

Ces créatures vivipares qui veulent pondre des œufs

Khanysa E. Mabyeka

En octobre 2021, lors d'une réunion en ligne avec l'un des groupes que j'accompagnais, je me suis retrouvée face à un conflit intérieur. J'essayais de créer une relation horizontale avec ce groupe, alors que mon corps et le groupe attendaient de moi un rôle plus directif. Ce conflit n'était pas nouveau pour moi et d'habitude, la pression liée à l'obtention d'un livrable à la fin de mon engagement avec un groupe faisait que je "sacrifiais" rapidement mes idéaux d'horizontalité et de co-création. Au cours de mon travail en tant que facilitatrice de processus de transformation en matière de genre dans un projet visant à approfondir l'inclusion des aspects genre et inclusivité dans les organismes subventionnaires de la recherche scientifique (OSRS) en Afrique, je voulais honorer le principe féministe du partage du pouvoir. Cela fait partie de ma contribution à la transformation d'un système dans lequel malheureusement je vis et qui produit d'innombrables injustices. Mais cette fois-ci, une partie de moi était fatiguée de cette contradiction entre le partage du pouvoir et le fait d'être directive, et je sentais cette lutte intense se manifester dans mon corps. Mon expression faciale est, heureusement dans ce cas, très lente à s'aligner sur mes sentiments du moment, mais mon malaise s'exprimait résolument par des spasmes musculaires dans le haut de mon dos et des crampes menstruelles qui semblaient s'être affranchies de mon cycle menstruel.

Je décidais de prendre quelques respirations profondes pour m'aider à rester connectée à mon intention. J'étais déterminée, au moins cette fois-ci, à ne pas être directive. En particulier j'avais la bénédiction de la méthodologie dans laquelle je m'étais engagée à réellement accompagner les autres dans leur compréhension de soi et de leurs décisions. La méthodologie que nous utilisons encourage les personnes concernées à chercher des solutions aux problèmes qu'elles ont identifiés. L'accent est mis sur les expériences et les connaissances des personnes impliquées, dans un cycle continu

d'apprentissage et de réflexion sur les actions entreprises. Cela signifie qu'il n'y a pas de résultat prédéfini ni de "bon" chemin pour parvenir à ces solutions. Et après tout, ce projet était axé sur l'inclusion. Pour moi, il était important à la fois de modéliser l'inclusion et d'expérimenter avec ce que cela signifie d'être inclusif. J'ai donc prêté une attention particulière à ce qui sortait de ma bouche. Je voulais essayer de réduire l'écart entre ma foi en la connaissance et à la capacité d'action des personnes avec lesquelles je travaille et mes actions valorisantes pour elles et pour moi.

La plupart des organismes nationaux de subventions scientifiques impliqués dans le processus d'action apprentissage en genre (AAG) disposent de politiques internes ou de stratégies en matière d'égalité des genres. En outre, tous les pays qu'ils représentent disposent de politiques officielles en matière d'égalité des genres et d'autres instruments sectoriels visant à promouvoir l'égalité des genres dans les domaines de la recherche et des sciences. Cependant, l'écosystème des sciences et de la recherche, le monde dans lequel ces organismes opèrent, est toujours perçu comme étant dominé par les hommes. L'androcentrisme semble être la norme. Cette norme détermine qui sont les vrais acteurs scientifiques et ce qui est considéré comme la vraie science. Elle établit des hiérarchies qui placent au sommet les systèmes de connaissance fondés sur la soi-disant raison, la neutralité et l'objectivité. Elle définit des expériences localisées et contextualisées comme universelles.

Au fil de notre conversation, je n'ai pu m'empêcher de me demander ce qu'il faudrait pour que ce groupe confronte les manifestations de l'inégalité de genre dans leur propre système en examinant non seulement les conséquences externes, mais aussi les rouages internes du système lui-même. Les sciences, comme nous les connaissons, ont été développées dans des visions du monde androcentriques qui non seulement ont exclu les femmes mais ont théorisé leur infériorité, créé des catégories raciales d'êtres humains et réifié la nature. En découle la création de catégories binaires et excluantes

telles que moi/l'autre, public/privé, objectif/subjectif, rationnel/irrationnel, qui (re)produisent les relations sociales inégales entre les hommes et les femmes, en associant le féminin aux catégories considérées comme inférieures, à savoir l'autre, le privé, l'irrationnel et le subjectif, et qui universalisent l'expérience et la connaissance masculines.

