



**HAL**  
open science

## Sexe, race, intersectionnalité : un “ gâteau marbré ” ?

Alexandrine Guyard-Nedelec

► **To cite this version:**

Alexandrine Guyard-Nedelec. Sexe, race, intersectionnalité : un “ gâteau marbré ” ?. Alizés : Revue angliciste de La Réunion, 2017, Violence and Intersectionality, 42, pp.29-42. hal-02339435

**HAL Id: hal-02339435**

**<https://hal.univ-reunion.fr/hal-02339435>**

Submitted on 30 Oct 2019

**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.

## Sexe, race, intersectionnalité : un « gâteau marbré » ?<sup>1</sup>

Pour le dire de façon quelque peu provocante, approcher les questions du sexe et de la race de façon intersectionnelle n'a rien de nouveau. Ces deux questions, dans leur prise en charge conjointe, sont d'ailleurs à l'origine du concept d'intersectionnalité lui-même, tel qu'il a émergé dans les années 1960-1970, dans la mouvance de la pensée féministe afro-américaine. Il convient de rappeler, sur ce point, que le questionnement intersectionnel était préexistant à l'émergence formelle de ce concept, dont on peut dire qu'il s'agit, pour reprendre les termes de Sylvia Walby d'« un nouveau terme pour décrire une vieille question dans la théorisation des relations entre les différentes formes d'inégalités sociales » (450, traduction de l'auteure)<sup>2</sup>. C'est aussi en ce sens que les féministes matérialistes, dans les années 1970, en France, envisageaient conjointement rapports de sexe et rapports de classe.

Toutefois, il ne faut pas minimiser l'apport des féministes noires, dont la réflexion façonna le concept ainsi que son utilisation méthodologique. Pour Kimberlé Crenshaw, juriste américaine qui a forgé le terme, 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, permettant ainsi d'analyser des rapports jusque-là négligés, ainsi que les multiples modalités que peuvent prendre les relations sociales. Enfin, la définition proposée par Sirma Bilge, selon laquelle « l'intersectionnalité renvoie à une théorie transdisciplinaire visant à appréhender la complexité des identités et des inégalités sociales par une *approche intégrée* » (70), apporte un autre éclairage. Ces trois définitions permettent d'avoir une vision plus claire de ce que recouvre le concept, adopté notamment par des institutions telles que les Nations unies au tournant des années 1990-2000. Louise Arbour, ex-haut commissaire des Nations unies pour

---

<sup>1</sup> Cet article est issu d'une communication proposée dans le cadre de la Journée d'études GRER-SAGEF du 28 mars 2014, Université Paris Diderot-Sorbonne Paris Cité (UFR EILA), « Race et sexe, l'approche intersectionnelle ».

<sup>2</sup> “Intersectionality is a relatively new term to describe an old question in theorization of the relationship between different forms of social inequality.”

les droits de la personne, identifiait en 2007 la prise en compte conjointe des différentes facettes identitaires, notamment la race et le sexe, comme l'un des défis majeurs en vue de l'élaboration de mesures appropriées et durables pour l'égalité, expliquant qu'il convient d'appliquer au racisme et aux discriminations raciales le « prisme du genre ». L'exemple qu'elle employait fait écho à l'article de Barbara Bello dans ce recueil :

L'expérience qu'ont les femmes du racisme et de la discrimination diffère de celle qu'en ont les hommes car les femmes et les jeunes filles peuvent souffrir de formes multiples de discrimination, à la fois à cause de leur sexe et de leur identité ethnique ou religieuse. Les femmes Rom, par exemple, ainsi que d'autres groupes de migrants dans les pays de l'Union européenne sont les victimes de telles discriminations croisées. Il est vital d'appliquer le « prisme du genre » pour bien comprendre la complexité que revêtent les formes et les expériences de la discrimination intersectionnelle. (9 ; traduction de l'auteure)<sup>3</sup>

### ADIEU BINAIRE, BONJOUR MULTIPLE !

L'intérêt primordial de l'intersectionnalité réside dans la manière dont elle envisage l'aspect multiple ou pluriel, et non binaire, des identités. C'est ce que Sirma Bilge entend par « approche intégrée », cette volonté de déssegmenter l'identité des personnes, que l'on s'y intéresse au niveau individuel comme au niveau structurel ou politique. L'origine de la métaphore du gâteau marbré, reprise dans le titre du présent article, est intéressante à ce sujet car elle souligne, plus que l'imbrication des catégories, leur inséparabilité.

