

Cida Bento

Le pacte de la blanchité

Traduit du brésilien par
Paula Anacaona


ANACAONA
EDITIONS

Titre original : *O pacto da branquitude*

© Copyright 2022 by Maria Aparecida (Cida) Silva Bento. Published in Brazil by Companhia das Letras, São Paulo.

©2023, Editions Anacaona pour la traduction française.

Photo de couverture : © Renato Parada

ISBN : 978-2-490297-24-5

Table des matières

1. Le pacte narcissique.....	7
2. Blanchité et colonisation européenne.....	23
3. Le capitalisme racial.....	36
4. Personnalité autoritaire, haine narcissique, masculinité blanche et nationalisme.....	44
5. Les études sur la blanchité.....	59
6. Être Blanc·he.....	73
7. Le racisme institutionnel.....	83
8. Le cas des femmes.....	95
9. Agir concrètement contre les discriminations : le CEERT.....	105
10. Projets de transformation.....	115
11. Conclusion.....	127

1. Le pacte narcissique

J'ai fait toute ma carrière en tant que spécialiste des processus de recrutement au Brésil, et plus précisément à São Paulo, où j'ai été chargée de recrutement, psychologue organisationnelle¹, et directrice des ressources humaines – un fait rarissime pour une femme noire à cette époque.

Mon expérience professionnelle avec des institutions aussi différentes que des entreprises, des organisations gouvernementales ou de la société civile, des syndicats de travailleurs et travailleuses, des fédérations du patronat, et des organisations partisans de gauche, de centre et de droite, a révélé à chaque fois des similarités dans la structure et la façon dont les relations de race et de genre s'articulaient.

J'ai vécu plusieurs situations où la préférence pour les personnes blanches est apparue au grand jour. Je me souviens d'avoir envoyé deux femmes noires pour un premier entretien pour un poste de secrétaire dans une banque, avant d'être rappelée à l'ordre : « On ne t'a pas dit que dans cette banque, on n'embauche pas de Noires comme secrétaires ? » me dit-on au téléphone, ignorant que j'étais Noire. Eh bien non, personne ne me l'avait dit. Avec le temps, j'ai compris que les secrétaires sont la « carte de visite » de l'entreprise, la première personne qu'un client voit en entrant. La banque ne voulait donc pas que ses client-es soient reçu-es et accueilli-es par des femmes noires.

J'ai vu des scènes comme celle-ci, où la préférence pour les personnes blanches était dite ouvertement,

1. La psychologie organisationnelle s'intéresse au comportement des personnes et des groupes dans le milieu du travail.

un nombre incalculable de fois, et j'ai moi-même vécu à plusieurs reprises ce refus récurrent lors de la recherche d'un emploi – des moments douloureux, qui me faisaient douter de mes compétences et de mon futur professionnel.

Je pourrais citer des dizaines d'exemples comme celui-ci. Récemment, alors que je modérais une discussion avec des dizaines de cadres sur les diverses formes de discriminations pratiquées dans les entreprises privées, une personne (blanche) de la direction a avoué : « Je ne comprends pas pourquoi une entreprise comme la nôtre, qui est devenue leader dans son domaine sans la présence de Noir-es, devrait aujourd'hui se préoccuper du racisme dans son environnement de travail. »

Il y a eu un grand silence dans la salle. Je suis restée tétanisée. Je n'avais jamais été témoin d'une explication si forte et transparente de la suprémacie blanche dans l'environnement de travail. Une fois la surprise passée, j'ai répondu que son entreprise, présente dans toutes les villes brésiliennes, n'aurait jamais pu se développer pendant quarante ans sans la participation de la population noire, à un niveau ou un autre. La perspective raciale n'avait juste jamais été prise en compte.

Les organisations construisent des récits sur elles-mêmes sans prendre en compte la pluralité de la population qui utilise leurs services et consomme leurs produits, et avec laquelle elles interagissent. Un grand nombre d'entre elles affirment pourtant prôner la diversité et l'équité, et parfois même les inscrivent dans leurs valeurs, leur mission et leur code

de conduite. Mais comment cette diversité et cette équité s'appliquent-elles si les cadres et employé-es de ces organisations sont majoritairement des personnes blanches ?

