivent pas vraiment à me situer parce qu'ils se disent : « j'ai eu plein d'expériences de clients indiens d'un certain milieu, et pourtant elle ne rentre pas dans cette catégorie ». Ils n'arrivent pas vraiment à y voir clair car je crois qu'on a tous nos préjugés ; j'ai les miens, comme tout le monde. Ils se disent : « l'Indienne typique est comme-ci et comme ça, et pourtant elle ne rentre pas dans ce schéma ». Nous plaidons l'un contre l'autre, ou bien sommes à un dîner professionnel [...] et ils essayent de déterminer d'où je viens. [...] Je soupçonne que je suis le genre de personne que beaucoup de gens dans la profession, et peut être même dans la magistrature, perçoivent comme une Indo-Britannique blanche – si ça veut dire quelque chose. Je trouve ça assez amusant car ils se demandent sans doute, voyant que je me m'habille à l'occidentale et que je parle avec un accent très britannique : « Est-ce qu'elle est vraiment indienne ou pas ? » Et ils ne voient pas l'autre partie de moi car je ne suis pas là à parler de l'Inde et de tout le reste toute la journée.²²

Le plus frappant dans le récit de cette avocate est qu'elle se décrit elle-même comme étant perçue par ses collègues comme blanche, ce qui tend à souligner une fois de plus que la couleur de peau est avant tout une construction sur laquelle est projeté tout un ensemble de valeurs et d'*a priori* culturels qui relèvent plus de l'imaginaire ou du fantasme que de la réalité. Cependant l'amusement devant la perplexité créée par la complexité d'une

²¹ Entretien n°1.

²² Entretien n°7.

identité laisse parfois bien vite la place à l'agacement et à un sentiment d'incompréhension et de colère face à des questions qui témoignent des présomptions hâtives auxquelles ces avocates ont parfois à faire face :

Parfois, je crois qu'on me pose des questions qu'on ne poserait jamais à une personne blanche, comme : « J'imagine que vous aurez un mariage arrangé » ; juste des présomptions de ce genre. Ou bien « est-ce que vos parents ont donné une dot à votre mari ? », je trouve ça vraiment dégradant. Les gens partent du principe que vous allez rentrer dans un moule bien défini, à ce niveau là. Peut-être que si j'avais des clients indiens, pas indo-britanniques, ce serait un avantage, mais nous n'avons pas vraiment ce type de client au gouvernement.²³

On voit bien toutefois à quel point toutes ces dimensions sont intrinsèquement liées, puisque cette avocate d'origine indienne reconnaît que ses origines pourraient constituer un avantage non négligeable si elle traitait avec des clients indiens. Il est manifeste que le contexte joue ici un rôle prépondérant, et que la construction identitaire est indéniablement relationnelle. L'âge (ou l'âge supposé) entre également en ligne de compte dans la perception par autrui de l'identité des avocates qui m'ont rapporté leurs expériences, comme le montre cette situation où il est demandé à l'avocate de gérer des détails logistiques et administratifs car les clients la prennent pour une secrétaire (ou du moins la traitent comme telle) :

J'ai remarqué que s'il y a une tâche subalterne ou administrative à effectuer, on me la confie souvent, alors que je ne suis pas la personne la plus basse dans la hiérarchie du cabinet. Par exemple, un jour, j'étais avec des clients et ils m'ont demandé d'organiser une série de réunions pour eux. Je leur ai dit : « Écoutez, je ne suis pas secrétaire, je suis avocate, donc si vous avez besoin qu'on vous organise vos réunions, allez voir la secrétaire. » Ça, c'était au

²³ *Ibid.*

gouvernement, je crois que ça avait à voir avec mon âge. J'en ai déjà parlé, quand on combine femme et âge ensemble, c'est comme s'ils se disaient : « C'est bon, elle est jeune, elle peut bien faire ça ». Parfois on m'a demandé de faire ça, d'autre fois, on m'a demandé de faire des photocopies, alors que ça n'est pas du tout mon travail. Quand j'étais en stage, bien sûr que c'était mon travail, mais pas en tant qu'avocate confirmée.²⁴

Enfin, à des niveaux hiérarchiques plus élevés, le décalage entre les perceptions ou présomptions et la « réalité » d'une identité peut constituer un avantage qui sera d'autant plus profitable qu'il est utilisé de manière stratégique, comme en témoigne cette associée dans un des plus grands cabinets d'affaires de Londres :