En effet, en 1989, lorsque Kimberlé Crenshaw forge le terme *intersectionality*, dans un article intitulé "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex", et approfondit sa démarche en 1991 avec un second article, "Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color", elle emploie alternativement le terme *intersection* et le terme *interlocking*. Pour Julia Jordan-Zachery, chercheuse américaine en sciences politiques, ce second terme laisse envisager une possibilité de séparation, ce qu'elle trouve perturbant. Elle

---

<sup>3</sup> "Women's experiences of racism and discrimination often differ from those of men because women and girls may suffer multiple forms of discrimination, both on the grounds of gender and on the basis of ethnic or religious identity. Such multi-layered discrimination affects, for example, Roma women, as well as other migrant groups in European Union countries. Applying a 'gender lens' is vital to understanding the full picture of complex and intersecting forms and experiences of discrimination."

envisage son identité comme un gâteau marbré : le fait d'être noire est mêlé au fait d'être femme, sans qu'il soit possible de séparer les deux facettes identitaires<sup>4</sup>. Les avocates interrogées au cours du travail de recherche mené pour la thèse de l'auteure semblaient confirmer cette hypothèse, comme l'illustrent les propos d'une *solicitor* d'origine afro-caribéenne, pour qui « les deux [aspects identitaires] vont tout simplement main dans la main<sup>5</sup> » [Entretien n°1, traduction de l'auteure].

Cet article souhaite mettre l'accent non pas sur la portée politique et structurelle de l'approche intersectionnelle mais sur l'éclairage que cette dernière apporte dans la réflexion sur l'identité plurielle, adoptant une approche microsociologique et non macrosociologique. Ce regard permet de « cerner les effets des structures d'inégalités sur les vies individuelles et les manières dont ces croisements produisent des configurations uniques », comme l'analysait Sirma Bilge dans l'état des lieux qu'elle dressait de l'intersectionnalité en 2009 (73). Ce faisant, cet article s'inscrit dans une tradition plus britannique que nord-américaine du concept, étant donné qu'il se focalise sur les aspects dynamiques et relationnels de l'identité sociale, là où les travaux nord-américains l'utilisent principalement dans des analyses structurelles de l'inégalité (77). C'est ainsi qu'Ange-Marie Hancock, politiste américaine, notait en 2007 que l'intersectionnalité avait évolué en un paradigme d'analyse devenu instrument de transformation des politiques sociales, outil d'analyse structurel. En effet, l'intersectionnalité est un concept qui se transforme au fil du temps et selon les aires géo-culturelles où il se développe, comme toutes les théories voyageuses, dont le modèle a été mis en lumière par Edward Saïd (226-47). Dans ce contexte, une certaine hétérogénéité se dégage de ses emplois et une fructueuse liberté entoure sa théorisation. La plasticité qui en découle ne fait que renforcer l'intérêt du concept.

## INTERSECTIONNALITÉ, SYSTÈMES D'OPPRESSION ET CONTEXTUALISATION

Cette perspective permet, d'une part, d'émanciper l'intersection sexe/race de la perspective victimisante à laquelle elle est parfois réduite, du fait de la double logique de domination qui interfère avec l'analyse de

4 “When a system interlocks, it suggests that the various systems can eventually be separated [...] my blackness cannot be separated from my womaness. In fact I am not sure if I want them to be separated. [...] my identity is like a ‘marble’ cake, in that my blackness is mixed intricately with my womaness and therefore cannot be separated or unlocked.”

5 “Usually the two [race and gender] just go hand in hand together.”

cette question. En effet, une grande partie des études met surtout en lumière les multiples oppressions dont sont victimes les femmes dont l'identité est minoritaire à plus d'un titre. L'intersection sexe/race se trouve parfois réduite à la double discrimination, alors que l'intersectionnalité est un concept bien plus vaste et complexe. Une citation de Lisa Webley et Liz Duff, dans "Women Solicitors as a Barometer for Problems within the Legal Profession –Time to Put Values before Profit?", article publié en 2009, illustre bien cette tendance : l'approche intersectionnelle n'y est même pas mentionnée par son nom, bien que le participe *intersected* apparaisse (376)<sup>6</sup>.

