

*On Being Included. Racism and Diversity in Institutional Life*  
de Sara Ahmed

Phillip Rousseau

---

Number 252, Spring 2015

Stigmat-machine : altérisation et racisation par le haut

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/78016ac>

[See table of contents](#)

---

Publisher(s)

Spirale magazine culturel inc.

ISSN

0225-9044 (print)

1923-3213 (digital)

[Explore this journal](#)

---

Cite this article

Rousseau, P. (2015). *On Being Included. Racism and Diversity in Institutional Life* de Sara Ahmed. *Spirale*, (252), 47–48.

# L'empreinte de la diversité

PAR PHILLIP ROUSSEAU

ON BEING INCLUDED. RACISM AND DIVERSITY IN INSTITUTIONAL LIFE

de Sara Ahmed

Duke University Press Books, 256 p.

**O**n *Being Included* de Sara Ahmed propose une ethnographie des négociations, des pratiques et des effets liés à la mise en œuvre institutionnelle des programmes consacrés à la reconnaissance et à l'intégration de la diversité culturelle. L'auteure concentre son attention sur le milieu des études supérieures en Australie et au Royaume-Uni en puisant dans la pluralité des ressources qui s'offrent à elle : documentation institutionnelle, entretiens semi-dirigés, conversations, comités, rencontres, conférences, ateliers, etc. À ces sources s'ajoute une double expérience au sein de ce milieu comme « minorité visible » et comme personne-ressource dans l'implantation de tels programmes.

Le livre se veut ainsi une lecture sans compromis des résultats du labeur de ceux et celles que l'auteure appelle « *les praticiens de la diversité* ». Ahmed consacre d'ailleurs une bonne part de son travail à dénicher les nombreuses ambiguïtés soulevées par l'insertion d'un tel souci pour la représentativité culturelle dans des contextes institutionnels où prédomine largement et traditionnellement le standard phénotypique de la « *blancheur* » (ou de « type européen »), devenu normatif. Elle traque sans relâche ce qu'une telle mise en œuvre de la « diversité » (selon l'expression consacrée) fait dire et ce qu'elle s'affaire à taire, ce qu'elle rend visible et ce qu'elle rend invisible.

Le livre offre donc une plongée phénoménologique percutante centrée sur l'expérience des protagonistes qui y consacrent temps et énergie. Pourquoi, s'interroge l'auteure, l'objectif de la « diversité », bien que largement consensuel, semble-t-il truffé d'obstacles pour ceux et celles qui s'engagent à assurer son institutionnalisation ? Comment se reconstituent et se reconfigurent les hiérarchies et les inégalités raciales, au moment même où elles sont présentées comme étant en voie d'être surmontées ? Comment, par l'usage et l'implantation de la « diversité », se redessinent les figures du « *devenir étranger* » ?

## LA DIVERSITÉ : UN « *BRANDING* » INSTITUTIONNEL ?

Ahmed s'intéresse à la manière concrète par laquelle la diversité devient un objectif institutionnel. Pour ce faire, elle s'en remet à l'expérience et aux vicissitudes de ceux qui ont été appelés, à la demande de l'institution justement, à produire et à intégrer cette nouvelle visée dans un cadre universitaire.

L'auteure note d'emblée le décalage récurrent qui découle de la rencontre entre le souci de représentativité culturelle et certains objectifs privilégiés *a priori* par l'institution. Si l'unité est ce qui est principalement visé par cette dernière, une telle priorité risque en effet de s'imposer constamment au détriment de tout ce qui pourrait évoquer ou même semer la discorde. Or, ceux et celles qui, par leur fonction même, tentent de souligner que l'institution néglige la question de la « diversité », ont justement pour objectif de rendre visibles certaines formes de rapports conflictuels ou inégalitaires. Dans de telles circonstances, comme le suggère Ahmed, l'intégration d'un tel programme interne entre inévitablement en tension avec l'harmonie constamment mise en valeur par l'institution. Il importe donc à celle-ci que la diversité s'incarne d'abord et avant tout sous les traits d'un symbole qui connote l'unité, tout en déniait la réalité des tensions déjà existantes. Ainsi, se joue un renversement surprenant : un milieu où l'on observait hier un manque de souci pour les inégalités interculturelles devient, en apparence du moins, un milieu où la diversité ne cesse de s'épanouir dans une unité institutionnelle inébranlable.