Les membres de ce groupe pourraient-ils aborder les manifestations de l'inégalité de genre dans la science de manière plus générale sans déconstruire ces prémisses ? Et comment pourrais-je rendre mes propres réflexions visibles sans paraître normative ?

Trouver une consolation dans la quête

Lors de cette réunion d'octobre, nous avons discuté les attentes des organismes quant aux changements au sein de leurs structures qui leur montreraient qu'ils arrivaient à remédier à l'inégalité des genres. Une des questions qui nous intéressait était de savoir comment augmenter le nombre de femmes qui jouent le rôle de chercheur principal (CP) dans les subventions accordées. Les CP sont les personnes qui assument la responsabilité globale d'un projet de recherche, y compris la préparation, la réalisation et l'administration d'une subvention de recherche, ainsi que la responsabilité de la gestion d'une équipe de recherche. L'objectif était de permettre à plus de femmes d'assumer le rôle de CP dans les subventions accordées afin de respecter le système de quotas de l'OSRS, qui n'était pas atteint. L'organisme a fait part des stratégies déjà mises en œuvre pour atteindre cet objectif, telles que la formation des femmes à la rédaction de projet, l'organisation de séances de mentorat pour les femmes et les jeunes filles intéressées par les sciences ou encore l'utilisation dans l'appel à projets d'un langage spécifiquement destiné à attirer les femmes. Mais ces stratégies ne produisaient pas les résultats escomptés. La discussion a oscillé entre la recherche d'explications et la formulation de nouvelles stratégies.

Certaines personnes ont suggéré la création d'un appel d'offre distinct pour les femmes chercheuses, dans l'idée de réduire la concurrence qu'elles doivent affronter face aux chercheurs masculins qui répondent, dans l'ensemble, aux critères requis. Un autre groupe a contesté cette idée en faisant valoir qu'un appel distinct pour les femmes créerait une discrimination à rebours contre les hommes, puisque les femmes pourraient toujours se porter candidates dans le cadre de l'appel général. D'autres encore ont fait valoir qu'avec ou sans appel séparé, les femmes chercheuses devraient toujours répondre aux critères de mérite, que le mérite était un principe intouchable et nécessaire pour garantir l'objectivité de la sélection et la qualité de la recherche. À l'issue de cette discussion, l'ensemble du groupe a décidé d'écarter l'idée d'un appel distinct et de maintenir les critères de mérite.

Cette conversation m'a captivée à plusieurs niveaux. Je me sentais " tenue en haleine ". L'excitation influençait la production de dopamine dans mon corps si bien que, même si je ne suis pas une grande adepte de la course à pied, j'avais l'impression d'être capable de sortir et de courir autour d'un petit pâté de maisons. Bien que nos conversations aient duré longtemps et que par moments il semblait que nous tournions en rond, j'ai eu l'impression que nous réfléchissions ensemble à des solutions pour résoudre un problème que le groupe avait identifié. Les membres du groupe apportaient leurs connaissances et leur expertise tirées de leur travail au sein de l'organisme, et moi j'apportais mon expérience de la remise en question des systèmes de pouvoir fondés sur le genre. L'exercice nous a tous semblé stimulant, car nous avons eu l'impression que ce que nous avions à dire comptait pour quelque chose. Il semble que les participants aient apprécié de prendre part à une conversation de résolution de problèmes exploratoire, où il était normal de ne pas connaître immédiatement les réponses.