C'est ainsi que se construisent les institutions et notre société : en invisibilisant la présence et la contribution des Noir-es. Les institutions publiques, privées et de la société civile définissent, régulent, et diffusent un mode de fonctionnement qui homogénise et uniformise des processus, des outils, des systèmes de valeurs, mais aussi le profil de leurs employé-es et cadres, majoritairement masculins et blancs¹. Ce mode de fonctionnement se transmet à travers les générations sans que la hiérarchie des relations de domination qui s'y sont incrustées ne soit altérée. Ce phénomène a un nom : la *blanchité*, et sa perpétuation dans le temps est due à un pacte de complicité non-verbalisé entre personnes blanches, qui vise à maintenir leurs privilèges. Bien sûr que ces personnes sont en concurrence entre elles, mais c'est une concurrence entre groupes qui se considèrent « égaux ».

Évidemment, les personnes blanches n'organisent pas de réunions secrètes au milieu de la nuit pour décider comment maintenir leurs privilèges et exclure les Noir-es ! Néanmoins, les formes d'exclusion et de maintien des privilèges dans tous les types d'institutions sont similaires, et systématiquement niées ou tues. Ce *pacte de la blanchité* possède une composante narcissique, d'autopréservation, comme si la per-

1. Instituto Ethos. *Perfil social, racial e de gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas*. São Paulo : Instituto Ethos ; Banque interaméricaine de développement, mai 2016.

sonne « différente » menaçait la personne « normale », « universelle ». Ce sentiment de menace et de peur est l'essence même du préjugé, de la représentation qui est faite de l'Autre et de la façon dont nous réagissons face à elle ou lui¹.

L'imaginaire sur les Blanc-hes, expurgé, « lavé » de ses dimensions négatives, notamment de sa descendance et de son héritage esclavagiste concret ou symbolique, impacte le domaine des ressources humaines et crée des environnements de travail inégaux puisque le profil des candidat-es considéré-es comme adéquat-es pour les postes les plus élevés ou ceux qui représentent l'organisation, est toujours celui de personnes blanches.



L'absence de reconnaissance de l'héritage esclavagiste dans les institutions et l'histoire du pays, la suprémacie blanche incrustée dans la blanchité et les pactes narcissiques qui entretiennent cette relation de domination d'un groupe sur un autre que nous observons quotidiennement dans la politique, la culture, l'économie, et qui assure des privilèges pour un groupe, et des conditions déplorables de travail, de vie, ou même de mort pour l'autre, sont devenus

1. BENTO, M.A. Silva. *Pactos narcísicos no racismo : Branquitude e poder nas organizações empresariais e no poder público*. São Paulo : IP-USP, 2002. Thèse (doctorat en psychologie). Et aussi BENTO, M.A. Silva. « Branquitude : O lado oculto do discurso sobre o negro ». In : BENTO, M.A. Silva ; CARONE, I. (Orgs.), *Psicologia social do racismo : Estudos sobre branquitude e branqueamento no Brasil*. Petrópolis : Vozes, 2014, pp. 147-62.

mon sujet d'étude. Nous n'avons pas un *problème noir* au Brésil, nous avons un *problème entre les Noir-es et les Blanc-hes*.

Il nous faut reconnaître et débattre de toutes ces relations de domination pour créer les conditions permettant d'avancer vers une autre société et d'autres pactes de civilisation. Les relations de domination de genre, de race, de classe, d'origine, etc., présentent de nombreuses similarités dans la façon dont elles sont construites et perpétuées à travers des pactes, qui sont presque toujours implicites et non-énoncés.

Que se passe-t-il lorsque nous déplaçons notre regard ? Au lieu de nous intéresser aux « autres » racialisé-es, aux « groupes ethniques », aux « mouvements identitaires », intéressons-nous au centre, où a été placé le Blanc, « l'universel ». Où s'est construite la notion de « race » ?