En effet, l'élaboration de politiques institutionnelles, suggère l'auteure, en vient rapidement à se substituer aux luttes contre le racisme ou les pratiques discriminatoires qui en sont pourtant à l'origine. Toujours montrer qu'il y a davantage de diversité qu'il n'en existe en réalité, que celle-ci ne cesse de se produire dans un contexte toujours plus harmonieux, se présente alors comme la principale finalité des programmes implantés. Le gage de succès passe même davantage, nous dit Ahmed, dans une bonne circulation des documents liés à ce programme, que dans la mesure réelle de leur efficacité. Ainsi, l'histoire de la diversité devient par le fait même l'histoire de l'inclusion d'une telle visée dans les termes mêmes de l'institution qui l'accueille.

Or, l'hospitalité institutionnelle n'est pas sans limites et l'accueil de la « diversité » se traduit habituellement par l'obtention d'un statut pour le moins ambigu. Si la pérennité et la prolifération des programmes de reconnaissance et d'intégration tendent à démontrer que les inégalités ou même le racisme sont endémiques, ces programmes ne cessent également d'affirmer qu'une telle situation est sur le point d'être surmontée. Si la charge qui consiste à accroître la représentativité culturelle s'institutionnalise et, par le fait même, devient une tâche infinie, ceux et celles qui y travaillent sont néanmoins constamment appelés à abolir leur

propre poste. En effet, résoudre une fois pour toutes le problème du manque de « diversité » au sein de l'institution risque inévitablement de rendre futile le rôle de ses « praticiens ». Le travail de la diversité semble ainsi pris dans un étau : d'une part, considéré comme nécessaire et, d'autre part, présenté comme déjà accompli ou sur le point de l'être.

Une telle configuration, truffée d'apories, donne ce que Ahmed qualifie d'« *air de contingence* » au travail de la diversité, constamment conçu comme un processus à la fois éphémère et infini. Or, cette représentation du racisme, en tant qu'il est toujours sur le point d'être surmonté, argumente l'auteure, servirait plutôt à gommer sa perpétuation dans les structures et relations institutionnelles.

Ahmed le souligne, de tels efforts envers la diversité sont amenés davantage à produire la bonne image de l'institution qu'à véritablement transformer celle-ci. Si le signifiant flottant « diversité » peut servir d'élément mobilisateur, c'est parce que le concept est justement plus consensuel – lire : moins contraignant – que d'autres (équité, égalité, justice sociale, etc.). La cooptation des projets de reconnaissance et d'intégration est d'autant plus facile qu'elle permet de préserver un *statu quo* à peine mis à l'épreuve. Si le discours ne cesse de se présenter comme celui de qui se tourne vers l'action, il invite néanmoins à prendre la voie d'évitement et à déboucher sur la production d'une multitude de rapports qui se contentent d'un comptage des corps représentatifs.

Une « diversité » institutionnalisée de la sorte devient ainsi un discours de relations publiques et un outil promotionnel qui sert l'ensemble des interlocuteurs du milieu. D'une part, les institutions se servent de ce langage de l'inclusion et du message antiraciste afin de se hisser au rang moral des œuvres de bienfaisance. D'autre part, ceux et celles qui tentent de lutter contre le racisme s'en servent également pour tenter d'attirer l'attention institutionnelle et d'ainsi parasiter son fonctionnement dans la mesure du possible. Le résultat n'en est pas moins souvent décevant, selon Ahmed, alors que la célébration de la diversité demeure, somme toute, un effet de surface. En bout de ligne, le paravent de l'inclusion permet trop souvent de reléguer une discussion soutenue sur les inégalités et le racisme aux calendes grecques.

## RECONFIGURER L'ALTÉRITÉ – L'AUTRE, C'EST LE DISSIDENT

Ahmed souligne avec force le rôle clé joué par les corps représentatifs dans de tels contextes. La codification de la diversité passe en effet fréquemment par l'entremise des statistiques qui tendent à réduire la réelle diversité à une image abstraite. Les corps constamment comptés – et mis en image – servent davantage une fantaisie institutionnelle fixée sur la volonté de faire corps qu'une véritable transformation des rapports de pouvoir en son sein.