D'autre part, il s'agit également de renforcer l'importance d'une analyse contextuelle de cette question. Il apparaît en effet que la contextualisation soit l'un des moyens, sinon le seul, d'éviter les faiblesses qui peuvent être associées à l'intersectionnalité, et que sont : la difficulté à réaliser des études de grande ampleur (Leslie McCall, 2005), le risque de re-segmentation pour les besoins de l'analyse, le risque de production de savoirs décontextualisés et anhistoriques, et enfin les moindres capacités explicatives de l'intersectionnalité.

La contextualisation Nord/Sud, la particularité du milieu choisi pour les études de cas, etc. figurent ainsi parmi les éléments clés permettant de bien saisir les enjeux propres à chaque étude intersectionnelle. Quelques mots, donc, du contexte qui est celui de l'étude sur laquelle revient cet article. L'enquête sociologique menée par l'auteure pour étayer les recherches bibliographiques liées à sa thèse se concentre sur des femmes juges et avocates en Angleterre, dont l'identité est plurielle, au-delà de l'intersection race et sexe, et prenant en compte, entre autres, l'orientation sexuelle et le handicap. Il s'agit donc d'un milieu socio-professionnel bien particulier. Ce milieu est celui de professions supérieures qui sont, en outre, des professions juridiques, jouissant d'un prestige social important, et dont l'organisation demeure extrêmement patriarcale. On est donc bien loin d'une étude portant, par exemple, sur les femmes migrant de pays du Sud vers les pays du Nord, pour lesquelles interviennent d'autres faisceaux de problématiques.

---

<sup>6</sup> "While the problems facing women as a group have been highlighted and studied repeatedly, problems of double discrimination –gender intersected with race, sexual orientation or disability have not yet reached this level of critical examination. Thus while women have not yet reaped the full benefits of two decades of equal opportunity initiatives, other marginalized or doubly marginalized groups face a long struggle even to reach this point."

Comme l'article tente de le montrer, la capacité ou non de ces femmes à jouer de leur identité plurielle dépend avant tout de leur position dans la hiérarchie professionnelle, et les exemples oscilleront donc entre discrimination multiple/intersectionnelle, et vécu de l'identité plurielle comme un atout.

Le contexte des inégalités, de la subordination et de l'oppression lié à l'intersectionnalité est souvent central pour la compréhension du concept, en particulier eu égard à son histoire et au contexte de son émergence. Néanmoins, le point de vue de l'auteure est qu'il est préférable, au moins dans une vision à long terme, d'introduire une distinction entre le terme intersectionnalité et l'idée d'oppression ou d'inégalités. Deux éléments viennent justifier une telle distinction. Tout d'abord, l'intersection de plusieurs facettes identitaires peut mener à la création d'avantages tout comme de désavantages. Dans la bouche des enquêtées, cela s'exprime de la façon suivante :

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.<sup>7</sup> [Entretien n°9]

Une autre *solicitor* fait une remarque comparable en soulignant qu'il est maintenant très bien vu de recruter ou de nommer à certains postes clés (et donc visibles) des personnes qui non seulement sont compétentes, mais ont aussi « l'allure de la diversité » (*the look of diversity*) :

C'est une période propice pour les femmes originaires du Moyen-Orient qui vivent en Angleterre. Beaucoup de portes s'ouvrent 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 s'offrent à moi le sont en partie parce 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...<sup>8</sup> [Entretien n°13, traduction de l'auteure]

<sup>7</sup> “Either you see it as a disadvantage or an advantage. I see it as an advantage because nobody is going to forget me! [...] I think it has opened doors. If I was of a different ethnic background, doing what I do, perhaps I may not have held certain key positions that I now hold.” [9]

<sup>8</sup> “It’s a good time to be an Asian woman in England. A lot of doors open for you, because people are very open, they want to know more about your possible diverse contribution to things. I’m quite sure that some of the opportunities that come my way are partly because they think ‘Oh, not only has she done all these other things, which make it interesting for us to have on our board, but also,

Si de telles dynamiques sont porteuses au niveau individuel, il convient cependant de ne pas perdre de vue, comme le dénonce Sirma Bilge dans un article paru en 2013, qu'il s'agit là d'une récupération des notions de diversité et d'intersectionnalité par les sphères de pouvoir néolibérales, d'une sorte d'ouverture en trompe l'œil aux valeurs fondamentales qui les sous-tendent.