La perception des gens est toujours très intéressante ; moi, je ne me réveille pas le matin en me disant : « Oh, je suis une femme, je suis jeune et je suis chinoise, donc tout le monde devrait me traiter différemment ! » Quand je vais au travail, je ne m'attends pas à être traitée de manière particulière juste à cause de ces motifs et , dans un sens, je n'attends pas non plus de traitement spécial juste parce que je suis associée, par exemple. Mais malgré cette absence d'attentes de ma part, les gens me traitent différemment.²⁵

Sa propre perception d'elle-même, comme elle le dit ensuite, est avant tout qu'elle est avocate, une avocate talentueuse. Néanmoins elle a bien conscience que les personnes avec qui elle travaille, en particulier ses clients, ont davantage tendance à la considérer comme subalterne car, comme elle le rappelle, elle est une femme, jeune, d'origine chinoise. Ayant pris conscience du décalage entre son identité et la perception de son identité par ses clients, elle en joue avec dextérité pour retourner les situations à son avantage et prendre le contrôle des négociations qu'elle mène :

²⁴ *Ibid.*

²⁵ Entretien n°10.

Ils peuvent penser : « Oh, elle est très jeune, qu'est-ce qu'elle y connaît ? », ou : « Elle ne comprendra sûrement pas ce qui se passe », et puis, à mesure que le dossier avance, ils commencent à comprendre, et ils se disent : « Ah d'accord, en fait elle sait tout à fait ce qui se passe ». Et puis : « Mon dieu, c'est elle qui s'est saisie de l'accord. Oh, elle a pris le dessus ; c'est elle qui contrôle tout, on ne peut plus rien faire pour l'arrêter. » Tout ça, c'est lié à la perception des gens. Et parfois on peut utiliser ça à son avantage, même plutôt deux fois qu'une à mon avis.²⁶

La perception par autrui, en particulier la perception de la différence, joue également un autre rôle, peut-être plus inattendu, relativement à la carrière et à la progression des avocates issues des minorités ethniques. En effet, leur ascension est souvent perçue comme illégitime par d'autres membres de la profession – du moins les avocates qui m'ont parlé de cet aspect en ont le sentiment.

Conclusion

Les propos des avocates interrogées montrent bien à quel point l'intersectionnalité est complexe, et combien les interventions en termes d'égalité et de lutte contre les discriminations doivent être réfléchies. Ces témoignages révèlent également combien la question de la différence est encore sensible dans un monde aussi traditionnel que celui des avocats et des juges.

Comme l'analyse fort bien Erika Rackley, la profession n'accueillera pleinement la diversité que lorsqu'elle acceptera de se confronter à son image et à tous les non-dits véhiculés depuis des siècles, qui contribuent à donner une image instinctive de l'avocat et du juge incompatible avec la diversité. Se crée ainsi un imaginaire qui tient plus du conte que de la réalité et que viennent perturber profondément ceux et celles qui militent pour l'ouverture de l'avocature et de la magistrature, ou qui la représentent. En effet, ils et elles (elles en particulier) troublent de vieilles croyances irrationnelles sur la nature de la justice et de ceux qui la

²⁶ *Ibid.*

rendent, et viennent bouleverser le *statu quo* et les privilèges du patriarcat traditionnel blanc. Comme Erika Rackley le rappelle, la diversité concerne avant tout l'abandon de privilèges, et est un défi à la complaisance et à la supériorité normative du *statu quo*.²⁷

L'atout majeur du concept d'intersectionnalité réside dans sa capacité à envisager la fluidité des identités et à révéler leur contingence. Comme le montre le cas des avocates, qui n'ont pourtant été questionnées sur leur identité que dans le contexte de leur environnement professionnel, la combinaison de plusieurs facettes identitaires peut rapidement passer d'un avantage à un désavantage, et vice-versa, et tient avant tout à la perception par autrui et aux projections de la « Différence » qu'elles cristallisent. Pour paraphraser le proverbe, la différence est dans l'œil de celui qui la regarde.

²⁷ Erika Rackley, « Judicial Diversity, the Woman Judge and Fairy Tale Endings », *Legal Studies*, vol. 27, n° 1, 2007, p. 87.