En même temps, j'ai été surprise par les récits et les dynamiques que j'observais. Par exemple, il était intéressant de voir comment certaines personnes utilisaient leur position institutionnelle pour essayer de fixer les limites de ce qui était négociable en termes de changements, et comment d'autres, occupant des positions hiérarchiques inférieures, utilisaient l'espace ainsi créé pour faire valoir leur point de vue. J'ai également été surprise par ce qui m'a semblé être la création ou l'utilisation de récits qui perpétuaient les causes structurelles pour lesquelles le quota de femmes CP fixé par leur institution n'était pas atteint. L'idée, par exemple, d'une discrimination à rebours contre les hommes si des mesures d'action positive étaient prises, comme la création d'un appel à propositions pour le financement de projets de recherche spécifiquement destinés aux femmes chercheuses, a révélé une conception de l'égalité des genres basée sur un jeu à somme nulle : la croyance que pour qu'un groupe exerce un droit, un autre doit automatiquement perdre ce même droit. Sur cette même base, il semble qu'il y avait la crainte que les hommes perdent leurs accès privilégiés aux fonds de recherche en tant que chercheur principal, même si un tel appel n'aurait pas nécessairement remis en question le système de genre qui avait accordé aux chercheurs masculins les privilèges qu'ils avaient accumulés. Et puis cela est-il vrai ? Les hommes perdent-ils quand les femmes gagnent ? N'est-ce pas la société tout entière qui est gagnante ? Mais ce qui a tiré la sonnette d'alarme la plus forte dans mon esprit, et qui m'a fait percevoir le récit comme une défense d'un statu quo et précisément du système qui est inaccessible à la plupart des femmes dans le rôle de chercheur principal, c'est la conversation autour de la méritocratie.

Vive la méritocratie !

Je me suis demandé pourquoi le groupe était si attaché au mérite, à cette idée de récompenser les individus les plus travailleurs et les plus compétents. Si le mérite est une manière de déterminer qui est digne de quelque chose (sur la base du travail et des compétences), cela ne signifie-t-il pas qu'il reflète une certaine perspective de ce qui est

méritant et de qui l'est ? Ne vaut-il pas la peine de réexaminer ce qui est récompensé ? La méritocratie est généralement considérée comme un modèle équitable de distribution des ressources, en contraste avec l'aristocratie, par exemple, où les ressources et les avantages sont transférés au sein d'un même groupe par le biais de l'héritage. Toutefois, dans les sociétés marquées par de fortes inégalités fondées sur le genre, la région de résidence, la connaissance d'une langue impérialiste, la gérontocratie, la race - comme celles d'où proviennent les OSRS - est-il possible d'utiliser la méritocratie comme formule pour (re)distribuer les ressources et les avantages d'une manière équitable ?

Le concept de méritocratie met l'accent sur l'individu, ses efforts, ses compétences et sa détermination comme conditions lui permettant d'être compétitif dans un environnement considéré comme impartial ou neutre. Lorsque l'environnement est considéré comme impartial, le succès ou l'échec de l'individu est considéré comme résultant de sa condition personnelle. Cette idée ignore les processus historiques et violents tels que le modernisme, le colonialisme et le capitalisme qui ont créé et continuent de créer de profondes inégalités et injustices, de sorte que le point de départ des membres de la société en concurrence pour les ressources n'est pas le même. Ce n'est pas simplement parce que les personnes manquent de motivation et d'efforts individuels, mais surtout parce qu'elles se trouvent dans un système qui, historiquement, a distribué les avantages et les opportunités de manière injuste.

Lorsque seules certaines expériences et intérêts sont valorisés et appréciés, la méritocratie peut être un moyen de maintenir le statu quo. Si l'organisme subventionnaire des sciences ne remet pas en question les critères de mérite, il est peu probable qu'il obtienne simplement plus de femmes responsables de recherche, comme il s'y attend. Nous avons discuté de ce que le groupe savait sur les raisons pour lesquelles il y avait moins de femmes responsables de recherche. Une étude

d'évaluation qu'ils avaient commandée avait déjà mis en évidence l'une des raisons. C'est le fait que la société s'attende à ce que les femmes puissent fonder une famille tôt dans leur vie et élever leurs enfants elles-mêmes qui a pesé sur les choix et les carrières académiques et professionnelles des chercheuses.