C'est ce qu'elle nomme blanchiment (*whitening*) de l'intersectionnalité, processus qui tend à vider le concept de son potentiel radical, à évacuer ses aspects non politiquement corrects, à neutraliser, en quelque sorte, le concept d'intersectionnalité. Malgré tout, nul ne peut nier que les cabinets d'avocats, en particulier les grands cabinets d'affaires, sont partie prenante de cette économie néo-libérale. Si les femmes qui possèdent une identité plurielle minoritaire veulent s'y faire une place, elles n'auront souvent d'autre choix que d'utiliser les armes de leurs adversaires. Bien que la diversité de façade puisse passer pour une mascarade, il leur appartient de se saisir de l'opportunité qui leur est donnée d'occuper certaines positions de pouvoir et de réinvestir ce trompe l'œil pour injecter une diversité « véritable », pourrait-on dire, au sein de ces cabinets.

Pour en revenir à l'émancipation du concept des notions de subordination et d'oppression, l'analyse qu'en propose la géographe britannique Gill Valentine va elle aussi dans ce sens, étant donné qu'elle considère le concept comme une façon de théoriser qui reconnaît la nature fluide et changeante de l'intersection entre les catégories, et qui

reconnaît que les individus sont impliqués de manière active dans leur propre vie et parviennent donc à dépasser en partie le déterminisme propre à d'anciennes conceptions de l'identité, qui classaient souvent les individus en deux catégories figées, à savoir oppresseur et opprimé. (14, traduction de l'auteure)<sup>9</sup>

Cette approche intersectionnelle permet d'aller au-delà de la « double peine » (*double jeopardy*) : il ne faut pas appliquer à l'étude de ces interactions une perspective simpliste et misérabiliste, comme la sociologue suédoise Clary Krekula le montre pour l'interaction de l'âge et du sexe (163). Il faut comprendre ces interactions comme des systèmes

---

*she's Asian, and she's a woman; goodness, let's appoint her.' Sometimes, I think jokingly if I was disabled then I could tick many boxes.* [13]

<sup>9</sup> “recognizes the ways that individuals are actively involved in producing their own lives and so overcomes some of the determinism of previous ways of thinking about identities that often classified individuals into fixed categories as oppressed or oppressor.”

entremêlés, qui se construisent mutuellement et interagissent également avec les autres catégories. C'est pourquoi l'assomption de la « double peine », même si elle est parfois confirmée par certaines données empiriques, simplifie l'analyse à outrance et doit être évitée. En effet cette approche additive est moins à même de révéler la complexité des identités plurielles, et ne doit donc pas être adoptée comme postulat de départ<sup>10</sup>.

La nature dynamique du concept d'intersectionnalité permet au contraire de saper tout déterminisme, de rendre aux personnes leur agenticité, de reconnaître leur capacité à orienter elles-mêmes leur trajectoire, dans la mesure des possibilités qui leur sont offertes par tel ou tel contexte national, professionnel, hiérarchique, etc. Il n'en demeure pas moins vrai que dans un grand nombre de cas, peut-être une vaste majorité, posséder une identité plurielle minoritaire génère davantage de subordination ou d'exclusion, raison pour laquelle le contexte dans lequel sont effectuées les recherches sur l'intersectionnalité est fondamental.

Ces deux perspectives, (1) émanciper l'intersectionnalité de son strict rapport avec l'oppression et (2) reconnaître que les identités plurielles peuvent générer davantage d'exclusion, loin de s'opposer de manière antagoniste, sont au contraire réconciliées par l'analyse contextuelle de l'intersectionnalité : l'intersection des facettes identitaires étant avant toute chose une expérience vécue qui ne se produit pas de manière isolée mais qui est au contraire essentiellement contingente.