Il est urgent de déconstruire la domination silencieuse de la race et du genre dans les entreprises et organisations. Pour cela, il est fondamental de reconnaître, expliciter et transformer les alliances et les accords non-verbalisés qui répondent à des intérêts de groupe, et qui sont l'une des caractéristiques du pacte narcissique de la blancheur.

En plus de vingt ans de recherches sur ce thème, j'ai peu à peu consolidé mon analyse sur le mode opérationnel des discriminations au sein des organisations, où les questions éthiques, morales et liées à la démocratisation des espaces institutionnels sont toujours traitées par le biais d'une perspective « rationnelle », qui cherche à justifier les inégalités à partir de l'idée de *mérite*. La surreprésentation excessive

de personnes blanches aux postes les plus qualifiés s'expliquerait par leur mérite – l'idée sous-jacente de ce raisonnement étant que l'absence de Noir-es et d'autres groupes serait due à leur incompétence.

Récemment, il a été demandé au conseil d'administration d'une grande entreprise leader dans son secteur au Brésil d'apporter plus de diversité parmi ses dirigeants. Réponse du Conseil : « Nous avons des collaborateurs de confiance et compétents, et il nous semble difficile de procéder à des changements dans ce contexte » – une réponse entendue et réentendue.

Il s'agit là d'un accord tacite parfaitement révélateur, qu'il convient d'aborder et de déconstruire lorsqu'une organisation décide de devenir plus juste. Lorsqu'une entreprise définit un plan de promotion de l'équité et met en place des *actions affirmatives* – suite à la pression des mouvements sociaux ou du public – on entend souvent de la part de la direction des phrases de ce type : « Nous ne favoriserons personne » ; « Il faut avoir les compétences requises pour occuper les postes les plus élevés » ; ou encore « Notre système est méritocratique », ce qui montre la gêne ou la contrariété devant la possibilité de changement du profil des personnes aux postes-clés de l'organisation.

Nous devons remettre en cause l'idée que les processus de sélection, d'embauche et de promotion qui placent les hommes blancs (majoritairement) à des postes plus qualifiés seraient exclusivement le résultat de leur mérite et de leur excellence individuelle. Ainsi, pour Daniel Markovits, auteur du livre *The meritocracy trap* [*Le piège de la méritocratie*] :

« La méritocratie prétend justifier les inégalités qu'elle produit, et créer une élite qui se considère travailleuse et vertueuse. Cette élite bénéficie des énormes inégalités dans les investissements éducatifs et s'efforce d'offrir les mêmes opportunités éducatives à ses enfants, en transmettant ses privilèges d'une génération à l'autre, ce qui impactera positivement les opportunités d'emploi et de salaires de ce groupe. C'est préjudiciable pour les pauvres, qui doivent lutter de plus en plus pour arriver au sommet, et pour l'élite qui veut s'y maintenir, ce qui créé du ressentiment des deux côtés, lequel est ensuite capitalisé par les gouvernements populistes. »¹

En effet, le concept de *méritocratie* – qui pense la hiérarchie et le pouvoir comme lié aux qualités intrinsèques et aux efforts individuels déployés par une personne – n'établit aucune relation entre ces « qualités » et l'histoire sociale du groupe auquel cette personne appartient, ainsi que le contexte dans lequel elle s'insère. La méritocratie défend l'idée que chaque personne est l'unique responsable de sa place dans la société, de ses résultats scolaires et professionnels, etc. Elle part d'une idée fautive pour arriver à une conclusion tout aussi fautive.

Très souvent, les « compétences » exigées sont liées à une certaine familiarité avec les codes de la culture organisationnelle, acquise en fréquentant les instances les plus stratégiques des institutions, ou en entretenant des relations avec des personnes ayant un

1. Cité dans GRAVAS, Douglas. « Meritocracia bloqueia classe média e perpetua desigualdade, diz autor ». *Folha de S.Paulo*, 3 sept. 2021.

certain niveau de responsabilités. Cette expérience n'est en général pas accessible aux groupes historiquement discriminés et exclus.