Or, *On Being Included* montre bien également comment l'altérisation se reconduit et se reconfigure constamment par l'entremise de l'institutionnalisation de sa reconnaissance positive. L'élection partielle de certains de ses « représentants » est ici un rouage central de la reconduction de la hiérarchie en place. En effet, si la diversité doit être intégrée dans le cadre institutionnel, c'est bien parce que la blancheur ethnoculturelle est déjà dominante. Une telle sélection concrétise donc la nouvelle

image de l'institution accueillante au service d'une blancheur normative, déjà bien établie au sommet de la hiérarchie, et qui, selon ses propres critères, s'ouvre ici à une certaine diversité. C'est bien le loisir du souverain de choisir d'ouvrir ou de fermer l'institution, selon ses préférences du moment. Si un tel choix suggère la présence d'une diversité digeste, elle en présuppose également une autre, qui elle, demeure indigeste.

Toute dissidence qui persiste à dénoncer l'insuffisance des efforts institutionnels, suggère l'auteure, prend ici le risque d'être mise au ban. L'engagement envers la diversité sert alors de badge d'honneur à l'institution pour résister à de telles confrontations avec des voix alternatives, reléguées par le fait même à leur insensibilité et à leur ingratitude envers les réalisations institutionnelles. Devant tant de bonne volonté, c'est l'accusation de racisme qui tend à devenir suspecte et illégitime. Le fardeau de la preuve revient ainsi davantage à ceux et celles qui tentent désormais de remettre en question le programme établi, alors que ce dernier avait paradoxalement pour but de leur donner préalablement raison.

Dans de telles circonstances, les dés semblent pipés, puisqu'il s'agit d'être élu par les Blancs afin de minimiser une mainmise qui s'exprime justement par ce choix. Ainsi, les signes de l'inclusion, comme le souligne l'auteure, servent plutôt à faire disparaître les signes de l'exclusion. S'orchestre ainsi un processus infini de sélection qui opère en refondant constamment l'exclusion de ceux et celles qui ne répondent pas à certains critères. Ces changements, on le voit, s'avèrent peut-être le meilleur moyen de reproduire l'ascendance du groupe ethnoculturel déjà dominant en excluant d'autres voix (ou voies) moins commodes.

En ciblant les pratiques et les discours négociés dans de tels contextes – à ce que fait l'institution –, Ahmed opte pour une conceptualisation processuelle bien établie, en sciences sociales, afin d'aborder les milieux technocratiques, bureaucratiques et gouvernementaux. La professeure de Race and Cultural Studies au collège Goldsmiths (Université de Londres) fait néanmoins bonne impression dans ce qui s'avère être sa première incursion ethnographique. Véritable « description dense » de la « diversité » institutionnalisée, son travail cible bien les nombreux écueils liés à la professionnalisation de la reconnaissance et de l'intégration de la diversité.

Professionnalisation, car, comme elle le suggère, les acteurs qui se mobilisent au sein de l'institution tendent en effet à se dissocier graduellement des réseaux militants extérieurs à celle-ci. Or, comme le notent à plusieurs reprises non seulement Ahmed mais plusieurs de ses interlocuteurs, les compromis liés à une telle stratégie peuvent encourager le cynisme vu la maigreur des résultats obtenus. Avec raison, elle refuse pourtant d'y céder, affirmant au passage que s'en remettre à l'inévitabilité du racisme est le meilleur moyen de le faire prospérer.

Ainsi, sa description dense du labeur physique et émotionnel de ceux et celles qui comptent faire la diversité dans l'institution ne cherche pas à décourager. En montrant clairement les nombreux obstacles institutionnels qui se dressent tel un mur devant les efforts de ceux et celles qui persistent à s'y cogner la tête – souvent de manière répétitive –, c'est peut-être, sans le nommer, l'esprit de Samuel Beckett qui est évoqué : « *Réessayez, échouez encore, échouez mieux.* »