## IDENTITÉS PLURIELLES ET PROFESSIONNELLES

Le fait qu'une identité plurielle puisse créer des avantages comme des désavantages va de pair avec la fluidité des identités, et la possibilité que la plupart des personnes ont, successivement, de mettre en avant ou de minimiser l'un ou l'autre des aspects de leur identité. Amel Adib et Yvonne Guerrier ont illustré la nature complexe du positionnement des individus en fonction du contexte professionnel, ainsi que le caractère relationnel de l'articulation des identités dans le cadre du travail, insistant sur le fait que :

---

<sup>10</sup> L'interaction complexe des stéréotypes de genre et d'ethnicité est analysée dans le contexte des inégalités urbaines par Jeffrey Timberlake et Sarah Estes dans "Do Racial and Ethnic Stereotypes Depend on the Sex of Target Group Members? Evidence from a Survey-Based Experiment", *The Sociological Quarterly*, Vol. 48, n°3, 2007, p. 399-433.



Les représentations genrées (et autres) au travail ne forment pas un processus d'addition des différences, où les catégories seraient considérées comme fixes et séparées. Au contraire, ce qui émerge de nos données est un processus de négociation de nombreuses catégories qui existent simultanément et fluctuent en fonction du contexte. (431, traduction de l'auteure)<sup>11</sup>

Le cas des avocates noires est ici particulièrement parlant. Ainsi, la même femme qui faisait état des avantages qu'elle percevait de son identité plurielle dans le cadre professionnel témoignait ainsi d'un cas de « sexisme noir », phénomène qui désigne 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 (Guyard-Nedelec, 209-12). Une fois de plus, c'est bien le caractère mouvant, fluide, des interactions, qui est mis en lumière.

J'ai eu un client qui m'a fait ça – nous étions en relation, et je signalais 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.<sup>12</sup> [Entretien n°9, traduction de l'auteure]

La tension entre racisme et sexisme est identifiée comme une question importante dès les débuts du *Black feminism* ; c'est ainsi que le *Combabee 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

<sup>11</sup> “Gendered and other representations at work do not represent a process of adding difference on to difference; where categories are considered as separate and fixed. Instead, what emerges from the data is a negotiation of many categories that exist simultaneously and that shift according to context.” La première partie de l'article (p. 413-419) offre une bonne introduction à l'intersectionnalité et à la construction des identités, en particulier dans le contexte professionnel.

<sup>12</sup> “I had one client who said that to me –we'd been communicating, and I always used to sign my name, initial and then my surname. But there's no Mr, Mrs or anything, so, he didn't realise I was not a man, until the day we actually had a meeting. And he walks in, looks to me, 'Hello young lady'. And as I tell him 'Are you Mr So-and-So?' he says 'Yes, and where is... – You are??' 'Yes'... 'Well, I thought you were a man'. I said 'Well I'm not, is that a problem?' He said 'Yes. I don't want a woman lawyer'. I said 'Well, there's nothing more to be said!' And that was the end of that.” [9]

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. » (1988, traduction de l'auteure)<sup>13</sup> Son commentaire s'applique en particulier aux Etats-Unis, et il n'est pas souhaitable de généraliser ; toutefois, 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.

En effet, ces propos sont corroborés par d'autres témoignages, tel celui-ci :

Ce que j'ai remarqué quand je travaillais dans ce cabinet, c'est que quand on a affaire à des clients noirs, des hommes 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.<sup>14</sup> [Entretien n°1, traduction de l'auteure]

Les avocates ayant mentionné 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 ; l'enquêtée citée précédemment précisant 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<sup>15</sup>.

<sup>13</sup> "From a feminist perspective, Black men and women struggle with accommodations to sexism. [...] Black men and women share conservative patriarchal notions of Black families. Feminist organizing has not changed these attitudes."

<sup>14</sup> "What I noticed when I was working in this firm, was that when you're dealing with Black clients –Black men, Black men don't like to deal with female solicitors. [...] well, not Black, but African in particular, because they believe that females are subordinates. And, the way they will talk to a female lawyer is different to the way they would talk to a male lawyer. They treat them and talk to them with much more respect [...]. The community has always been traditional that women are at home, etc. Even if the woman is going to work, or work in a law firm, their roles are probably junior roles." [1]

<sup>15</sup> Si le régime matrilineaire était à l'origine en vigueur chez de nombreux peuples d'Afrique noire, le patriarcat a pris le dessus et, quelle que soit la structure familiale, l'autorité repose sur les hommes et non sur les femmes. Voir Natacha Ordioni, « Pauvreté et inégalités de droits en Afrique : une perspective "genrée" », *Mondes en développement*, n°129, 2005, 93-106 ; Ambreena Manji, « Imagining Women's Legal World: Towards a Feminist Theory of Legal Pluralism in Africa », *Social and Legal Studies*, Vol. 8, n°4, 1999, p. 435-455, sur le renforcement de la contrainte patriarcale

Ces stéréotypes sexistes s'expriment aussi dans la division du travail chez les avocats, en particulier dans la spécialisation vers tel ou tel domaine du droit, les femmes noires étant bien souvent orientées de gré ou de force vers le droit de l'immigration.