Il y a plusieurs aspects historiques et structurels qui ont créé et maintenu des pratiques d'exclusion, dont le système de subvention de cet organisme ne tenait pas compte. En premier lieu, le colonialisme et l'impérialisme ont dévalorisé et, dans certains cas, effacé les systèmes de connaissance traditionnels qui valorisaient les expériences et les connaissances des femmes. Deuxièmement, en raison d'une combinaison de systèmes patriarcaux, lorsque les peuples colonisés ont eu la possibilité d'éduquer leurs enfants, ce sont surtout les garçons qui ont été, et sont encore dans certains endroits, privilégiés en contraste avec l'éducation des filles. Troisièmement, toujours en raison d'une combinaison de différents systèmes patriarcaux, la féminité a été associée à la maternité, exerçant une pression plus forte sur les jeunes femmes, par rapport aux jeunes hommes, à avoir des enfants et à fonder une famille à un âge plus précoce. Quatrièmement, la naturalisation du domaine du care comme étant essentiellement féminin accroît la pression exercée sur les femmes pour qu'elles soient présentes dans les sphères de travail reproductif, productif et communautaire, ce qui a de lourdes conséquences sur leur bien-être et leurs futurs moyens de subsistance.

Dans notre cas, le système d'octroi de bourses récompensait les personnes qui avaient non seulement eu davantage accès à l'éducation, mais aussi à des périodes d'éducation plus longues, ce qui a permis au groupe privilégié de se familiariser davantage avec le monde universitaire et/ou de la recherche et avec cette dimension de la vie publique. Ce système récompensait également les personnes qui pouvaient plus librement choisir de fonder une famille plus tard dans leur vie (peut-être après avoir atteint leurs objectifs en

matière d'éducation), et si elles en décidaient autrement, cela n'interférait pas autant avec leurs objectifs en matière d'éducation et d'études.

L'organisme avait des idées pour répondre aux limites créées par les attentes en matière de procréation projetées sur de nombreuses femmes, mais ne les avait pas testées. L'une d'entre elles était la possibilité de prolonger la durée de l'appel à projets pour le financement d'études de recherche, afin de donner aux dispensateurs de soins le temps de se concentrer sur ce qui requiert leur attention (comme les enfants en bas âge, les membres de la famille malades et leurs propres grossesses).

Si le secteur souhaite toujours s'ouvrir aux groupes traditionnellement exclus - tels que les femmes d'âges et de milieux différents, les personnes handicapées, les jeunes, les personnes vivant en zones rurales, les personnes qui ont interrompu leurs études pour s'occuper des autres ou pour travailler - et si les critères de mérite sont inamovibles, cela signifie que les femmes doivent s'adapter au système pour y entrer et éventuellement y exceller. Cela est conforme à l'approche "ajoutez une pincée de femmes dans la soupe et remuez" pour remédier à l'inégalité entre les hommes et les femmes. Cependant, jeter toute la "marmite", à mon avis, signifierait valoriser leurs points de départ différents et principalement inégaux. Pourquoi les femmes devraient-elles même essayer de jouer le rôle de chercheur principal ? Comment leurs expériences, choisies ou imposées, peuvent-elles être valorisées dans un tel système ? Comment d'autres modes de connaissance, qui ne constituent pas nécessairement la vision rationnelle et scientifique du monde, pourraient-ils être soutenus et récompensés ? Comment les organismes subventionnaires des sciences financeront-ils la recherche innovante et expérimentale si la méritocratie conduit à récompenser les approches les plus "sûres", ce qui est traditionnel, connu et fait par les suspects habituels ?

La libération par l'acceptation des tensions

Bien que le niveau de conscience d'un individu soit important, en axant les solutions sur cette dimension, nous contournons les structures et les normes sociales beaucoup plus profondes qui maintiennent les femmes, ainsi que leurs visions du monde et leurs expériences vécues, à la périphérie du système. Le système exige plus que de la motivation individuelle pour qu'un changement plus profond puisse être observé. Il semble que le groupe voulait s'attaquer à un problème structurel sans toucher aux piliers qui le soutiennent et je ne voyais pas comment il pourrait y parvenir.

La question de savoir jusqu'où il faut pousser les changements en matière d'égalité des genres et comment cela peut se faire dans des systèmes construits pour reproduire ces inégalités crée certainement des tensions au sein des systèmes ainsi que dans les corps, les esprits et les cœurs des personnes qui s'y trouvent. De plus, lorsque les organismes interagissent avec l'écosystème au sens large pour tenter de modifier certains aspects du système, ils peuvent se trouver bloqués. Par exemple, si les critères de méritocratie sont non-négociables pour leurs bailleurs de fonds, les organismes pourraient être réticents à les réexaminer dans leurs guides de subventions.