Le système soi-disant méritocratique ne prend pas non plus en compte l'impact des histoires et des héritages dans la vie contemporaine des groupes, ainsi que, de façon plus matérielle, la qualité des écoles fréquentées, la disponibilité des équipements et d'Internet dans le foyer familial et les écoles, l'accès au système de santé, à l'assainissement de base dans les quartiers d'habitation, etc.

Remarquant l'absence de discours explicites sur le groupe des Blancs dans l'histoire du pays, j'ai commencé à travailler sur le thème de la blanchité pour ma maîtrise en psychologie à l'université PUC de São Paulo puis l'ai approfondi dans mon doctorat. Lors de mes recherches, j'ai interrogé des travailleurs et travailleuses de différents niveaux hiérarchiques, au sein d'organisations publiques ou privées, pour comprendre comment se jouaient, quotidiennement, les relations raciales et de genre. Pour ma thèse de doctorat, j'ai interrogé plus de trente personnes, chargées de ressources humaines et cadres intermédiaires blancs.

Étudier les processus de construction et de légitimation de la hiérarchie de race et de genre dans l'environnement de travail m'a permis de comprendre la naturalisation de la suprémacie blanche dans les institutions, sa construction et sa reproduction au fil de l'histoire. Cela m'a également permis d'approfondir ma compréhension sur les inégalités et la violence raciale dans la macrostructure politique et sociale, au

Brésil mais aussi dans d'autres parties du monde.

Ce livre se base sur mes deux décennies de recherche universitaire ainsi que sur mes trente années d'expérience professionnelle.



L'existence de la discrimination est attestée par des données accablantes, répétitives et persistantes. Pourtant, elle pourrait être combattue grâce à des programmes de promotion de l'égalité et de lutte contre les inégalités. Néanmoins, les inégalités ne sont la plupart du temps pas analysées sous le prisme de la discrimination raciale, de sa reproduction et de son mode de fonctionnement. C'est là l'un des premiers symptômes de la blanchité.

Le passé esclavagiste est la seule explication donnée, comme s'il s'agissait de l'héritage inexorable et hermétique d'une histoire de laquelle les Blanc·hes semblent absent·es.

Les descendant·es d'esclavagisé·es portent en eux et en elles des héritages accumulés de douleur et de violence, qui se reflètent dans la vie concrète et symbolique des générations contemporaines. Mais alors qu'on parle beaucoup de l'héritage de l'esclavage et de ses impacts négatifs pour les populations noires, on parle très rarement de l'héritage esclavagiste (lui aussi violent) et de ses impacts positifs (matériels et symboliques) pour les personnes blanches aujourd'hui.

En détournant notre attention des Blanc·hes, nous évitons les discussions sur les différentes dimensions du privilège. Car même dans une situation de

pauvreté (car il y a aussi des Blanc-hes pauvres, au chômage, qui habitent dans les favelas et les quartiers défavorisés), la personne blanche jouit du privilège symbolique de la blanchité, ce qui n'est pas rien. Ainsi, chercher à diluer le débat sur la race en n'analysant que la classe sociale est un argument que les personnes que j'ai interrogées utilisaient en permanence. La classe est certes une donnée importante, mais elle ne peut expliquer totalement le phénomène des inégalités. Toutes les analyses des deux dernières décennies sur la situation des travailleur-euses mettent en lumière le fait que, parmi les personnes exploitées, c'est-à-dire les pauvres, les Noir-es présentent un déficit bien plus important dans tous les domaines : santé, éducation, travail. La pauvreté a bel et bien une couleur : toute personne un minimum informée le sait – mais il est bien commode de prétendre ne pas le savoir.

En réalité, l'héritage de l'esclavage pour les Blanc-hes est un sujet non seulement évité par les personnes interrogées, mais dont le pays tout entier ne veut pas parler. Il y a des avantages concrets et symboliques à refuser de caractériser la place occupée par les Blanc-hes dans l'histoire. Ne pas reconnaître leur participation active dans cette histoire revient à ne pas assumer un héritage qui accentue la place de privilège dont jouit actuellement le groupe blanc.

À cet égard, j'utilise librement certains concepts de la psychanalyse, notamment le *pacte dénégatif* de René Kaës, pour réfléchir sur la transmission géné-