Bien que ce ne soit pas au cœur du questionnement autour du couple sexe/race, il est également intéressant d'envisager la manière dont la classe sociale entre en jeu pour accentuer ou minimiser ces différences. Hilary Sommerlad, spécialiste des professions juridiques britanniques, remarque que le port de vêtements islamiques traditionnels n'est pas interprété comme une déviance négative par rapport à la norme s'il se combine avec un capital socioculturel offrant d'autres garanties plus conformes aux attentes de la profession (206). Elle rapporte ainsi que le stage le plus prestigieux obtenu par les étudiants faisant partie de son étude l'avait été dans un grand cabinet de la City, par une étudiante originaire du Moyen-Orient issue des classes moyennes supérieures (*upper middle class*). Les employeurs estimaient qu'elle faisait partie de la « bonne cible » parmi les candidats originaires des minorités ethniques. La jeune femme était d'ailleurs entièrement satisfaite de son stage et ne faisait pas mention de dissonances identitaires. Une fois de plus, le contexte est prédominant : les personnes indo-britanniques (possédant des origines indiennes ou pakistanaïses, *British Asian*) ne sont absolument pas confrontées aux mêmes réalités selon qu'elles effectuent leur stage – ou travaillent en tant que collaboratrices – dans un cabinet indo-britannique ou dans un cabinet majoritairement blanc.

C'est ensuite, comme évoqué en introduction, leur position hiérarchique qui permettra ou non à ces avocates de jouer de leur identité plurielle. L'entretien d'embauche et le stage apparaissent sans surprise comme étant les situations dans lesquelles les écarts de pouvoir sont les plus marqués. Ces situations ne laissent donc pas, ou très peu, de marge de manœuvre aux femmes dont l'identité est plurielle : la définition des compétences passe également, pour le dire en termes sociologiques, par le filtre de l'identité et par celui des prénotions et de l'habitus. Plutôt que d'employer une personne qu'ils perçoivent comme déviant trop de leur image ou de leur culture, certains cabinets vont jusqu'à laisser un poste vacant. Une enquête rapportait ainsi avoir vu passer l'annonce pendant

---

et de la coercition par l'ordre colonial. Voir également Sharon Stichter et Jane Parpart (dir.), *Patriarchy and Class: African Women in the Home and Workforce*, Boulder (CO) : Westview Press, 1988, sur l'articulation du travail productif et reproductif des femmes africaines.

un an après avoir été éconduite lors d'un entretien. Telle est la force des préjugés. Cet autre cas est tout aussi convaincant :

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<sup>16</sup>. [Entretien n°12, traduction de l'auteure]

Dans cet entretien, impossible pour l'avocate de le combler le fossé créé entre le « nous » implicite et le « vous », d'autant que sa dimension insaisissable le rend encore plus insurmontable : l'avocate n'arrive pas à mettre le doigt sur ce à quoi il est fait allusion précisément et la subjectivité du commentaire rend toute défense vaine. Dans d'autres cas de figure, la perception de l'identité ne semble pas avoir de conséquences directes 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 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-

<sup>16</sup> “They were so negative, the people who were interviewing. They just looked at you and you thought ‘Ok...’, there’s nothing you can do, they’ve made up their mind already. You just get that feeling, and I’m not that kind of a person, because I’m very cosmopolitan, I’ve lived all over the world, I speak 4 different languages, so I don’t pigeonhole myself. But you could see that they had. [...] At the last [stage of the recruitment process], I was actually doing a presentation and they said ‘Oh’ – I can’t remember exactly what it was, but the comment I got was ‘Oh, I suppose this is important for you people’. I couldn’t understand that phrase ‘you people’. How was I different from anyone else? What were they referring to? [...] At the end of the interview I didn’t even think about it, but afterwards, when I encountered rejection, I thought ‘Well, they obviously thought I was ‘you people’, and wouldn’t fit in’” [12]