Personnellement, je ne considère pas les tensions au sein d'un système comme un problème en soi ; elles révèlent qu'il y a un obstacle. C'est dans ce que ce que nous en faisons que réside notre pouvoir, sachant que chaque choix - dans l'action et l'inaction - a une conséquence. Que l'organisme conteste les critères de mérite ou qu'il n'en fasse rien, il y aura des conséquences dans les vies des personnes concernées et dans le rôle que joue l'organisme dans le façonnement de l'écosystème de la science et de la recherche au sens large.

Je ne pense pas qu'il soit facile d'aborder les tensions au sein d'un système. Personnellement, je suis aux prises avec plusieurs tensions que je n'arrive pas encore à résoudre, même si j'ai réussi à les nommer. L'une d'entre elles est liée à une tentative

constante d'échapper au système patriarcal dans lequel je vis. Je n'ai jamais voulu me marier ; je soutiens le droit au mariage, mais je ne soutiens pas l'institution du mariage. Cependant, le mariage n'est qu'une des institutions du système auquel j'essaie d'échapper.

Lorsque mon compagnon et moi avons décidé d'avoir des enfants, nous avons été confrontés à des attentes culturelles quant à la famille élargie à laquelle ils appartiendraient. Dans les cultures de nos deux familles, les enfants lui appartiennent et doivent porter son nom de famille. Nous avons donc décidé d'enregistrer les enfants sous mon nom de famille. De ce fait, mon compagnon a été accusé d'être "mou comme une banane" et certaines personnes ont même exprimé de la pitié pour lui parce qu'il était avec une "femme de ce type". Moi non plus, je n'ai pas échappé, surtout aux regards et aux mots des femmes qui protègent farouchement les patriarcats. Une de mes cousines s'est sentie vraiment désolée pour mes enfants parce que, dans son esprit, ils étaient dans le flou. Puisqu'ils ne portaient pas le nom de famille du père, ils n'appartenaient pas à sa famille, et il était pour elle inconcevable qu'ils puissent appartenir à la famille de leur mère.

Tenter d'échapper au système m'attriste au plus haut point, les obstacles semblent infinis et je me sens parfois comme une prisonnière. Le système est tellement bien ficelé que, bien que nous ayons donné "mon" nom de famille aux enfants pour essayer d'échapper au nom de famille d'un homme, mon nom de famille est quand même celui de mon père. Et même si j'avais pris le nom de ma mère, il lui a été donné par son père. Dans ma société, il est impossible de donner à mes enfants un nom de famille d'une femme ou un nom qui leur soit propre et qui ne soit pas associé à des normes de genre. Lorsque j'ai réalisé cela, je me suis littéralement sentie claustrophobe, comme si je devais m'enfuir. Mais où ?

Ces tensions vivent en moi, parfois elles me font pleurer, parfois elles me donnent force et inspiration pour saisir les opportunités, voir les failles du système à travers lesquelles je peux, je l'espère, affaiblir ses piliers tout en trouvant comment le réamorcer. Y a-t-il des conséquences ? Oui, certaines affectent directement mon portefeuille (il y a certains avantages fiscaux après la retraite auxquels je pourrais avoir droit si nous étions mariés) et d'autres affectent mes relations. Mais quel choix n'a pas de conséquences ?

Alors, que faudra-t-il pour que les organismes nomment et examinent les tensions qui affectent leur travail sur l'inégalité des genres en tant que stratégie pour appréhender le système dans son ensemble et aller au-delà de l'approche consistant à "ajouter une pincée femmes dans la soupe et remuer" ? Nommer ces tensions pourrait permettre aux organismes de se rendre compte qu'ils sont des créatures vivipares qui donnent naissance à des jeunes déjà formés et que, si leur désir le plus profond est de pondre des œufs, ils ne pourront pas le faire tant qu'ils n'auront pas trouvé le moyen de modifier leur système de reproduction.