Britannique blanche – si ça veut dire quelque chose. Je trouve ça assez amusant car ils se demandent sans doute, voyant que je 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 à longueur de journée<sup>17</sup>. [Entretien n°4, traduction de l’auteure]

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, comme la « race », 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. La race, comme le rappelle Colette Guillaumin, a des conséquences sociologiques se situant à la fois au niveau concret et au niveau symbolique (11-12). Concrètement et symboliquement, dans sa sphère professionnelle, cette femme ferait donc partie d’un groupe ethnique différent de celui auquel l’assigne la couleur de sa peau.

L’intersection de la classe sociale avec l’ethnicité de cette avocate peut également fournir une piste concernant l’interprétation de sa perception comme blanche. Issue d’un milieu aisé, éduquée dans de bonnes écoles et dans une université de renom, cette avocate bénéficie en effet d’un capital économique et culturel qui interagit avec ses origines et a pour effet d’en modifier la perception. Le parallèle est très net avec les résultats des recherches menées par Hilary Sommerlad et évoquées précédemment.

Ce questionnement, relatif aux sphères d’appartenance résultant de la couleur de peau, fait aussi écho à l’expérience d’une autre enquêtée, amenée à enseigner le droit à des adolescents noirs issus de milieux sociaux très défavorisés. Issue elle-même des classes moyennes supérieures, en même temps qu’elle enseignait le droit, elle faisait donc la découverte des problèmes auxquels ces jeunes étaient confrontés. Elle

<sup>17</sup> “[...] sometimes with colleagues, peers, and sometimes judges. [...] They can’t quite work it out because I think everybody has their own prejudices, I have them, same as everyone else. They’re thinking, ‘Well, the classic Asian woman is X, Y and Z, and yet you don’t fall into that’. We’re against each other, or out at a professional dinner or something like that, and they’d try to assess out what my background was. [...] I suspect that I’m the kind of person that a lot of other people, in my profession and maybe on the bench, would perceive as quite a ‘white’ British-Asian. If that makes any sense. And I think that’s funny, because they probably think that, seeing I dress Westernly, I speak with a very British accent [...] They would think ‘Oh, is she really Indian or is she not?’ And they just wouldn’t see the other side. Because I don’t sit there talking about India and all the rest of it all the time.” [4]

revient sur les sentiments mitigés que lui a inspirés cette expérience dans laquelle elle portait la double casquette d'*insider-outsider* :

Ils étaient noirs et ils voyaient une autre personne noire qui était avocate, donc ça voulait dire qu'eux aussi ils pouvaient le faire. Ça les inspirait sans doute, ce qui, à mes yeux, si c'est la seule chose qui les – c'est toujours ça de positif. Mais [...] je me sentais tellement comme une *outsider*, même eux ils n'arrêtaient pas de me le rappeler, ils m'appelaient « la femme de l'oncle Tom » ou quelque chose comme ça, ce qui signifie, je ne connais pas l'expression exacte – j'ai oublié ce que ça signifie, mais au fond ça veut dire que vous êtes surtout semblable à une Blanche des classes moyennes, simplement avec une enveloppe de Noire. Voilà le sens du... ça n'est pas vraiment un compliment<sup>18</sup>. [Entretien n°1, traduction de l'auteure]

L'expression utilisée à l'encontre de cette avocate fait penser à celle de *bounty*, qui est également utilisée en français, jeu de mot utilisant le nom d'une friandise bien connue pour décrire les personnes « noires à l'extérieur, blanches à l'intérieur », terme souvent employé comme une insulte (Goudaillier, 75). L'imbrication de l'ethnicité avec la classe sociale et le sexe opère donc des modifications complexes et subtiles en termes de réseaux d'appartenance et de perception de l'identité des personnes.

## CONCLUSION

Les problématiques liées à l'identité, de sexe et de race notamment, permettent de mobiliser le concept d'intersectionnalité de manière à la fois théorique et pratique, et de souligner sa richesse. En effet, allant à l'encontre de l'essentialisme, le concept met au premier plan les subtilités, les complexités qui sont inséparables de l'identité, de la différence, des appartenances. L'importance du contexte est accentuée, hors duquel toute analyse ne serait que suppositions schématisées risquant de déformer la réalité.

L'intersectionnalité s'impose comme concept capable d'ouvrir un dialogue entre le niveau individuel et le niveau structurel, par sa prise en compte des singularités et des contextes ainsi que des interactions entre

<sup>18</sup> “They were Black and they saw another Black person, who was a lawyer so they could do it. That probably inspired them, which, to me, if that’s the only thing that makes them –it’s still a good thing. But [...] I felt so much like an outsider. And they, even made me feel like one, they used to remind me, they would call me ‘uncle Tom’s wife’ or something, which means that I am, I don’t know the saying – I’ve forgotten what it means, but really and truly that you’re mainly like a white middle-class person, with just a black shell. So that’s the meaning of the... it’s not supposed to be a very good thing to say.” [1]

ces singularités et leur contexte. Enfin, la thématique identitaire, aux prises avec la perception, mobilise de nombreuses pistes fécondes pour l'approche intersectionnelle.

Alexandrine GUYARD-NEDELEC

## BIBLIOGRAPHIE

- ADIB, Amel et GUERRIER, Yvonne. « The Interlocking of Gender with Nationality, Race, Ethnicity and Class: the Narratives of Women in Hotel Work », *Gender, Work and Organization*. Vol. 10, No. 4, 2003, 413-32.
- ARBOUR, Louise. « A Gender Perspective on Discrimination », *Equal Voices*, n°22, 2007, 9-10.
- BILGE, Sirma. « Théorisations féministes de l'intersectionnalité », *Diogenès*, 225, 2009, 70-88.
- BILGE, Sirma. « Intersectionality Undone », *Du Bois Review: Social Science Research on Race*, Vol. 10, n°2, 2013, 405-424.
- CRENSHAW, Kimberlé. « Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence Against Women of Color », *Stanford Law Review*, Vol. 43, n°6, 1991, 1241-1299.
- GOUDAILLIER, Jean-Pierre. *Comment tu tchatches ! Dictionnaire du français contemporain des cités*, Paris : Maisonneuve et Larose, 2001.
- GUILLAUMIN, Colette. *L'Ideologie raciste. Genèse et langage actuel*, Paris : Gallimard, 2002 [1972].
- GUYARD-NEDELEC, Alexandrine. « Les Avocates issues des minorités ethniques en Angleterre : une illustration de l'intersectionnalité », in *Race et corps dans l'aire anglophone*, Michel Prum (dir.), Paris : L'Harmattan, 2008, 199-218.
- JORDAN-ZACHERY, Julia S. « Am I a Black Woman or a Woman Who Is Black? A Few Thoughts on the Meaning of Intersectionality », *Politics & Gender*, Vol. 3, n°2, 2007, 254-63.
- KREKULA, Clary. « The Intersection of Age and Gender », *Current Sociology*, Vol. 55, n°2, 2007, 155-71.
- MCCALL, Leslie. « The Complexity of Intersectionality », *Signs*, Vol. 30, n°3, 2005, 1771-1800.
- RADFORD-HILL, Sheila. « Keepin' It Real: A Generational Commentary on Kimberly Springer's 'Third Wave Black Feminism?' », *Signs*, Vol. 27, n°4, 2002, 1083-89.
- SAID, Edward, *Traveling theory, The world, the text, and the critic*, Harvard University Press, 1983, 226-47.
- SOMMERLAD, Hilary. « Researching and Theorizing the Processes of Professional Identity Formation », *Journal of Law and Society*, Vol. 34, n°2, 2007, 190-217.
- VALENTINE, Gill. « Theorising and Researching Intersectionality: A Challenge for Feminist Geography », *The Professional Geographer*, Vol. 59, n°1, 2007, 10-21.
- WALBY, Sylvia. « Complexity theory, systems theory and multiple intersecting social inequalities », *Philosophy of the Social Sciences*, n° 22, 2007, 449-70.
- WEBLEY, Lisa et DUFF, Liz. « Women Solicitors as a Barometer for Problems within the Legal Profession – Time to Put Values before Profit? », *Journal of Law and Society*, Vol. 34, n°3, 2007, 374-402.